

Les entreprises de travail adapté : un secteur en constante tension

**Une étude réalisée par l'ASPH
dans le cadre de son action
en Éducation Permanente**

Les entreprises de travail adapté : un secteur en constante tension

Maï Paulus

Étude ASPH 2021

Éditrice responsable :

Ouiam Messaoudi

ASPH a.s.b.l.

Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles

Numéro d'entreprise : 0416.539.873

RPM – Bruxelles

IBAN : BE81 8778 0287 0124



Table des matières

Table des matières

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Les entreprises de travail adapté en Belgique | 9 |
| 1.1. Petit historique | 9 |
| 1.2. D’hier à aujourd’hui : les missions actuelles des ETA | 16 |
| 1.3. Les contrats d’adaptation professionnelle (CAP)..... | 18 |
| 1.4. Quelques chiffres et réflexions | 20 |
| 1.4.1. Au niveau des ETA wallonnes et bruxelloises | 20 |
| 1.4.2. Quel est le « profil » actuel des travailleuses et travailleurs en ETA wallonnes et bruxelloises ?..... | 22 |
| 2. Entre responsabilités sociales et économiques : un équilibre fragile ? | 27 |
| 2.1. La professionnalisation du secteur et la concurrence croissante : où se situent les ETA ? .. | 27 |
| 2.1.1. Mécanisation, automatisation et concurrence..... | 27 |
| 2.1.2. Le personnel des ETA : une évolution dans la professionnalisation | 31 |
| 2.2. Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans les ETA : toujours les mêmes profils aujourd’hui ? | 32 |
| 2.3. Un enjeu important : la question des quotas | 35 |
| 3. L’insertion par le travail : la panacée pour les personnes en situation de handicap ? | 40 |
| 3.1. Focus sur le genre : où sont les femmes en situation de handicap ? | 40 |
| 3.1.1. Mais tout d’abord : l’intersectionnalité et la convergence des combats | 40 |
| 3.1.2. Les femmes en situation de handicap dans le domaine de l’emploi : une réalité toujours préoccupante | 42 |
| 3.1.3. Les femmes en situation de handicap dans les ETA | 42 |
| 3.1.4. En cause ? Notre société validiste et sexiste..... | 43 |
| 3.1.5. Quelles conséquences pour les femmes et les hommes en situation de handicap ?... | 45 |
| 3.1.6. Une question encore loin d’être résolue | 46 |
| 3.2. L’inclusion par le travail : seule voie possible ? | 50 |
| 3.2.1. Avant de parler « inclusion » des personnes en situation de handicap dans la société... | 50 |
| 3.2.2. Quelques pistes vers une société « plus inclusive » dans le monde du travail..... | 53 |
| 3.2.3. Le maintien de tâches « simples » face aux évolutions des techniques industrielles : une impasse, vraiment ? | 58 |
| Conclusion..... | 61 |
| Bibliographie | 64 |
| L’Association Socialiste de la Personne Handicapée | 66 |
| Nos missions | 66 |
| Nos services | 66 |
| Un contact center | 66 |

| | |
|----------------------------------|----|
| Handydroid® | 66 |
| Handyprotection | 66 |
| Cellule Anti-discrimination..... | 66 |
| Handyaccessible..... | 67 |
| Contact | 67 |



Introduction

La thématique des Entreprises de Travail adapté (ETA) est extrêmement vaste et complexe étant donné les multiples enjeux qui traversent ces entreprises, les différences régionales qui y sont liées et les fonctionnements particuliers de chaque ETA. Il nous a pourtant semblé pertinent d'aborder cette thématique spécifique. Premièrement, dans le but d'explorer ce secteur et deuxièmement, pour comprendre certains des enjeux le traversant. Nous avons donc dû opérer des choix sur les sujets à traiter relatifs aux ETA et c'est pour cette raison que nous adoptons plutôt le point de vue des employeurs et employeuses afin d'obtenir une vue plus globale des enjeux que connaissent les ETA, ainsi que les tensions sur le terrain.

Pour mieux situer ces enjeux, nous commençons cette étude par une introduction sur ces entreprises : leur histoire, quelques chiffres et certaines réflexions au regard de ceux-ci afin de mieux comprendre leurs origines, leurs ambitions passées et présentes, etc. Nous abordons ensuite la place particulière qu'occupent les ETA dans le monde économique, entre entreprises sociales et traditionnelles. En effet, elles connaissent d'une part les contraintes de l'économie traditionnelle et d'autre part, elles ne doivent pas perdre de vue leur public cible spécifique et ses demandes d'adaptations, d'approches et d'encadrement qui requièrent un investissement tant financier qu'humain. Les directeurs et directrices d'ETA effectuent véritablement un travail d'équilibriste¹, jonglant parmi de nombreux facteurs et enjeux, dont certains seront exposés dans cette étude.

Parce que c'est un enjeu important de ce secteur, nous poursuivons ensuite l'étude avec un focus genre dans les ETA. Finalement, nous menons une réflexion plus globale sur l'avenir de ces organisations, leurs besoins et leur rôle à jouer dans une société qui est loin d'être inclusive à tous les égards.

Cette étude n'a pas pour but d'être exhaustive ni de proposer des lignes directrices pour l'avenir des ETA. Elle constitue simplement une introduction à la thématique dans sa globalité, nous permettant de soulever certaines questions, tensions et les zones grises dans le secteur avec des conséquences sur les personnes en situation de handicap. Outre nos recherches, nous nous sommes également entretenues avec Gaëtane Convent, directrice de l'Eweta et Damien Logghe, directeur de l'ETA l'Ouvroir. Nous les remercions d'ailleurs vivement de nous avoir partagé leurs expériences dans le secteur.



1 Notion utilisée par Gaëtane Convent, directrice de l'Eweta, lors d'un entretien avec l'ASPH.

1. Les entreprises de travail adapté en Belgique

1.1 Petit historique

1.2 D'hier à aujourd'hui : les missions actuelles des ETA

1.3 Les contrats d'adaptation professionnelle (CAP)

1.4 Quelques chiffres et réflexions

1.4.1 Au niveau des ETA wallonnes et bruxelloises

1.4.2 Quel est le « profil » actuel des travailleuses et travailleurs en ETA wallonnes et bruxelloises ?

1. Les entreprises de travail adapté en Belgique

Tout d'abord, il convient d'établir la différence entre les activités dites occupationnelles – ou ateliers occupationnels – se déroulant hors ETA et les activités rémunérées liées à un contrat d'emploi qui ont lieu en ETA. Les activités occupationnelles peuvent être des activités de jardinage, culinaires, sportives, d'expression artistique, de production de services, d'artisanat, etc. exercées seuls ou en groupe, à l'intérieur ou à l'extérieur d'un établissement. Ces activités sont liées à des institutions et peuvent être utiles à la communauté et/ou à la population en général. Les personnes en situation de handicap qui y participent sont soit hébergées par l'institution, soit accueillies par les services d'accueil de jour d'une institution et hébergées par leur famille ou une autre institution.

Les Entreprises de Travail Adapté (ETA), anciennement dénommées « ateliers protégés » proposent, quant à elles, des emplois liés à un contrat de travail, une rémunération et des droits sociaux. Ces emplois sont majoritairement occupés dans un milieu « adapté », mais peuvent aussi se retrouver dans un milieu « ordinaire » via des contrats d'entreprise, par exemple. Avant de nous intéresser aux missions, au fonctionnement actuel et aux chiffres du secteur des ETA, penchons-nous d'abord sur leurs origines.

1.1. Petit historique

Après la Seconde Guerre mondiale, l'Europe a connu un contexte de plein emploi. Toutes les personnes en mesure de travailler trouvaient un emploi. Une préoccupation est alors née concernant l'intégration des personnes en situation de handicap dans les circuits socioéconomiques classiques. L'idée était donc de créer des structures où ces personnes pourraient bénéficier d'un travail temporaire, transitoire, relativement peu rémunéré à l'époque et l'utiliser comme tremplin vers le marché de l'emploi classique (Emmanuelidis, 2004).

Durant cette période, en Belgique, aucune politique publique ne venait en aide aux personnes en situation de handicap adultes². En 1960, le premier « atelier protégé » en tant que tel fut créé en Belgique³, bien que des structures similaires aient vu le jour antérieurement à partir des années 1920, telles que les ouvriers⁴ et des associations créées par des familles. Nous sommes donc dans un contexte de plein emploi, loin du contexte actuel où le chômage est omniprésent au sein des populations les plus fragilisées.

Ainsi, depuis les années 1960, une série de lois, de décrets et d'arrêtés ont mené vers les missions actuelles des ETA. Voici un récapitulatif de la législation concernant les ETA fourni par l'Eweta⁵ :

² Pour les enfants en situation de handicap, il était cependant prévu un enseignement spécial et des internats. Ce n'est que vers les années 1970 que des institutions spécialisées d'accueil de jour et d'hébergement ont été mises sur pied, permettant un accueil mieux adapté pour les personnes adultes qui ne pouvaient s'insérer dans le marché de l'emploi « classique » (Emmanuelidis, 2004).

³ Il s'agit de l'APAM, créé dans un sous-sol d'habitation et constituée de sept hommes en situation de handicap intellectuel de 16 à 27 ans. Aujourd'hui, l'APAM compte 140 ouvriers en situation de handicap divers. Plus d'informations : <https://www.apam.be/>

⁴ Un ouvrier était un atelier où l'on se rassemblait pour travailler. De *ouvrer*, issu du bas latin *operare* (« travailler, s'occuper ») ; dérivé par suffixation (voir *-oir*) : *ovreor* 13e siècle ; à l'origine désigne un lieu où plusieurs personnes travaillent ensemble. <https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/ouvroir>, consulté le 06/12/2021

⁵ Eweta = Fédération wallonne des entreprises de travail adapté : <https://Eweta.be/legislation-pour-les-eta/>, consulté le 31/05/2021

Loi du 16 avril 1963 instituant les ateliers protégés

Cette loi imposait une série de conditions aux établissements d'aide sociale collective dépendant du Fonds national de reclassement social des handicapés (FNRS), aussi appelé Fonds Maron. Ce Fonds était l'organisme subsidiant à l'époque et dépendait, en 1963, du ministère de l'Emploi et du Travail (compétence nationale). Pour être agréés et subsidiés, les ateliers protégés devaient répondre à certaines dispositions de l'article 47 de ladite loi⁶.

La plupart des ateliers protégés ont donc été créés dans les années 1960, essentiellement à l'initiative d'associations de parents d'enfants en situation de handicap⁷. C'est cette loi qui donnera, en 1964, le premier atelier protégé agréé. Non soumis à des quotas, ces ateliers servaient donc de tremplin vers l'emploi ordinaire et étaient subventionnés par le FNRS. Une avancée, certes, mais à cette époque, l'idée était que les personnes en situation de handicap n'avaient pas les capacités nécessaires pour s'organiser et voter. Elles ne bénéficiaient donc pas de représentation syndicale ni de conditions de travail spécifiques, ni d'une rémunération digne, comme le reste des entreprises classiques (Emmanuelidis, 2004).

Lois spéciales du 8 août 1980 : évolution dans les compétences

Les compétences en matière d'aide sociale aux personnes handicapées ne sont plus fédérales : elles sont confiées aux Communautés et ensuite aux Régions. Par contre, les règles et le financement des allocations aux personnes en situation de handicap, en ce compris les dossiers individuels « du privé » et les règles relatives à l'intervention financière pour la mise au travail de travailleurs handicapés, octroyées aux employeurs occupant des personnes handicapées, restent de la compétence fédérale.

Pour bien articuler tout cela, des accords de coopération ont été adoptés entre la Région wallonne et la COCOF ainsi qu'entre la Région wallonne et la Communauté germanophone.

Dans les années 1990 : un changement de cap

Au niveau de la terminologie, ce n'est qu'en Belgique francophone que la dénomination « **atelier protégé** » a été remplacée par celle d'« **entreprise de travail adapté** » (ETA). Cette transition a eu lieu en 1995 en Wallonie et 1997 à Bruxelles (De Backer, 2006).

Pourquoi ces évolutions terminologiques ? Bernard De Baker⁸ explique que :

« si la première [d'« atelier » à « entreprise »] marque clairement le passage dans la sphère économique concurrentielle, la seconde [de « protégé » à « adapté »] est plus ambiguë : on peut y voir le souci d'abandonner un qualificatif perçu comme paternaliste, mais aussi une certaine forme de « dé-protection » des lieux de travail pour personnes handicapées, qui sont désormais plus ouverts au monde extérieur, aux rigueurs du marché et aux exigences de la professionnalisation » (2006 : 70).

⁶ Comme, par exemple, le fait d'accueillir des personnes handicapées inscrites au Fonds national (présentant donc un handicap mental de plus de 20 % ou une invalidité physique de plus de 30 %), de garantir un travail utile et rémunérateur, d'offrir un contrat de travail, de bénéficier de conditions d'hygiène et de sécurité adéquates, etc.

⁷ Centre d'Économie sociale, HEC Liège : <http://www.ces.uliege.be/entreprise-de-travail-adapte-eta/>, consulté le 31/05/2021

⁸ Chercheur à l'APEF asbl (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation).

Cette évolution est appuyée dans les années 1990 par le fait que le travail des personnes en situation de handicap est considéré comme un travail à part entière : ce sont réellement des travailleuses et travailleurs au sens propre. Les ETA ne sont plus considérées comme des tremplins vers des entreprises classiques ; **elles deviennent un lieu d'insertion, une fin en soi**. Stéphane Emmanuelidis⁹ souligne d'ailleurs :

« les pouvoirs publics reconnaissent l'emploi « protégé » comme un emploi en tant que tel, et qui pouvait donc constituer légitimement un aboutissement pour les travailleurs vis-à-vis desquels il représentait la solution la plus adéquate. Concrètement, en changeant de dénomination, les pouvoirs publics ont gommé le caractère transitoire de l'emploi des entreprises de travail adapté » (2004 : 90).

En outre, dans le cadre du droit du travail et de la professionnalisation, les ateliers protégés étaient exclus des **conventions collectives sectorielles** jusqu'au début des années 1990. Aujourd'hui, les entreprises de travail adapté bénéficient d'un revenu minimum garanti, d'une commission paritaire sectorielle (avec actuellement une sous-commission par Région), de la possibilité pour les travailleuses et travailleurs d'être syndiqués, d'être candidats aux élections sociales, d'être élus et de voter, etc. Enfin, un enjeu actuel souligné par Gaëtane Convent¹⁰ est la création des grilles barémiques pour les commissions paritaires qui amènent des conditions de salaires plus justes, mais des surcoûts importants.

Zoom sur le cadre légal dans les régions : La législation en Wallonie

Décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées

Ce décret¹¹ avait modifié la condition d'admission en ETA des personnes en situation de handicap en précisant à l'article 2 :

« est considérée comme handicapée toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques, qui engendre la nécessité d'une intervention de la société ».

Au travers de toutes les dispositions de ce décret, la volonté est d'encourager, promouvoir et œuvrer pour la participation des personnes en situation de handicap dans la vie sociale, professionnelle et culturelle.

Pour la Région wallonne, ce même décret institue l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH), organisme public de la Région wallonne, renommée Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ). Elle a notamment, dans ses compétences, l'agrément et le subventionnement des ETA, l'octroi d'aides matérielles aux personnes en situation de handicap et l'intervention dans les formations et les mises au travail de ces personnes.

⁹ Actuellement président de l'Eweta, de l'UNIPSO (confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social [non marchand] en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles) et directeur de l'ETA Denayer.

¹⁰ Directrice de l'Eweta, témoignage recueilli suite à un entretien avec l'ASPH (2021).

¹¹ Ce décret n'est plus applicable actuellement, disponible ici pour informations : <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/7/7597/1.html?doc=736&rev=714-14>

L'arrêté du gouvernement wallon du 23 janvier 1997, modifié à plusieurs reprises, définit les conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.

Enfin, le Code réglementaire de l'action sociale et de la santé (CRWASS) du 1er janvier 2017¹², dans son Chapitre IV sur les Entreprises de travail adapté, revient notamment sur les conditions d'agrément et d'admissibilité, mais aussi les conditions et les modalités de subventionnement, la mise au travail dans les entreprises extérieures, différents primes et types de contrats, etc. Ce Code a également été modifié à plusieurs reprises¹³.

Zoom sur le cadre légal dans les régions : la législation à Bruxelles

À Bruxelles, dans les années 1990, le Fonds Bruxellois Francophone pour l'Intégration Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées est créé. En décembre 1998, le Service Bruxellois Francophone pour Personnes Handicapées (SBFPH) est mis sur pied au sein des services du Collège de la COCOF¹⁴, aujourd'hui nommé Service PHARE¹⁵. C'est ce service qui, au même titre que l'AVIQ, gère les missions et les politiques d'aide aux personnes en situation de handicap que lui a confiées la COCOF.

« Ce service assure, depuis le 1er janvier 1999, les missions qui étaient dévolues au Service d'aide aux personnes handicapées de la Commission communautaire française (ex-Fonds 81) et du Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle (ex-Fonds Marron) » (Davagle, n.d.).

Par le décret du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, les institutions bruxelloises subissent également les effets de la régionalisation des matières personnalisables. Ce décret crée un nouveau cadre juridique pour l'agrément et le subventionnement des services d'aide aux personnes en situation de handicap (Davagle, n.d.).

Aujourd'hui à Bruxelles, l'accès aux ETA est conditionné par une autorisation spécifique sous forme de « carte d'autorisation d'embauche » (anciennement « carte jaune ») délivrée par le service PHARE. Cette carte permet à la personne en situation de handicap de postuler dans une ETA. L'octroi de la carte relève de la décision au cas par cas d'une équipe pluridisciplinaire, sur base de l'incapacité à travailler en milieu ordinaire, l'âge, la scolarité, le parcours professionnel...

La FEBRAP cite une étude FSE-ETA¹⁶ qui notait que :

« dans les procédures d'octroi de la « carte jaune », « c'est souvent la 'limite supérieure' qui est fixée, soit le degré de handicap minimal nécessaire pour pouvoir travailler en milieu adapté », limite qui a, depuis une dizaine d'années, disparu en Flandre et en Wallonie. À l'inverse, « il n'y a par contre souvent pas de 'limite

¹² Le Code est disponible ici :

<https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2013/07/04/201327132/2013/09/01?doc=26539&rev=30549-17344>

¹³ Notamment via cet arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions du Code relatives au financement dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19 : https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-du-gouvernement-wallon-du-27-mai-2021_n2021041993.html

¹⁴ COCOF = commission communautaire française

¹⁵ Pour en savoir plus, l'ASPH a créé une ligne du temps retraçant l'histoire de PHARE :

<https://centenaireduhandicap.be/wp-content/uploads/2020/06/PHARE.pdf>

¹⁶ Fonds de Sécurité d'Existence des ETA agréées Cocof

inférieure' (handicap maximal au-delà duquel on ne pourrait travailler en ETA), qui délimiterait la population pouvant bénéficier d'un soutien public à l'emploi et celle susceptible de développer des activités occupationnelles dans un centre de jour » (de Backer, 2005 : 41). L'absence d'une **limite inférieure dans le processus de sélection préalable par le service PHARE des personnes pouvant travailler au sein des ETA bruxelloises amène de facto une population aux capacités de participation sociale plus faibles que dans les ETA d'autres régions du pays.**

Notons que dans le chef des personnes handicapées, l'existence de cette limite inférieure et l'obligation d'y correspondre peut être source de confusion voire de gêne. La position dans laquelle cette demande de reconnaissance les place est de fait à l'opposé de ce qui est attendu d'un travailleur « normal » et est, à ce titre, potentiellement porteuse d'une seconde stigmatisation sociale, qui s'ajoute à celle, médicale, due au handicap proprement dit » (2016 : 63).

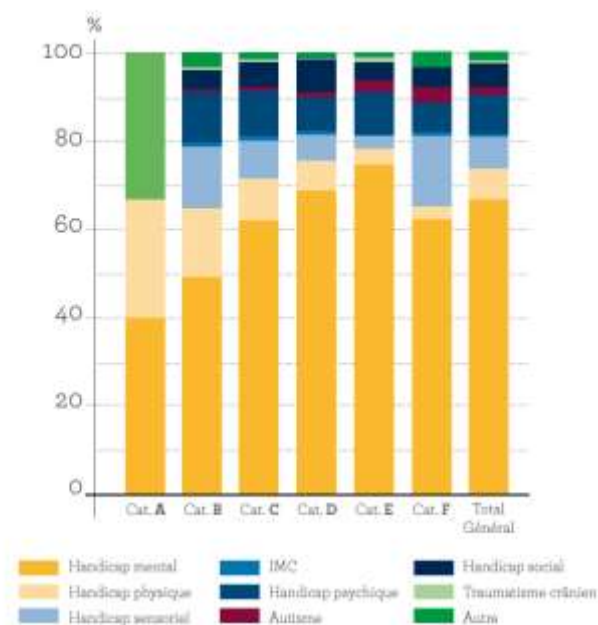
Cela exemplifie encore une fois une certaine tension et ambiguïté où, pour travailler dans le monde adapté, il convient de d'abord « montrer » ses difficultés et ses déficiences, alors que pour travailler dans le marché de l'emploi ordinaire, il faut mettre en avant ses capacités et ses compétences.

Par ailleurs, existe-t-il une aide publique pour des ETA bruxelloises ? En effet, elles sont subventionnées en fonction des travailleurs engagés. Selon la FEBRAP, elles sont subventionnées

« sur une répartition en six catégories, qui correspondent à une « intensité » de handicap : de A (faiblement handicapé) à F (lourdement handicapé). Chacune de ces catégories représente un pourcentage de perte de productivité (selon six items¹⁷) et est associée à un taux de subventionnement pour l'ETA. À titre d'exemple, les personnes en catégorie A démontrent 85 à 99 % d'autonomie dans la réalisation de leurs tâches. Leurs salaires ne seront subsidiés qu'à concurrence de 45 %. À l'opposé, les personnes en catégorie F démontrent moins de 45 % d'autonomie dans leurs tâches. Leurs salaires seront subsidiés à concurrence de 95 %.

¹⁷ Ces six items reprennent une vingtaine de critères, tels que la mobilité assis, la mobilité debout, la tolérance aux facteurs extérieurs, l'expression orale/écrite, les acquis mathématiques, la compréhension des consignes, la ponctualité, le rapport avec l'autorité, la sociabilité, l'autonomie, la vitesse, etc.

Types de handicap présumés en fonction des catégories professionnelles
(en nbre de pers)



Graphique issu du rapport de la FEBRAP : « Quel horizon pour les travailleurs dits "faibles" en ETA ? Un défi social et managérial », page 47.

Il est à noter que chaque ETA doit employer, selon la législation en vigueur actuellement en Région de Bruxelles-Capitale, un minimum de 20 % de travailleurs de catégories E et F parmi son personnel¹⁸ » (2016 : 28).

Une réévaluation des travailleuses et travailleurs est possible tous les trois ans à l'appréciation des ETA et suite à une preuve médicale de la nécessité de les réévaluer. Toutefois, les critères retenus pour « évaluer » les travailleuses et travailleurs posent certaines questions, notamment le risque de « substantialiser et d'individualiser le handicap : il existe des travailleurs « faibles », tel travailleur « est » faible et c'est à ce titre qu'il « poserait problème » à l'entreprise » (FEBRAP, 2016 : 73).

considérée comme « faible » dans toutes les ETA. De même, une personne ayant été catégorisée B ou C posera peut-être davantage de fil à retordre aux ETA qu'une personne catégorisée en E ou F¹⁹.

Enfin, la définition même de travailleur ou travailleuse « faible » dépend de chaque ETA, s'appuyant sur des critères de rentabilité, de cumuls de handicaps, d'éloignement par rapport au marché du travail ordinaire, de vieillesse, etc. Mais la faiblesse « se définit aussi par des éléments extérieurs, comme la complexification du travail ou les exigences des clients » (FEBRAP, 2016 : 74) et ne dépend donc pas totalement de caractéristiques intrinsèques de la personne.

Ainsi, la FEBRAP propose une définition davantage situationnelle en expliquant que :

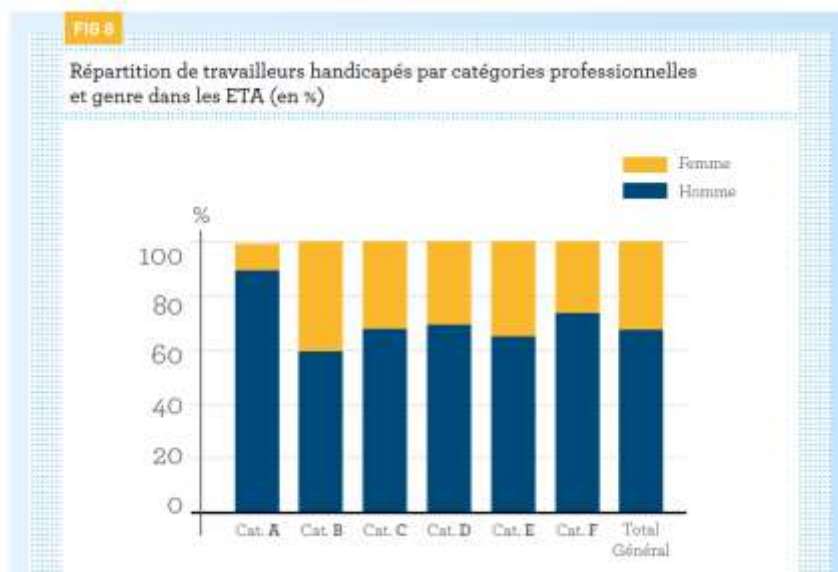
« la faiblesse potentielle d'un travailleur provient de l'articulation entre des caractéristiques intrinsèques propres à cette personne, le type de soutien qu'il peut obtenir de son groupe de collègues et sa situation de travail particulière ; tous les éléments se développent dans un contexte (législatif, institutionnel, socioéconomique, etc.) particulier » (2016 : 76).

¹⁸ Art. 34 de l'arrêté du 12 février 2009 de la Cocof relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées.

¹⁹ Nous nous penchons plus en détail sur ce sujet au point 2.2. « Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans les ETA : toujours les mêmes profils aujourd'hui ? ».

Cela pose donc question sur le caractère assez subjectif de la sélection et la catégorisation des personnes en situation de handicap selon les difficultés qu'elles rencontrent qui pourrait potentiellement engendrer des inégalités.

Aussi, nous pouvons constater que les femmes représentent 1/3 des travailleurs dans les catégories C, D et E. Cela correspond à leur proportion moyenne dans la population des ETA. Elles sont un peu moins nombreuses dans les catégories A et F et plus nombreuses dans la catégorie B.



Source : Graphique issu du rapport de la FEBRAP : « Quel horizon pour les travailleurs dits "faibles" en ETA ? Un défi social et managérial », page 49.

De Bruxelles à la Flandre, une pratique identique ?

En Belgique, il existe trois fédérations représentatives des ETA. Dans le monde francophone, l'une est l'Eweta pour la Wallonie, créée en 1978 et l'autre est la FEBRAP (Fédération bruxelloise des Entreprises de travail adapté) à Bruxelles créée en 1991. Les enjeux rencontrés par ces structures sont fondamentalement similaires, bien que les contextes institutionnels, les modes de subventionnement, les modalités d'autorisation d'embauche et le cadre légal soient différents. Par exemple, en comparaison à la Flandre, Damien Logghe²⁰ indique :

« En Flandre, la notion de « handicap social » va être présente dans l'attribution des subventions et des autorisations d'embauche, alors qu'en Wallonie et à Bruxelles, cette notion n'est pas du tout présente. Il faut vraiment un handicap de type médicalisé, avec des indicateurs objectivables d'un point de vue médical et scientifique. Alors qu'en Flandre, on va plutôt mesurer la distance entre l'individu et le marché de l'emploi pour déterminer le périmètre des individus qui sont ciblés par la mesure. C'est une autre approche qui permet, je trouve, d'avoir un regard beaucoup plus dynamique ».

En effet, cela semble logique quand nous parlons de « situation de handicap » : c'est l'environnement qui n'est pas adapté à la personne et qui la met dans une situation de handicap. Ainsi, pour Damien Logghe, il serait intéressant d'appréhender autrement le handicap : « un enjeu de demain serait plutôt **de mettre l'accent sur le contexte** plutôt que sur l'individu pour déterminer si la personne peut bénéficier ou pas des structures et des subsides, indirectement, que les structures reçoivent ». En

²⁰ Damien Logghe est le directeur de l'ETA l'Ouvroir asbl. Nous avons recueilli ses propos lors d'un entretien ayant eu lieu dans le cadre de cette étude (2021).

outre, les aides, les « avantages » et les droits sont liés à la personne et non totalement à la structure qui les emploie. Cela favorise donc la mobilité entre les ETA et l'accès à des structures d'emploi ordinaires.

1.2. D'hier à aujourd'hui : les missions actuelles des ETA

Malgré les nombreuses évolutions connues par les ETA depuis leur création et leur institution, leur mission sociale reste fondamentalement la même. Les personnes en situation de handicap qui travaillent en ETA rencontrent d'énormes difficultés face à leur intégration dans le marché de l'emploi ordinaire, de par leur handicap, aussi parfois par un manque de compétences et de qualifications requises. Ne parlons même pas « d'inclusion professionnelle », nous en sommes encore loin.

Mais c'est surtout une question de société, dans laquelle le monde du travail n'est pas totalement accessible à toutes les personnes en fonction de leurs compétences.

« Pour une personne qui sort de l'enseignement spécialisé de Forme 3, elle doit d'abord essayer de trouver un travail dans un milieu dit ordinaire et avoir la preuve que cela n'a pas fonctionné pour pouvoir chercher de l'emploi en ETA. C'est quelque part un parcours d'échec, et que pour beaucoup, l'ETA est une possibilité en dernier recours. C'est pour cela que l'image des ETA, c'est pour certains la finalité d'un parcours d'échec », nous indique Gaëtane Convent.

Est-ce donc un parcours d'échec pour la personne en situation de handicap et/ou le reflet d'une société non inclusive ?

La mission première des ETA est donc l'intégration socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap au moyen d'un emploi de **qualité** et **durable**. Ces emplois en entreprise de travail adapté proposent des services aux entreprises, aux pouvoirs publics et aux particuliers.

Pour atteindre cet objectif, les ETA ont pour missions²¹ :

- D'assurer aux personnes en situation de handicap une valorisation de leurs compétences, une formation continue chaque fois que possible, une adaptation des postes de travail et un processus d'évolution susceptible de permettre un transfert vers l'emploi ordinaire ou la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté ;
- D'engager dans les liens d'un contrat de travail des personnes handicapées ou de former celles-ci dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle ;
- D'accueillir et de former des personnes qui nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en entreprise de travail adapté pour atteindre un rendement suffisant.

À Bruxelles, l'article 3 de l'arrêté 2018/2292²² indique que :

²¹ AVIQ, Entreprises de travail adapté :

https://www.aviq.be/handicap/vosbesoins/se_former_travailler/travailleurs/entreprises_travail_adapte.html, consulté le 26/05/2021

²² Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du

« Les missions de l'entreprise en vue de **favoriser l'inclusion** des personnes handicapées par le travail, visées aux articles 52 à 55 du décret, s'exercent notamment au travers des actions suivantes :

1° **réserver ses emplois par priorité aux personnes handicapées** engagées sous contrat de travail ;

2° **adapter le travail aux capacités de chaque personne handicapée et adapter le poste de travail** en proposant, lorsque le handicap le justifie, des aménagements raisonnables ;

3° réserver prioritairement aux travailleurs handicapés le **personnel d'encadrement** qui fait l'objet d'interventions ou de subventions de l'administration ;

4° **assurer un suivi social** pour chaque personne handicapée en exerçant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi en proposant, en fonction des besoins, un relais vers des services extérieurs ;

5° assurer la **formation continuée** des personnes handicapées engagées sous contrat de travail ou sous contrat d'adaptation professionnelle afin de leur permettre de se former, de se perfectionner et de valoriser leurs compétences et leur assurer un processus d'évolution susceptible de permettre leur promotion au sein de l'entreprise ou leur insertion dans le milieu ordinaire de travail ;

6° **favoriser l'accès des personnes handicapées aux emplois** du personnel visé à l'article 29, 2° ;

7° **favoriser le développement d'un réseau de collaboration** avec des établissements d'enseignement spécialisé, des services d'appui à la formation professionnelle et des services d'accompagnement visant à permettre l'insertion socioprofessionnelle des élèves sortant de l'enseignement d'adaptation sociale et professionnelle ».

Si nous pouvons constater le caractère plutôt exigeant des missions, précisons que chaque point mentionné est appliqué de manière différente dans les ETA. Par exemple, concernant le point n° 2 sur les adaptations du travail et du poste de travail, le rapport de la FEBRAP souligne que les adaptations à charge de l'entreprise peuvent prendre des formes très variées et atteindre des degrés extrêmement différents : « entre la simple mise à disposition d'une chaise ergonomique et le découpage très fin d'une activité complexe en tâches les plus simples, existe encore, dans les milieux adaptés, un vaste éventail d'adaptations possibles » (FEBRAP, 2016 : 69).

Soulignons toutefois que les responsabilités des ETA restent tant économiques que sociales (aides individuelles et accompagnement dans la production) et dépassent bien souvent les missions reprises ci-dessus, comme nous le verrons par la suite.

Par ailleurs, les ETA sont constituées en asbl ou en entreprise à finalité sociale. Malgré ce statut juridique, elles fonctionnent comme de véritables entreprises. Les ETA doivent ainsi répondre à

17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl ou Réglementation applicable handicap à Bruxelles - Service PHARE : <https://phare.irisnet.be/espace-pro/r%C3%A9glementation/r%C3%A9glementation-applicable-cocof/>, consultés le 13/08/2021

certaines critères, comme le fait de fournir un travail de qualité, de respecter des délais de production, de s'enquérir d'un travail administratif important, etc. Mais les activités économiques ne sont pas un objectif en soi, elles représentent seulement des moyens pour arriver à l'objectif global d'offrir un emploi de qualité aux personnes en situation de handicap²³. Nous examinons cette position particulière et les conséquences induites dans la suite de cette étude.

Chaque équipe au sein des ETA est encadrée par un personnel qualifié (direction, moniteurs – dont 20 % de personnes en situation de handicap –, chefs moniteurs/d'atelier, service social, etc.). En Wallonie, on compte en moyenne un moniteur pour dix travailleurs, mais ce chiffre dépend également de l'autonomie des travailleurs/des équipes. Ces équipes sont constituées de personnes en situation de handicap qui doivent répondre à certaines conditions²⁴ si elles souhaitent travailler dans une ETA. Elles diffèrent selon les Régions, mais nous pouvons par exemple citer le fait d'être obligatoirement sorti de l'enseignement secondaire spécialisé, d'avoir la preuve que la personne a connu plusieurs échecs lors de contrats de travail dans le secteur ordinaire à cause de son handicap, etc.

1.3. Les contrats d'adaptation professionnelle (CAP)²⁵

Les ETA engagent des ouvriers et des ouvrières par un contrat de travail, à temps plein ou à temps partiel. Par ailleurs, il existe également la possibilité de « recruter » des jeunes sortant de l'enseignement spécialisé pour une durée déterminée. Ceci est possible grâce aux CAP, thématique revenue plusieurs fois lors de nos entretiens. Les CAP permettent principalement à ces jeunes sortant de l'enseignement spécialisé, selon certaines conditions, d'effectuer un stage en ETA d'une durée de quelques mois à deux années, renouvelable selon certaines modalités. Ces stages visant une formation en entreprise sont assortis d'une indemnité de formation à charge de l'employeur et d'une intervention complémentaire de la part de l'organisme subsidiant (FEBRAP, 2016). Le fait que les CAP s'étendent sur une période relativement longue (si renouvelée) permet aux ETA d'initier une formation, d'accompagner ces personnes de manière spécifique grâce à un moniteur et de voir si elles répondent aux demandes des ETA.

Pour la Wallonie, Gaëtane Convent, indique :

« On a que 120 places dans le secteur, mais on aime bien ça. On se rend compte que quand un jeune sort de la forme 2²⁶, il n'a pas appris à proprement parlé un métier spécifique. Il faut donc le former à des savoir-faire. En grande majorité, il

²³ Gaëtane Convent, entretien avec ASPH

²⁴ AVIQ : https://www.aviq.be/handicap/vosbesoins/se_former_travailler/fichiers/Criteres-ETA.pdf et PHARE : <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/dans-le-milieu-adapt%C3%A9/>

²⁵ À Bruxelles, « Le contrat d'adaptation professionnelle en Entreprise de Travail Adapté (ETA) a pour but de promouvoir la mise au travail des personnes handicapées en aménageant une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur (ETA) et le travailleur (...). Il est conclu pour une durée de 3 mois à un an maximum. Ce contrat peut être renouvelé jusqu'à couvrir une période de formation de 5 ans maximum en fonction du degré de qualification qu'exige la formation », <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/dans-le-milieu-adapt%C3%A9/> consulté le 22/09/2021. En Wallonie, le CAP est conclu pour une durée maximale d'un an sans dépasser une durée totale de trois ans.

²⁶ Enseignement secondaire spécialisé de forme 2 = Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle. Ce type d'enseignement « vise à donner une formation générale et professionnelle pour rendre possible l'insertion en milieu de vie et/ou travail protégé ». Plus d'informations : <http://www.enseignement.be/index.php?page=25191&navi=404>

faut également les accompagner socialement, les aider à ouvrir un compte en banque, trouver un lieu pour vivre [en autonomie]. Dans certains accompagnements, il est déjà arrivé que celui-ci aille jusqu'à l'accompagnement de mesure d'hygiène comme mettre des draps sur un lit. Le service social de l'ETA voit pendant deux années l'évolution du travailleur dans son autonomie, et teste avec lui différentes activités afin de voir ce qui lui conviendrait le mieux ».

En effet, le soutien et l'accompagnement psychosocial individuel sont primordiaux dans les ETA. Cet encadrement permet d'aider les travailleurs et travailleuses dans leur environnement de travail, mais il déborde souvent dans la sphère privée. Il faut donc que les ETA puissent assumer certaines contraintes organisationnelles liées aux CAP (accompagnement adapté et personnalisé, plus de personnel à gérer, etc.).

Ce système permet aux ETA d'engager des personnes qu'elles n'engageraient pas a priori. Gaëtane Convent souligne que « la mission sociale des ETA doit être entre autres là. Ce dispositif nous permet de mettre un moniteur pour six travailleurs, ce qui est quand même énorme. Il les suit en continu pendant deux ans ».

Malgré les effets positifs des CAP, tant pour les stagiaires que pour les ETA, tous ne débouchent pas sur un engagement au sein de l'entreprise. Gaëtane Convent souligne à cet égard que le taux d'engagement est de 55 % sur l'ensemble des 120 CAP en Wallonie. Elle explique ce taux relativement faible par le fait

« [qu'] on oublie de dire qu'il y a des travailleurs qui ne veulent pas poursuivre via un contrat de travail, c'est-à-dire que pendant le CAP, ils gardent leurs droits d'avant, et puis ils se rendent compte que quand ils deviennent travailleurs, ils vont perdre financièrement. Ils préfèrent donc repartir dans un centre de jour (...). Il y en a qui disent qu'ils ne veulent pas travailler qu'ils veulent arrêter, il y en a qui arrêtent parce que cela ne va pas ».

En outre, il faut aussi tenir compte des capacités des ETA à engager ces personnes. Parfois, le personnel encadrant et les services sociaux ne peuvent pas suivre, notamment dans des petites structures. Au contraire, certaines grandes structures peuvent afficher un taux de réussite dans leur ETA de 80 %, comme le souligne Gaëtane Convent. Elle l'explique notamment par le fait que certaines ETA lui disent :

« Ils [les jeunes] font déjà les stages chez nous pendant leur école (...) ça marche bien, il y a ce qu'on a mis en place avec pas mal d'écoles qui s'appelle les « classes ETA ». C'est-à-dire que l'enseignement spécialisé vient un jour/semaine en ETA pour apprendre leur futur métier dans les conditions d'une entreprise. Donc là on peut aussi repérer des jeunes qui y arrivent ou pas. Et puis tu as les deux années de CAP, donc évidemment, on voit des résultats beaucoup plus intéressants et positifs quand ces jeunes sont déjà passés avec l'école, que l'école a déjà pu mettre des choses en place, et que finalement, tout ce chemin fait qu'on y est arrivé ».

En outre, les plus grandes structures peuvent proposer des activités plus diversifiées, offrant davantage de possibilités aux futurs engagés. Pour Gaëtane Convent, les taux globaux d'engagement

par ETA sont donc à relativiser, car ils dépendent de nombreux facteurs et non simplement des volontés des ETA.

1.4. Quelques chiffres et réflexions

Actuellement en Belgique, nous comptons 116 ETA au total, occupant plus de 30 000 personnes en situation de handicap²⁷. Ce nombre a diminué au fil des années, suite à la faillite ou à la fusion de certaines pour raisons économiques. La dernière entreprise à avoir vu le jour est née en 1989 (Huens, 2013).

Comme nous l'avons vu, depuis 1993, la compétence de l'emploi des personnes en situation de handicap est régionalisée. Des différences de fonctionnement peuvent donc être rencontrées en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Nous nous concentrons ici sur des données recueillies pour la Région wallonne et la région bruxelloise.

De manière générale, les ETA en Wallonie et à Bruxelles ont des fonctionnements et des sources de financement similaires (Huens, 2013). Néanmoins, ces ETA sont évidemment toutes différentes en termes d'histoire, de taille, de secteur d'activité, de localisation, de public de travailleurs, etc.

Les secteurs d'activité occupés par les ETA sont très variés. Nous comptons une vingtaine de secteurs avec, entre autres, les secteurs de l'alimentation et de la restauration, de l'artisanat, du bâtiment, du bois, de l'électricité, de l'électronique, de l'emballage, de l'horticulture, de l'imprimerie, de la mécanique, du nettoyage, du papier, du plastique, des métaux, du textile et du verre.

Certaines ETA peuvent se centrer sur une catégorie d'activités, tandis que d'autres proposent des activités très diverses. Elles sont principalement destinées à d'autres entreprises, mais des services et activités destinés aux particuliers existent également.

En outre, certaines ETA ont d'autres activités internes, dépendantes de leur histoire, des circonstances ou de la culture d'entreprise, comme la mise en place de donneries de vêtements et de meubles, la constitution de restaurants sociaux internes, l'organisation du transport pour quelques travailleurs et travailleuses, la gestion de systèmes de microcrédit interne avec une caisse de solidarité...

1.4.1. Au niveau des ETA wallonnes et bruxelloises

Au sud du pays, il existe aujourd'hui **54 entreprises** de travail adapté sur les **territoires wallon** (la Province du Hainaut compte à elle seule 22 ETA) et germanophone, occupant près de **10 000 salariés**, dont 85 % de personnes en situation de handicap (8 500 personnes). Ces entreprises sont fédérées et représentées par l'Eweta²⁸.

²⁷ Économie sociale, https://economiesociale.be/fil_actu/handymade-un-webshop-inedit-pour-les-entreprises-de-travail-adapte, consulté le 18/08/2021

²⁸ Eweta = Fédération wallonne des Entreprises de Travail Adapté, créée en 1978. Elle représente toutes les ETA wallonnes et germanophones de Belgique. Pour en savoir plus : <https://Eweta.be/IEweta/>, consulté le 26/05/2021

Leurs financements²⁹ proviennent des recettes du chiffre d'affaire et d'autres produits d'exploitation (recettes propres) (2/3) et de subsides de la Région wallonne (1/3). Pour ces derniers, en effet, les ETA sont actuellement agréées, contrôlées et en partie subsidiées par l'AViQ qui finance les pertes de rendement, couvre l'encadrement dans la production (moniteurs, etc.), l'encadrement au niveau du soutien social (personnel psycho-para-médico-social, comme les assistants sociaux, ergothérapeutes, etc.) et les aménagements.

À **Bruxelles**, ce sont actuellement **12 ETA** qui sont agréées, régulées et subsidiées par le Service PHARE³⁰ de la Commission Communautaire Française (COCOF). Leur nombre a quelque peu diminué suite à certaines fusions dans les années 2000. La dernière ETA bruxelloise (l'ETA Travco) a été fondée en 1986. Les ETA bruxelloises comptent environ 1 450 travailleurs et travailleuses en situation de handicap et près de de **370 personnes sans handicap**³¹. La majorité des ETA bruxelloises est réunie au sein de la fédération FEBRAP³² et travaille essentiellement dans deux domaines : la sous-traitance industrielle et de services et le jardinage³³.

En Wallonie comme à Bruxelles, les subsides régionaux permettent en partie aux ETA « d'être compétitives par rapport aux entreprises privées »³⁴. Mais l'Eweta³⁵ constate que :

« La balance entre le chiffre d'affaires des ETA et les subsides s'est inversée au fil du temps. Les effets de ces évolutions résident dans le fait que pour créer de l'emploi pour des personnes handicapées, une entreprise de travail adapté doit avant tout assurer la pertinence économique de l'opération. En effet, seule la part réellement pénalisante du handicap dans le processus économique fera l'objet d'une compensation. Par ce fait, les entreprises de travail adapté ne sont plus tellement éloignées des autres entreprises du pays qui peuvent, elles aussi, bénéficier d'une aide basée sur les mêmes principes de compensation de la perte de rendement des travailleurs handicapés qu'elles engageraient ».

C'est d'ailleurs en ce sens que Gaëtane Convent souligne les deux volets dans lesquels s'inscrivent les entreprises de travail adapté :

« on est obligés de retravailler le modèle ETA avec deux volets : social, c'est ce qu'on appelle des activités sans intérêt économique, les activités neutres, c'est-à-

²⁹ Mémoire des Entreprises de Travail Adapté Wallonnes : Élections Européennes - Fédérales - Régionales 2019, disponible ici : <http://Eweta.be/wp-content/uploads/2019/03/M%C3%A9morandum-Eweta-2019.pdf>, consulté le 10/06/2021 et données récoltées via notre entretien avec G. Convent, directrice de l'Eweta.

³⁰ Service PHARE = Personne Handicapée Autonome Recherche, c'est le Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées, <https://phare.irisnet.be/>

³¹ Service PHARE : <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/dans-le-milieu-adapt%C3%A9/>, consulté le 27/05/2021

³² FEBRAP, pour en savoir plus : <https://www.onsadapte.be/>, consulté le 27/05/2021

³³ Axel Godin dans « Solidarité en temps de crise, quel futur pour les travailleurs handicapés à Bruxelles ? Zoom sur le secteur adapté », 26/04/2012

³⁴ FEBRAP = Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté, créée en 1991, <https://onsadapte.be/projet-social>

³⁵ Mémoire des Entreprises de Travail Adapté Wallonnes : Élections Européennes - Fédérales - Régionales 2019, page 3. Disponible ici : <http://Eweta.be/wp-content/uploads/2019/03/M%C3%A9morandum-Eweta-2019.pdf>, consulté le 10/06/2021

dire qu'elles ne génèrent pas de plus-value économique, mais elles s'autosuffisent. Ce sont des activités pour des personnes avec, par exemple, un handicap mental entre moyen et lourd. Exemple : dans les chaînes alimentaires, mettre sur un tapis deux pots de compote par deux. Ce type de métier permet de s'adapter aux différents types de handicaps grâce à des outils et des méthodes (...).

Puis on a des personnes en situations de handicap avec des métiers à haute valeur ajoutée. Exemple : des ETA fabriquent des matelas d'isolation pour ce qui est gaines de chauffage (...). Les personnes qui cousent sont des personnes dont le handicap est moins reconnu comme lourd (...). [Ou] le genre d'activité où on fait des drones, les personnes autistes s'occupent des micropuces techniques, il faut beaucoup de patience et être précis. Cette capacité a une valeur ajoutée intéressante (...). Dans ce type d'activité ce qui serait un handicap en temps normal devient alors un véritable don en ETA. Ces activités à haute valeur ajoutée permettent d'avoir du financement et une compensation qui fait que l'ASBL peut tourner ».

Toutes les ETA mènent des activités, des projets d'insertion, emploient divers profils de personnes et connaissent des réalités qui diffèrent les unes des autres selon les types de handicaps accueillis, leur localisation, l'équipe en place, etc. Mais nous pouvons cependant noter quelques grandes tendances parmi les travailleuses et travailleurs. Nous les examinons ci-après.

1.4.2. Quel est le « profil » actuel des travailleuses et travailleurs en ETA wallonnes et bruxelloises ?

En Wallonie, 91 % des salariés ont décroché un CDI et 72 % travaillent à temps plein³⁶. En ce qui concerne la part des hommes et des femmes, nous pointons, dans le graphique suivant, une diminution constante du travail en temps plein effectué par les femmes en situation de handicap au fil du temps. Elles passent de 77 % en 2009 à temps plein à 73,5 % en 2017. Ces chiffres soulèvent quelques questions dont nous traiterons dans la suite de cette étude (point 3.1.).

Evolution de la proportion de temps plein selon le sexe (secteur ETA)



³⁶ Les données pour les ETA bruxelloises n'ont pas été trouvées.

Source : Le non marchand en chiffres, Étude de données par l'APEF, <https://www.lenonmarchand.be/les-entreprises-de-travail-adapte-eta-temps-de-travail-et-salaires>

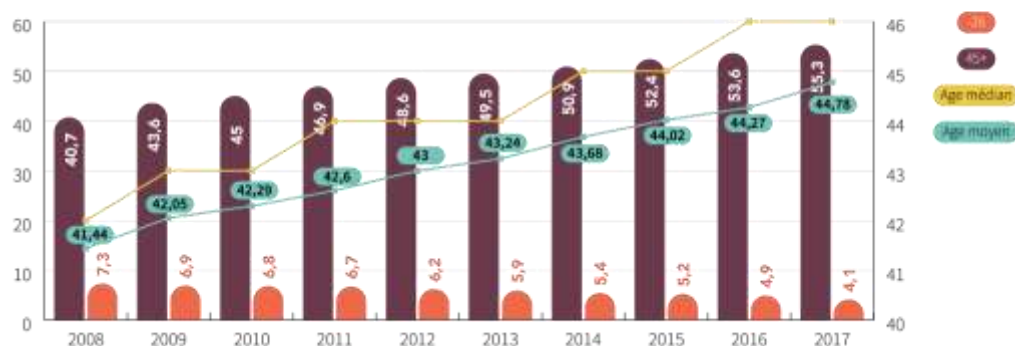
Ensuite, nous pouvons constater que la moyenne d'âge des travailleurs et travailleuses est plutôt élevée dans les ETA. En Wallonie, la majorité des travailleurs et travailleuses (55 %) a plus de 45 ans. À Bruxelles, une grande majorité des travailleurs et travailleuses en ETA a entre 31 et 60 ans.

L'âge moyen dans les ETA a tendance à être de plus en plus avancé aux fil des années. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les contrats à durée indéterminée sont nombreux et que les travailleurs et travailleuses restent, dans la mesure du possible, jusqu'à leur retraite (ou à leur licenciement pour raisons médicales suite à un accord avec la médecine du travail, par exemple). En effet, l'objectif premier des ETA est de créer et maintenir des emplois pour les personnes en situation de handicap. Il s'agit donc, tant de la part de l'ETA que des travailleurs, d'un engagement à long terme.

Cet avancement en âge constitue un enjeu dont les ETA doivent tenir compte étant donné qu'il a un impact sur le rendement des travailleurs et travailleuses et d'autant plus sur les personnes en situation de handicap (Beaupain et Belleflamme, 2011). Il est parfois difficile, pour les employeurs, de gérer le combo âge et handicap en ce qui concerne la rentabilité et l'efficacité exigée dans les sociétés³⁷.

Sur le graphique suivant, nous constatons également que les jeunes de moins de 26 ans sont de moins en moins nombreux à travailler dans les ETA :

Evolution de la proportion des 45+ et des -26 et évolution de l'âge moyen et de l'âge médian (secteur ETA)



Source : Le non marchand en chiffres, Étude de données par l'APEF, <https://www.lenonmarchand.be/les-entreprises-de-travail-adapte-eta-ages>

Ces chiffres peuvent notamment être expliqués par les enveloppes fermées que constituent les subsides, limités par des quotas. Cette situation complexifie le travail administratif et provoque certaines incohérences sur le terrain. Comme Gaëtane Convent, directrice de l'Eweta, l'illustre :

« il y a beaucoup de CV, ils veulent engager plus, mais pour l'instant, ce qui est compliqué, c'est la composition du dossier de la reconnaissance de l'AVIQ. Avec le Coronavirus, ils sont en retard. Ils n'arrivent plus à recruter parce qu'ils n'ont pas les papiers pour pouvoir venir travailler chez nous. Le deuxième volet, c'est qu'avant,

³⁷ Nous en reparlons par la suite dans cette étude.

c'était l'AVIQ qui composait le dossier et puis le travailleur allait postuler dans toutes les ETA. Maintenant, c'est fini. Ils doivent avoir une proposition de contrat avant d'aller se présenter à l'AVIQ. Donc l'ETA est déjà en train de constituer un dossier et prête à l'engager, alors qu'on ne sait pas si le travailleur va être reconnu ou pas. Deuxièmement, s'il y a eu une intégration au sein d'une équipe, c'est difficile de dire trois mois après : « désolé, on n'a pas reçu le dossier, donc on ne peut pas continuer avec toi ». Et au niveau de la déontologie, ce n'est pas une situation qui nous met vraiment à l'aise ».

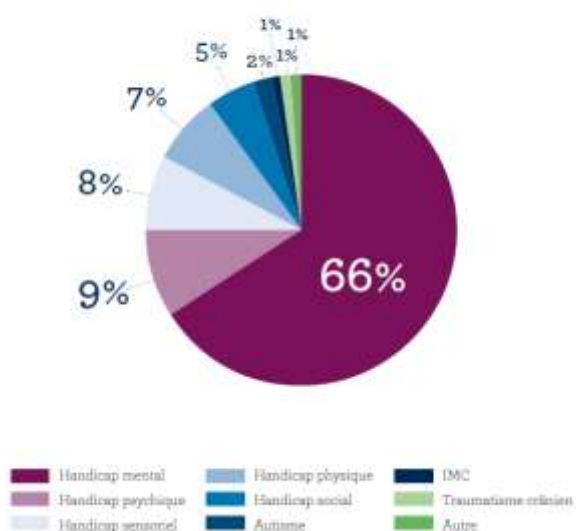
Par ailleurs, outre ces démarches pour les employeurs, il nous a été reporté pour le cas spécifique de Bruxelles que des évolutions législatives entraînent des lourdeurs administratives importantes de justification auprès des pouvoirs subsidiaires, mais également auprès de toutes les structures institutionnelles étant donné que les ETA sont des entreprises ordinaires aux yeux de la loi. Certaines données doivent être transmises plusieurs fois, au travers de canaux et de formats différents. Une simplification du cadre légal et organisationnel de ces structures seraient la bienvenue afin de pouvoir être plus efficient et se centrer sur les missions premières des ETA. En Wallonie, les procédures ont été simplifiées récemment.

Au niveau de la répartition entre les sexes, les ETA wallonnes occupent 70 % d'hommes et 30 % de femmes. Une tendance similaire est présente pour les ETA bruxelloises : les femmes représentent un peu plus de 30 % des travailleurs, mais elles ne sont que 18 % chez les jeunes âgés de moins de 21 ans (FEBRAP, 2016). Nous nous interrogeons sur cette disparité et revenons sur ce point dans la troisième partie de cette étude.

En ce qui concerne le « type » de handicap le plus largement rencontré dans les ETA wallonnes, il s'agit du handicap mental, suivi du handicap physique. La « perte de rendement » des travailleurs et

travailleuses se situe majoritairement entre 55 % et 75 %.

Types de handicap présumés parmi les travailleurs des ETA bruxelloises (au 30/06/2015)



À Bruxelles, en 2015³⁸, le « type » de handicap des travailleurs le plus largement rencontré dans les ETA bruxelloises, est le handicap mental (66 %), suivi du handicap psychique (9 %), sensoriel (8 %), physique (7 %) et social (5 %). Bernard De Backer souligne également

« la présence à Bruxelles, pour des raisons historiques (notamment la couverture hospitalière de la Région, mais aussi la présence ancienne d'ateliers protégés dans la capitale), d'une population qui serait en moyenne plus lourdement handicapée que dans d'autres parties du pays. Les places dans les centres de jour étant insuffisantes, un nombre non négligeable des personnes

³⁸ Des données plus récentes n'ont pas pu être trouvées, il serait intéressant de les actualiser.

handicapées ne trouverait de possibilité nulle part pour y exercer une activité, professionnelle ou occupationnelle » (2006 : 72).

2. Entre responsabilités sociales et économiques : un équilibre fragile ?

2.1 La professionnalisation du secteur et la concurrence croissante : où se situent les ETA?

2.1.1 Mécanisation, automatisation et concurrence

2.1.2 Le personnel des ETA : une évolution dans la professionnalisation

2.2 Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans les ETA : toujours les mêmes profils aujourd'hui?

2.3 Un enjeu important : la question des quotas

2. Entre responsabilités sociales et économiques : un équilibre fragile?

Comme nous avons pu le signaler, les ETA constituent de véritables entreprises, actives sur le marché, faisant face aux mêmes contraintes et exigences que toute autre structure ayant une activité commerciale. Mais leur particularité réside dans leur position spécifique, entre le secteur non marchand, qui constitue leur mission sociale de base, et le secteur marchand, étant donné qu'elles recherchent des marchés pour procurer de l'emploi à plus de 30 000 personnes en Belgique. Nous avons pu également évoquer en guise d'introduction de cette étude le rôle d'équilibriste que les directeurs et directrices d'ETA doivent jouer pour maintenir leur ETA sur les bons rails.

Dans cette section, nous mettons en lumière quelques éléments pour mieux comprendre les enjeux que traversent les ETA et les défis organisationnels et managériaux qu'elles connaissent. Automatisation, concurrence, délocalisation, numérisation, raréfaction des tâches simples, compétences accrues demandées, autant de facteurs qui mettent parfois en péril certaines des activités des ETA et une partie de la population de base de celles-ci.

2.1. La professionnalisation du secteur et la concurrence croissante : où se situent les ETA?

Par professionnalisation, nous entendons une évolution d'un secteur vers une véritable profession, requérant des compétences plus poussées, des produits fiables et de meilleure qualité et donc une tendance à la diminution des emplois faiblement qualifiés. La professionnalisation se matérialise notamment, pour De Backer, par

« la mécanisation de la production pour faire face à une concurrence accrue des pays à bas salaires (voire 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 subsidie), notamment les « handicapés sociaux » (2006 : 69).

En effet, la professionnalisation réduit de plus en plus les possibilités de certaines personnes en situation de handicap. À cela, nous pouvons également ajouter une professionnalisation au niveau du personnel dit valide des ETA.

2.1.1. Mécanisation, automatisation et concurrence

La **mécanisation**³⁹ et l'**automatisation**⁴⁰ induites par les machines engendrent davantage de production en moins de temps. L'automatisation peut se dérouler au sein d'une ETA et par conséquent supprimer certains postes occupés par des humains. Mais une entreprise qui sous-traite avec une ETA pourrait également se tourner vers une société où le travail est automatisé, afin de réaliser des

³⁹ La mécanisation est l'emploi généralisé de la machine pour remplacer l'usage de la force humaine (<https://www.larousse.fr/>)

⁴⁰ L'automatisation est le fait d'automatiser l'exécution d'une tâche technique par des machines fonctionnant sans intervention humaine (<https://www.larousse.fr/>)

économies tout en obtenant de plus grandes quantités de marchandises. De même, des entreprises classiques qui ont les moyens peuvent investir elles-mêmes dans des machines et ne plus externaliser les tâches simples vers des ETA.

Cette automatisation des tâches manuelles, « simples et répétitives », a d'autant plus d'impact sur les personnes fortement touchées par un/des handicap(s). Selon les interviews d'Alizée Detienne (2019), bien que ces tâches ne disparaissent pas complètement, ces activités sont peu rentables et leurs marges sont de plus en plus faibles. Certaines ETA maintiennent autant que possible ces tâches pour les personnes les plus affectées par la disparition de ce type de travail, mais nous sommes en mesure de nous questionner sur l'intérêt de les faire subsister peut-être parfois artificiellement. Nous y revenons au point suivant.

Alizée Detienne parle également de **l'informatisation et de l'évolution des technologies** qui réduisent la main-d'œuvre et diminuent les coûts. Elle ajoute la concurrence des centres de logistiques qui s'installent près des grandes entreprises et proposent directement des activités de conditionnement en leur sein : « cela est plus avantageux et évite de devoir faire des allers-retours entre le centre de production, le centre de logistique et l'ETA (ou autre entreprise) qui s'occupe du conditionnement » (Detienne, 2019 : 41).

Enfin, comme toutes les autres entreprises de production, les ETA voient certaines de leurs **activités être délocalisées à l'étranger**. Cela s'explique notamment par des coûts moindres pour les entreprises faisant appel à de la sous-traitance. Cette délocalisation semble s'intensifier d'année en année (Detienne, 2019). Tous ces éléments majeurs pour le secteur sont à prendre en considération et ont incontestablement une incidence sur le travail des personnes en situation de handicap et l'organisation du travail.

2.1.1.1. Qu'advient-il des travailleuses et travailleurs «plus lourdement» touchés par le handicap ?

L'automatisation des tâches, la concurrence et le marché sur lequel opèrent les ETA mettent à mal des tâches simples qui emploient des personnes en situation de handicap lourd. Certaines ETA, pourtant, maintiennent ces activités non rentables afin de continuer à offrir un emploi à ces personnes.

Ceci représente un défi pour les ETA. Le rapport de la FEBRAP souligne ainsi qu'

« en pratique, l'adaptation des postes est potentiellement infinie et a inévitablement un coût : elle exige des moyens humains, matériels et financiers, mais aussi en termes de temps, de créativité et de compétences d'encadrement. Et ce coût est naturellement plus élevé lorsque les capacités de la personne sont particulièrement faibles » (2016 : 69).

La FEBRAP souligne différentes pistes et orientations qui pourraient être de repenser leur public cible, et de créer de nouvelles structures ou orienter les personnes les plus lourdement touchées par un handicap vers des centres de jour. En outre, elle ajoute que les ETA peuvent jouer sur les activités, sur la recherche de marchés de niche qui auraient des activités qui pourraient leur convenir... « On peut enfin choisir de se donner plus de moyens (argent, temps, compétences, ressources humaines...) pour

développer l'aspect adaptation et assurer ce grand écart entre les publics plus faibles et la complexité croissante des tâches à réaliser » (2016 : 72).

Par contre, les marges de manœuvre de certaines ETA sont parfois limitées. La simplification des tâches et les adaptations des postes de travail ne peuvent pas toujours être réalisées pour les travailleurs et travailleuses qui le nécessitent. Mais pour la FEBRAP, certaines tâches simples sont plus aisées à maintenir dans certains secteurs, tels que celui du jardinage « où la notion de rentabilité est plus diluée et où il est toujours possible, sur chantier, 'de leur trouver quelque chose à faire' » (2016 : 79).

De même, comme Gaëtane Convent l'avait souligné, certaines ETA s'organisent et font évoluer leurs activités afin de faire coexister des activités non rentables avec des activités plus rentables pour atteindre l'équilibre.

À cela s'ajoute un autre enjeu : celui de l'avancée en âge des travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Souvent, ils et elles effectuent l'ensemble de leur carrière en ETA, jusqu'à leur retraite. Mais il est plus compliqué de gérer le combo vieillissement, handicap et perte progressive des capacités. Pour certains, on parle de démotivation, de perte de confiance en soi, d'incapacité à assumer certaines tâches autrefois à la portée du travailleur.

Soulignons tout de même que l'ambiance, la manière de gérer le personnel dépend aussi de la culture d'entreprise, de la reconnaissance exprimée par l'ETA pour le travail effectué, des marges de manœuvre de l'ETA selon ses moyens pour gérer la santé mentale des travailleurs et travailleuses et des capacités dont elle dispose pour les maintenir le plus longtemps possible au travail.

2.1.1.2. Faire face à la concurrence : un défi majeur

Pour faire face à cette concurrence de plus en plus pressante, les ETA doivent, dans la plupart des cas, diversifier leurs activités, leurs marchés et leurs clients en cumulant plusieurs activités à la fois, mais aussi en se trouvant des activités de niche, non délocalisables. Cela leur permet d'accroître leur sécurité et de réduire le risque économique lié à leur place de sous-traitantes (Detienne, 2019).

En effet, Gaëtane Convent et Damien Logghe soulignent tous deux que rien n'est jamais figé en ETA :

« On doit rester agiles. C'est une particularité de nos structures, on doit tout le temps se remettre en question... Parce que notre objectif premier est à beaucoup plus long terme que le moyen pour y arriver, qui est le deuxième objectif : celui d'avoir des activités économiques. La question du handicap et de l'inclusion va traverser les âges, alors que des métiers vont évoluer, vont être plus pertinents pour une période », explique Damien Logghe.

Ainsi, l'idée est de trouver des marchés innovants et porteurs qui correspondent aux compétences des travailleurs et travailleuses en situation de handicap, dans l'idée de les maintenir à l'emploi et d'évoluer avec leur temps. Pour l'Ouvroir, cela a été « la **digitalisation** : on va préparer les documents avant de les scanner. Enlever les agrafes, normaliser les formats, trier des paquets puis les passer dans une avaleuse... On peut garder les compétences et *schifter* sur un autre marché », nous explique Damien Logghe.

Mais ces nouvelles activités doivent faire l'objet de discussions, avec la guidance d'un délégué commercial qui pourrait proposer une véritable stratégie, par exemple. Certaines ETA n'ont dès lors pas les moyens financiers, ni les subsides pour engager ce type de professionnel. La direction doit donc pouvoir disposer de temps pour se pencher sur la question sans que cela ne perturbe toute la structure et le fonctionnement de l'ETA. Sa gestion quotidienne peut donc s'en retrouver quelque peu perturbée.

Par rapport aux marchés de niche cités antérieurement, Gaëtane Convent ajoute :

« On sait aussi que le monde industriel belge n'est pas au top, avec l'ouverture de l'Europe, tout ce qui est dans le bâtiment, ce sont quand même beaucoup de **travailleurs de l'Est**, tout ce qui est isolation, même chose. Les ETA essayent de trouver des solutions dans lesquelles une personne en situation de handicap peut avoir sa plus-value.

Par exemple, une ETA a basé la majorité de son activité dans tout ce qui est bois avec des personnes sourdes. Les personnes caractérielles ont besoin de se décharger physiquement, plus que d'autres types de handicaps. Donc ils récupèrent toutes les palettes de l'Europe, ils retirent les planches qui sont pourries, ça ce sont des travailleurs qui ont des difficultés de types les caractériels qui le font, ils adorent ça (...). Tout ce qui est pourri va être retraité en copeaux et revalorisé. À l'inverse, d'autres personnes qui sont dans l'atelier juste à côté vont remplacer par des bonnes planches. Ce sont souvent des personnes dont le handicap les rend plus méticuleuses, plus calmes. Une fois la réparation des palettes effectuée, elles sont remises en vente ».

En outre, la concurrence du travail pénitentiaire peut également être perçue sur le terrain comme concurrence non négligeable, mais ce sujet n'entre pas directement dans le cadre de cette étude. Nous retrouvons bien ici cette notion d'équilibriste dont nous avons parlé antérieurement : toutes ces recherches et diversifications d'activités/de domaines doivent se mener tenant compte des personnes employées (de leur handicap, de leurs compétences), de la capacité de l'ETA à pouvoir engager une personne ayant une fonction commerciale ou de pouvoir dégager du temps pour ce faire, tout en préservant des activités moins rentables pour des travailleurs et travailleuses plus lourdement touchés par le handicap.

À titre d'exemple de ces évolutions, Damien Logghe nous explique que l'Ouvroir est spécialisé dans la manutention et seule la reliure artisanale, créée à la naissance de l'ETA, a traversé les époques depuis sa création. Il ajoute :

« Tous les autres métiers n'étaient pas là à l'origine. Entre-temps, il y en a d'autres qui ont vu le jour et qui sont partis depuis. On avait un lavoir (...), mais ce département a raté. Il y a des départements de cannage/rempaillage, c'étaient vraiment des niches qui étaient vouées à disparaître, entre le coût et le besoin, le marché. Acheter une chaise qu'on répare, donc l'assise, le cannage, c'est vite 80 euros. Alors que pour ce prix-là, on peut avoir une belle chaise dans un magasin, toute neuve. C'est ça qui nous met en tension ».

Malgré ces enjeux de concurrence et d'automatisation, certaines ETA ne semblent pas être directement impactées par ceux-ci⁴¹ au sein de leurs activités. Étant donné la nature du travail des ETA, il semble que le recours au chômage économique soit assez fréquent (Detienne, 2019). Cela s'explique par une grande irrégularité dans les commandes, celles-ci sont ponctuelles et fluctuantes d'année en année. Établir un planning à l'avance et prévoir la quantité de travail est donc un exercice difficile pour certaines ETA. Ce chômage se répercute en premier lieu sur les travailleuses et travailleurs les plus lourdement handicapés dans certaines ETA. « Ils constituent, par défaut, la variable d'ajustement de l'économie organisationnelle » (FEBRAP, 2016 : 85).

Par ailleurs, les ETA étant majoritairement au bout de la chaîne de production, si l'économie se porte mal et que les clients qu'elles possèdent connaissent des difficultés, elles en seront automatiquement impactées.

2.1.2. Le personnel des ETA : une évolution dans la professionnalisation

Outre les progrès techniques, la professionnalisation du secteur est également marquée parmi le personnel dit « valide » travaillant en ETA (Detienne, 2019). Il s'avère que depuis ces dernières années, un personnel d'encadrement plus compétent est recherché, doté de capacités de gestion, d'une vision claire de l'avenir, etc.

Le profil des directeurs et directrices des ETA a également évolué. Partant de personnes issues d'un milieu plutôt social (éducateurs, psychologues, etc.), ce seraient actuellement davantage de personnes ayant des connaissances techniques, économiques, de gestion d'entreprise, d'innovation et assorties d'une vision à long terme qui sont recherchées. Ces connaissances renforcent les domaines commercial, du marketing et des ressources humaines qui se sont les plus fortement développés et professionnalisés au sein des ETA.

Gaëtane Convent précise toutefois qu' :

« aujourd'hui, je trouve qu'on est dans des profils peut-être plus d'équilibristes aussi, ce qui rend cette fonction plus complexe et fatigante sans doute. Leurs compétences doivent être double. Il y a autant d'anciens directeurs de grosses entreprises comme L'Oréal que des assistants sociaux dans les directions. Avec une convergence de compétences économiques et sociales. La personne qui vient du pur produit économique et qui est trop dans cette vision-là, elle ne tient pas en ETA. »

De même, elle souligne l'importance de s'entourer d'une équipe de direction elle aussi encline à jouer ce rôle d'équilibriste. Gaëtane Convent ajoute ainsi : « souvent, il y a des méthodes d'intelligence collective dans ce type de direction qui fait que les gens rassemblent leurs forces (...). Quand la force de l'économie se remet au service du social, je pense qu'on a atteint notre objectif de vie ».

Au-delà de ces nouveaux profils recherchés, le contexte socioéconomique actuel⁴² implique un travail complexe et précis de gestion tenant compte de différentes composantes que les directeurs et

⁴¹ Pour celles qui le sont, elles se voient dans l'obligation d'investir dans les machines, dans la commercialisation et dans les ressources humaines techniques, etc. (Beaupain et Belleflamme, 2011).

⁴² Notamment l'augmentation des inégalités sociales, d'accès aux soins de santé, d'accès à une éducation de qualité, du taux d'endettement de l'État belge, sans compter les conséquences la « crise » du coronavirus,

directrices d'ETA doivent mener en concertation avec leur conseil d'administration. Ainsi, les ETA se voient parfois contraintes de réduire certaines dépenses, de devenir plus « efficaces » pour rester compétitives et performantes, de trouver des marchés de niche et/ou de diversifier leurs activités et domaines, comme nous l'avons mentionné antérieurement, de faire des choix parmi les candidats potentiels ou de revoir tout le modèle de l'entreprise pour pouvoir assurer leur pérennité.

En ce sens, « la professionnalisation des directeurs et directrices des ETA a tendance à déplacer la priorité de l'aspect social vers l'aspect économique » (Detienne, 2019 : 56). Nous pourrions donc penser qu'il y a une certaine tendance à reléguer la mission sociale au second plan au profit de leur survie. C'est là l'équilibre à atteindre et la tension dans le secteur : pérenniser l'activité tout en réinjectant les recettes de la production dans les ETA qui les allouent à leur mission sociale, en investissant dans l'infrastructure, dans de nouveaux emplois adaptés, en améliorant les postes de travail, l'accessibilité, etc. L'enjeu est donc de constituer une économie forte tout en ayant pour cheval de bataille un objectif social solide.

Les évolutions du secteur, qui ont été marquées par le passage d'atelier protégé en entreprise de travail adapté, ainsi que par les transformations sociales, économiques, législatives, structurelles et managériales depuis 1960 à nos jours se manifestent donc de diverses manières. L'emploi en ETA est devenu une fin en soi, les activités se transforment, bien que certaines, à moindre valeur ajoutée, sont maintenues pour garantir un emploi aux personnes en situation de handicap vieillissantes.

Cela exemplifie d'ailleurs le fait que, contrairement aux entreprises classiques, les ETA tentent, dans la mesure du possible, de se réinventer en évitant la restructuration et le licenciement. Elles doivent avant tout maintenir leur objectif social en créant des emplois, des postes de travail adaptés et en fournissant tout l'encadrement nécessaire pour la personne en situation de handicap (démarches lors de l'engagement, formation, possibilités de carrière, etc.). La diversification des activités dont nous avons parlé amène également une diversification du public en situation de handicap et inversement. Davantage de personnes peuvent être employées du moment qu'elles remplissent les conditions d'accès.

2.2. Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans les ETA : toujours les mêmes profils aujourd'hui ?

À l'instar des profils du personnel encadrant des ETA, les profils recherchés des ouvriers et ouvrières a également évolué dans le temps. Ceci va de pair avec la diversification et la reconnaissance de nouveaux types de handicaps.

Ainsi, nous remarquons des types de handicaps dits « sociaux » (avec un handicap intellectuel léger) et des handicaps liés à des « troubles caractériels » qui n'étaient pas forcément reconnus dans les années 1960. Pourtant, il est difficile, pour ces personnes, de s'insérer dans le marché de l'emploi ordinaire.

ayant durement touché certains secteurs et fait perdre (temporairement, mais aussi définitivement pour certains) de nombreux emplois créés depuis la crise financière de 2008 (Baromètre socioéconomique 2020 de la FGTB, disponible ici : <https://www.fgtb.be/-/barometre2020>, consulté le 15/06/2021).

Ce constat s'exemplifie par exemple à Bruxelles, où la demande de cartes jaunes excède l'offre d'emploi en ETA. Une part de plus en plus grande d'un public « plus faiblement handicapé » se fait ressentir face à un nombre de places disponibles limitées. « Il s'agit notamment de personnes que caractérise avant tout un « handicap social » et qui, dans ce contexte de crise, se retrouvent aux marges du travail ou sont exclues de façon durable du marché de l'emploi » (FEBRAP, 2016 : 63).

En outre, les personnes en situation de double diagnostic semblent aussi être davantage reconnues et présentes dans les ETA de même que des personnes qui ont connu un arrêt de carrière suite à une maladie invalidante ou un accident de travail et qui ne peuvent se réinsérer sur le marché de l'emploi ordinaire. La diversification des handicaps dans ces entreprises est le résultat de plusieurs facteurs qu'il est difficile d'identifier.

Ainsi, le handicap est, dans certains cas, lié au contexte dans lequel nous vivons. Nombreuses sont donc les personnes qui peuvent se retrouver, à un moment donné, en marge de la société. Les ETA leur paraissent donc parfois la solution pour pouvoir continuer de générer un revenu et poursuivre leur carrière professionnelle.

Nous mettons donc le doigt sur un autre défi pour les ETA. Au vu du nombre plus important de personnes qui se dirigent vers elles et compte tenu des enjeux dont nous avons discuté auxquels les ETA font face (rentabilité, etc.), une explication pourrait être donnée sur le fait que certaines d'entre-elles soient plus regardantes sur le profil des potentiels futurs travailleurs. Les ETA évoluent et doivent apporter des solutions, parfois au détriment de certaines personnes, pour répondre aux besoins sociétaux actuels. L'un des directeurs d'ETA interviewé par Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme affirmait d'ailleurs que « ces dernières années, nous observons un certain glissement dans le type de handicap, mais c'est lié à la situation économique actuelle, nous devons survivre. D'ailleurs, je l'avoue, dans les candidatures, le regard que j'y apporte est plus 'sélectif' qu'auparavant » (2011 : 44).

Par ailleurs, il y a également un équilibre à trouver entre l'objectif général du projet de l'ETA et le profil des personnes en situation de handicap qui se présentent. Parfois, certaines compétences sont plus recherchées que d'autres pour un certain type de travail et il arrive que les personnes qui se présentent n'aient pas les qualifications requises. L'entreprise doit alors considérer le fait de prendre un certain temps pour former la personne – et donc avoir également des formateurs – ou engager directement une personne formée. Nous abordons davantage ce point dans la section suivante.

Le rapport de la FEBRAP fait également état de l'accroissement de la population présentant un handicap social, qui pourrait nuire aux travailleurs et travailleuses plus lourdement handicapés suite à la recherche de performance et à la complexification des tâches à réaliser. Mais le rapport nuance ce point en soulignant que :

« Cette impression est à **nuancer en fonction du type de compétences que maitrisent (ou non) ces différents profils de travailleurs handicapés (...)**. Les personnes présentant un handicap uniquement social peuvent obtenir un score élevé lors de l'évaluation de leurs capacités professionnelles (être classé en catégorie B ou C par exemple), tout en démontrant de grandes difficultés au niveau comportemental (manque récurrent de ponctualité, incapacité à travailler en équipe, hygiène problématique, conflits fréquents avec les collègues, etc.) (...).

Ces profils de handicap « social » **ne nécessitent pas le même type d'encadrement**, car ils rencontrent d'autres formes de difficultés au travail (d'ordre disciplinaire ou comportemental), rendant parfois plus difficile leur intégration au sein des équipes.

Les critères d'évaluation des capacités professionnelles en situation de travail, s'ils tiennent en partie compte de certaines compétences comportementales⁴³, ne prennent pas complètement en considération la difficulté pour l'ETA de gérer ce type de profil. Il en résulte que ces profils évalués comme plus « léger », c'est-à-dire nécessitant moins d'adaptation et de soutien de la part de l'ETA, et de ce fait étant moins subsidiés, demandent un temps d'encadrement important, entrant en concurrence avec d'autres profils évalués comme « lourds ».

Ainsi, la catégorisation des travailleuses et travailleurs ne prend pas en compte les moyens matériels, humains et les qualifications que devra déployer l'ETA pour pouvoir offrir un travail adapté à ces personnes. Les ETA sont en général peu armées pour gérer des personnes avec tant de profils différents, et notamment des personnes très qualifiées, mais dotées de peu de stabilité, en termes de présence, d'assiduité ou de comportement. De même, il n'existe pas de pondération au sein des items d'évaluation qui pourraient montrer que certaines capacités sont moins requises ou importent moins dans certaines activités plutôt que dans d'autres. Ceci pourrait constituer une piste à l'avenir, développée sur mesure pour chaque ETA et qui pourrait permettre d'affiner l'évaluation des critères.

Le rapport de la FEBRAP souligne également la dynamique présente entre les travailleuses et travailleurs en situation de handicap, les tâches qui leur sont attribuées, les adaptations mises en œuvre pour réaliser les tâches, le contexte d'évolution, la culture d'entreprise et le groupe social au travail. Tous ces éléments forment un système et autant de leviers possibles pour l'action. Ainsi,

« cela signifie qu'une personne n'est un « travailleur faible » que parce que l'organisation n'est pas en mesure de lui proposer une activité ou des conditions de travail⁴⁴ qui lui permettent d'être performant ou parce que, pour une raison qui peut aussi être extérieure au fonctionnement de l'organisation, elle n'est pas en mesure de s'en saisir » (2016 : 72).

Enfin, au niveau des employés et de la gestion journalière de l'ETA, il est parfois difficile d'employer plusieurs personnes ayant un handicap différent. Cette situation amène parfois des conflits internes liés à l'appréhension des ouvriers vis-à-vis d'autres types de handicap. Ainsi, lorsque l'on parle d'inclusion, aussi faudrait-il penser à une inclusion interne au sein des ETA afin de naturaliser les différences. Nous comprenons donc encore une fois le rôle d'équilibriste que doivent jouer les directions des ETA.

⁴³ Item 4 : ponctualité, rapport avec l'autorité et sociabilité

⁴⁴ Les conditions de travail reprennent également le soutien donné par l'équipe encadrante de l'ETA qui influe sur la participation sociale des travailleuses et travailleurs, mais aussi des collègues de travail directs.

2.3. Un enjeu important : la question des quotas

Etant donné que les ETA ont un objectif social qui est la (ré)intégration des personnes en situation de handicap dans la société via le travail, celles-ci sont financées par l'AVIQ pour la Wallonie et par PHARE pour Bruxelles afin de compenser la perte de rendement de leurs travailleurs et travailleuses.

En 2020, ce sont 6 334 emplois subsidiés⁴⁵ qui ont été distribués au sein des 51 ETA en Wallonie par l'AVIQ, compte tenu des demandes des ETA. Comme nous l'avons précisé auparavant, ces subsides représentent 40 % de leur chiffre d'affaire et sont des enveloppes fermées. À Bruxelles, le quota est de 1 450 emplois subsidiés distribués parmi les ETA⁴⁶.

Ces dernières années, le secteur des ETA a dû faire face à la problématique de ces quotas d'emploi subsidiés. En effet, **le quota avait été atteint et même dépassé depuis quelques années par certaines ETA**⁴⁷ : tous les emplois subsidiés sont occupés, tant en Wallonie qu'à Bruxelles. Pour certaines ETA, la fixation d'un quota maximal d'emploi, lié à une enveloppe globale et fixe, revenait à freiner structurellement la création d'emploi et, de ce fait, le développement économique des ETA (Detienne, 2019). Cette situation survient alors même que la progression de l'emploi dans le secteur était manifeste et que le nombre de candidats et candidates en situation de handicap qui se présentaient en ETA était de plus en plus grand.

Ceci est toujours d'actualité pour Bruxelles, et en fin de compte, ils et elles seront peu à obtenir un emploi. Pour la Wallonie par contre, notons que le système a évolué depuis janvier 2021⁴⁸. Une enveloppe fixe est attribuée et le quota maximal a disparu. L'enveloppe fermée représente toujours un frein à l'engagement de davantage de travailleurs et travailleuses, mais elle maintenant conditionnée par des heures de travail valorisables. Le frein à l'embauche lié au temps partiel n'existe plus, ce qui offre d'autres possibilités et permet parfois de mieux rencontrer les désirs de certains candidats.

À Bruxelles et anciennement en Wallonie, la saturation des quotas peut et pouvait notamment s'expliquer par l'allongement du vieillissement des personnes en situation de handicap employées, le nombre croissant de personnes présentant des handicaps non reconnus jusqu'alors (handicaps « sociaux », handicaps invisibles, etc.) et par l'exclusion de plus en plus grande d'une partie de la population dans le marché de l'emploi ordinaire, nous y reviendrons.

Lorsqu'une ETA dépasse ce quota ou son enveloppe, elle peut continuer à engager du personnel de manière non subsidiée selon ses besoins. Si une ETA peut supporter économiquement l'embauche d'une personne en situation de handicap (c'est-à-dire à 100 % en fond propres) et l'achat de nouvelles machines et locaux, grâce à un volume d'activité et un chiffre d'affaire généré par ces embauches

⁴⁵ AVIQ :

<https://www.aviq.be/handicap/professionnels/ETA/fichiers/Note%20aux%20responsables%20des%20ETA%20-%20282%20-%20Quotas%202020.pdf>

⁴⁶ FEBRAP (2016). Quel horizon pour les travailleurs dits « faibles » en ETA ? Un défi social et managérial.

⁴⁷ D'autres ETA, par contre, ont trouvé un certain équilibre avec le quota qui leur a été alloué. Sans parler du chômage économique qui est assez présent dans les entreprises.

⁴⁸ Le Code Wallon de l'action sociale et de la santé (CWASS) a évolué. L'arrêté concernant les ETA a évolué via deux arrêtés du Gouvernement wallon, celui du 16/09/2021 et du 09/12/2021. Ceux-ci ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

suffisants, elle peut couvrir les coûts générés. Mais cette situation est loin d'être le cas pour toutes les ETA.

Par ailleurs, la FEBRAP souligne dans ses revendications que les calculs des quotas se basent sur le nombre de **personnes physiques** présentes dans l'organisation et **non sur des équivalents temps plein (ETP)**. Cette pratique a de nombreuses conséquences : par exemple le fait qu'une ETA pourrait se retrouver déforcée si le travailleur souhaite un crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans (FEBRAP, 2016). Damien Logghe ajoute également que cette logique « nous déforce, car cela veut dire que si on accepte un temps partiel, on réduit de moitié notre main-d'œuvre, au niveau capacité de production ». Un travailleur pourrait donc se voir refuser un poste parce qu'il souhaite un contrat de travail à temps partiel en raison de son handicap. Le risque est alors une **fragilisation accrue de ces personnes** et cela rejoint l'idée de la subjectivité du choix sur base des handicaps portée par les recruteurs et des discriminations qui peuvent en découler. L'enjeu est donc de travailler à un quota qui s'appuierait sur des équivalents temps plein.

En attendant, face à cette problématique, le secteur s'adapte et se débrouille encore et toujours, mais ce n'est pas pour autant qu'il faut laisser les choses telles qu'elles le sont actuellement. Il est vraisemblablement possible de pallier le problème des quotas en collaborant entre ETA. Par exemple, en travaillant pour le même client. Ainsi, une ETA qui a atteint son quota et ne souhaite pas engager davantage de personnel peut proposer un partenariat avec une autre ETA qui ne remplit pas ses quotas. Enfin, Alizée Detienne (2019) parle de la possibilité de création de structures tierces, non concernées par la législation relative aux ETA, comme entreprise d'insertion sous forme d'asbl, afin d'engager davantage de personnes en situation de handicap et bénéficier de primes de formations ou d'autres subsides spécifiques non octroyées aux ETA.

Mais au-delà des quotas, une autre raison explique le fait que seule une petite partie des personnes qui postulent (spontanément ou pas) en ETA sont engagées : il faut que les profils recherchés correspondent aux demandes des ETA. Et là, comme nous en avons déjà discuté, la balance n'est pas toujours favorable pour tous les travailleurs et travailleuses. Certains profils de personnes sont plus recherchés que d'autres pour pouvoir contribuer au projet global de l'entreprise.

Par exemple, certaines tâches sont accessibles au plus grand nombre, mais certains métiers, requérant des profils plus spécifiques et techniques, comme la soudure, sont beaucoup plus rares sur le plan du recrutement. Il arrive parfois que le permis de conduire soit requis pour travailler en ETA pour travailler en zoning commercial. Mais peu de personnes possèdent ce permis. De même, au niveau de la formation, les ETA recherchent souvent des couturiers ou couturières, mais cette matière n'est plus enseignée à l'école actuellement⁴⁹. Enfin, les personnes en situation de handicap provenant de

⁴⁹ Une piste à creuser pour pallier le manque de formation pourrait être d'impliquer certains types d'opérateurs offrant des formations qualifiantes, telles que les Missions Locales pour l'Emploi, qui peuvent être financées pour créer des formations sur les métiers en pénurie. Ces modules pourraient inclure des personnes en situation de handicap sans qu'elles soient systématiquement renvoyées, par exemple, vers le PHARE.

l'enseignement spécialisé de forme 2⁵⁰ n'ont souvent pas appris un métier en soi. Il est donc difficile d'accéder à des postes requérant déjà une formation spécifique.

Gaëtane Convent insiste ainsi sur l'équilibre entre l'économie et le social, « parce que si je n'ai pas mes 60 % de recettes, mon projet social se plante. Et ça, les gens l'oublient souvent. Donc on est obligé d'être économique, parce qu'on ne reçoit pas 100 % de subsides. On est obligés d'avoir cette rentabilité, on ne sait pas faire autrement ». Elle ajoute ensuite que plus de projets sociaux pourraient être menés si les subsides étaient à concurrence de 50 %, bien que cela soit difficilement réalisable.



Nous l'avons vu, les ETA sont traversées par de nombreux enjeux et doivent pouvoir s'adapter aux inévitables évolutions sociales et économiques tout en ne s'éloignant pas de leur mission première qui est de donner un emploi correspondant aux aptitudes et qualifications des personnes en situation de handicap qu'elles emploient.

Les équilibres sont difficiles à trouver au sein de chaque ETA tant les facteurs que nous avons parcourus sont nombreux et dépendent eux-mêmes d'autres facteurs. Sans être exhaustives, il s'agit :

- d'un équilibre à trouver entre ce que le travailleur ou la travailleuse en situation de handicap **est capable de faire, ce qu'il/elle aime faire et ce qui est demandé de faire** ;
- d'un équilibre à trouver entre le **combo vieillissement et handicap**, la gestion des fins de carrières avec des personnes qui ont parfois plus de mal à évoluer dans leur environnement par l'aggravation du handicap tout en ne mettant pas à mal le projet global de l'entreprise ;
- d'un équilibre à trouver parmi la **mission sociale** des ETA, les **subsides** qu'elles reçoivent et leur **rentabilité économique** ;
- d'un équilibre à trouver parmi les **différents types de handicaps** afin de pouvoir trouver une certaine harmonie dans le travail, créer des binômes ;
- sans oublier que derrière tous ces chiffres et ces changements globaux, se trouvent des femmes et des hommes avec des **aspirations, des besoins et des réalités différentes**.
- d'un équilibre à trouver entre un **besoin de flexibilité et les cadres rigides** institutionnels et politiques dans lesquels les ETA évoluent.

Pour Gaëtane Convent, « l'enjeu pour nous, c'est déjà de créer une politique d'intégration interne aux ETA pour que les différents types de handicaps se renforcent les uns les autres ». En effet, certaines personnes en situation de handicap n'acceptent pas le fait d'être considérées comme similaires à d'autres personnes qui seraient « plus handicapées » qu'elles. Par exemple, il y aura fort à parier

⁵⁰ Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle. Ce type d'enseignement « vise à donner une formation générale et professionnelle pour rendre possible l'insertion en milieu de vie et/ou travail protégé ». Plus d'informations : <http://www.enseignement.be/index.php?page=25191&navi=404>

qu'une personne se déplaçant en fauteuil roulant n'acceptera pas d'être « assimilée » à une personne ayant un handicap intellectuel.

Mais tout cela nous indique que le travail social et les activités marchandes ne sont pas incompatibles. Le défi est de pouvoir gérer l'organisation du travail des ETA pour maintenir ces deux objectifs.

3. L'insertion par le travail : la panacée pour les personnes en situation de handicap?

3.1 Focus sur le genre : où sont les femmes en situation de handicap ?

3.1.1 Mais tout d'abord : l'intersectionnalité et la convergence des combats

3.1.2 Les femmes en situation de handicap dans le domaine de l'emploi : une réalité toujours préoccupante

3.1.3 Les femmes en situation de handicap dans les ETA

3.1.4 En cause ? Notre société validiste et sexiste...

3.1.5 Quelles conséquences pour les femmes et les hommes en situation de handicap ?

3.1.6 Une question encore loin d'être résolue

3. L'insertion par le travail : la panacée pour les personnes en situation de handicap ?

Nous avons donc pu pointer plusieurs enjeux qui traversent les ETA. Chacun de ces enjeux, et notamment ceux qui touchent au public cible, méritent d'être approfondis. Par exemple, l'enjeu du vieillissement ou de la formation sont des thématiques importantes sur lesquelles il convient de se pencher davantage pour mieux comprendre tous leurs tenants et aboutissants.

En revanche, dans ce troisième chapitre, nous approfondissons deux points. D'abord, nous nous intéressons à la question du genre pour ensuite mener une réflexion sur la question de l'inclusion réelle des personnes en situation de handicap dans la société via le travail.

3.1. Focus sur le genre : où sont les femmes en situation de handicap ?

« Il y a des stéréotypes comme dans n'importe quelle entreprise. Cela reflète la réalité, notre société de manière générale », signale Gaëtane Convent. Dans cette partie, nous nous penchons sur la place des femmes avec handicap dans le marché de l'emploi ordinaire et adapté. En effet, ces femmes y sont encore sous représentées par rapport aux hommes, comme nous avons pu le constater au travers des chiffres présentés précédemment. En outre, même en ETA, les tâches sont encore, pour certaines, liées au genre⁵¹.

3.1.1. Mais tout d'abord : l'intersectionnalité et la convergence des combats

Il est important pour l'ASPH de s'arrêter un instant sur la spécificité des femmes en situation de handicap. Faisant suite à notre étude 2020 sur les violences et les discriminations subies par les femmes en situation de handicap⁵², il nous semble essentiel d'insister à nouveau sur le fait que derrière le vocable « personnes en situation de handicap » se trouvent des adultes, des adolescents et des enfants avec des parcours extrêmement différents, des conditions de vie différents, des statuts et des origines différents. La notion d'intersectionnalité est essentielle : il convient d'analyser, dès que possible, chaque situation sous cet angle.

⁵¹ Par exemple, les femmes sont plus nombreuses dans les activités de type blanchisserie, repassage ou couture.

⁵² Étude ASPH : « Femmes en situation de handicap : une double discrimination violente » (2020). Disponible ici : <https://www.asph.be/etude-2020-femmes-en-situation-de-handicap/>, consulté le 16/06/2021

Le concept d'**intersectionnalité** permet d'étudier les interactions entre les différentes identités et les caractéristiques d'une personne, comme son genre, ses origines ethniques, ses handicaps, son âge, ses langues parlées, son état civil, sa religion, son niveau d'éducation, son capital économique, son orientation sexuelle, son secteur de travail, etc.

Ce concept permet aussi d'étudier les rapports de pouvoir, les systèmes d'oppression, de domination et les inégalités sociales produites et reproduites qu'une personne ou un groupe de personnes peut rencontrer tout au long de sa vie. Il s'agit donc de s'intéresser à l'environnement global de l'individu et aux identités sociales produites et jugées par des systèmes et des rapports de domination.

Dans l'approche intersectionnelle, le « handicap », le « genre », la « famille », les « origines ethniques », le « statut socioéconomique », etc. forment un tout pour créer une situation de vie spécifique à chaque individu⁵³.

L'intérêt de se pencher sur les liens entre « femmes », « handicap » et « emploi » est multiple. Comme nous avons pu le démontrer lors de l'étude précédemment citée, une grande majorité des femmes et des filles en situation de handicap, qu'importe le handicap et leur lieu d'hébergement, a déjà connu et connaît encore des discriminations et des oppressions de la part de notre société patriarcale et validiste. Les préjugés, les violences physiques, verbales, psychologiques, les actes de négligence, les abus financiers et les comportements discriminants à leur égard sont seulement quelques manifestations de ces oppressions dans tous les domaines de leur vie.

Rappelons également qu'il n'existe pas encore assez de liens entre le mouvement féministe dominant et les mouvements pour les droits des personnes en situation de handicap. En effet, d'une part, « le féminisme pense avant tout le corps féminin valide. Le corps handicapé – qui plus est le corps handicapé féminin – souffre encore aujourd'hui d'une invisibilisation dans tous les domaines. Il reste donc un impensé politique. Et seul le discours médical le prend en charge »⁵⁴. D'autre part, nombre de mouvements et associations liés au handicap invisibilisent les problématiques « féministes ».

En tant qu'association, nous sommes convaincues de la nécessité de dépasser les clivages entre les différents champs d'études, les différents combats, les groupes sociaux, etc. Une convergence des luttes, suivant une perspective inclusive et anti-oppressive, peut se retrouver parmi des combats multiples.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ No Anger, doctorante, performeuse, écrivaine. Son blog : <https://amongstededefendant.wordpress.com/>. Extrait issu de l'article d'axelle magazine, « Les mécanismes d'oppression du sexisme et du validisme se rejoignent », Janvier-février 2020, disponible ici : <https://www.axellemag.be/les-mecanismes-doppression-du-sexisme-et-du-validisme-se-rejoignent/>, consulté le 08/08/2020.

3.1.2. Les femmes en situation de handicap dans le domaine de l'emploi : une réalité toujours préoccupante

En ce qui concerne la sphère du travail, parmi toutes les personnes en situation de handicap en Belgique âgées de 15 à 64 ans⁵⁵, seules 24 % d'entre elles ont un emploi (dans une ETA ou une entreprise ordinaire). La majeure partie des femmes en situation de handicap (62 %) travaille en temps partiel lorsque celles-ci trouvent un emploi. Concernant les hommes en situation de handicap, 82 % d'entre eux occupent un temps plein et seulement 18 % travaillent à temps partiel.

55 % des personnes souffrant de handicaps chroniques ou de problèmes de longue durée ont plus de 50 ans. Les personnes souffrant de problèmes de santé de longue durée ont en moyenne un niveau d'instruction plus faible que la moyenne de la population. Elles courent donc un risque plus élevé de pauvreté monétaire⁵⁶ et de privation matérielle sévère⁵⁷. Au vu de ces constats, nous possédons déjà quelques éléments qui nous permettent de comprendre qu'il est plus difficile, pour une femme en situation de handicap plus âgée, de trouver un emploi.

Au-delà de ces aspects, ne perdons pas à l'esprit que nous évoluons dans une société validiste et sexiste qui entravent encore davantage cet accès à l'emploi et à l'autonomie. Nous revenons sur tous ces points dans la suite de cette étude afin d'examiner les possibles « explications » d'un si faible pourcentage de femmes dans les ETA.

3.1.3. Les femmes en situation de handicap dans les ETA

Les femmes et les hommes en situation de handicap vivent différemment leur expérience dans les ETA. Notre volonté d'intégrer la dimension du genre dans les ETA a pour but de permettre aux lecteurs et lectrices de se poser la question du genre dans tous les domaines de la vie. Toutefois, une réflexion plus globale sera faite dans la dernière partie de cette étude afin de s'interroger sur le rôle réellement inclusif des ETA dans notre société.

⁵⁵ Données issues de Statbel : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-handicapees-travaillent-beaucoup-plus-souvent-temps-partiel>, consulté le 16/06/2021

⁵⁶ Pour l'EU-SILC (Union Européenne - Statistiques sur les revenus et les conditions de vie), le risque de pauvreté monétaire = taux de risque de pauvreté : il « est défini comme la part des personnes ayant un revenu disponible équivalent (après transferts sociaux) inférieur au seuil de pauvreté. Il ne s'agit pas d'un indicateur de richesse ou de pauvreté. Il se contente d'offrir un point de comparaison des bas revenus par rapport aux revenus des autres habitants d'un pays donné. Un tel revenu n'implique toutefois pas forcément un niveau de vie moindre », <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale#documents>, consulté le 16/06/2021

⁵⁷ Pour l'EU-SILC, le taux de privation matérielle « est un indicateur qui désigne l'incapacité de se procurer certains biens/services considérés par la plupart des individus comme souhaitables, voire nécessaires, pour avoir un niveau de vie acceptable. Il fait une distinction entre les individus incapables de se procurer un bien/service donné et ceux qui en sont privés pour d'autres raisons, par exemple parce qu'ils n'en veulent pas ou estiment ne pas en avoir besoin », cela peut être : le paiement d'un loyer, le chauffage, les dépenses imprévues, les vacances, la télévision en couleurs, une voiture, un téléphone, etc. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale#documents>, consulté le 16/06/2021

Nous avons pu constater, au vu des chiffres officiels, que la disparité entre les hommes et les femmes en situation de handicap travaillant au sein des ETA était conséquente : 30 % de femmes travaillent dans les ETA wallonnes et 35 % de femmes dans les ETA bruxelloises.

Nous avons également pu comprendre que, parallèlement à ce constat, les enjeux économiques (compétitivité accrue, concurrence, diminution des subventions, automatisation), sociaux (diversification des handicaps, professionnalisation, etc.) et éthiques (éloignement de la mission sociale première, sélection parmi les handicaps, etc.) qui traversent les ETA sont multiples.

Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme signalent ainsi dans leur étude : « le contexte socioéconomique difficile tend à occulter la différence et à homogénéiser un maximum afin de faciliter la gestion des structures » (2011 : 11). Il apparaît que la question de la disparité de genre dans les ETA et la question de la diversité ne sont pas des sujets d'intérêt et nécessitant une action prioritaire, tant pour les ETA que pour les politiques. Les enjeux économiques étant plus importants à la survie des ETA, la « personne » en situation de handicap a donc tendance à être appréhendée comme « une entité uniforme asexuée » dans certaines ETA (Beaupain et Belleflamme, 2011 : 45). Mais cette situation est-elle uniquement due aux dirigeants (majoritairement des hommes) des ETA ?

3.1.4. En cause ? Notre société validiste et sexiste...

Il est compréhensible que la survie des ETA passe en premier plan, par le biais d'aménagements d'ordre économique, avant de pouvoir penser à l'égalité des genres. Mais lorsque les ETA fonctionnent de manière relativement fluide, minoritaires sont les ETA qui ont déjà amorcé la réflexion de pouvoir proposer davantage d'emploi aux femmes en situation de handicap, en leur proposant un milieu qui serait rassurant et propice à un certain épanouissement. Gaëtane Convent ajoute à ce propos que la récente « évolution de la réglementation permettant des temps partiels nous semble être un élément important à prendre en compte. Nous espérons des effets positifs dans les années à venir ».

L'évolution est perceptible mais encore trop faible. Cela pourrait notamment s'expliquer par le fait que notre société, les personnes non sensibilisées et même certains directeurs des ETA, possèdent et véhiculent souvent des stéréotypes, des normes de genre qui engendrent des attentes particulières, comme celles de se comporter et de mener sa vie selon que nous sommes femmes ou hommes.

Lorsque nous additionnons une troisième dimension qui est celle de l'emploi et parlons de « femmes » en situation de « handicap » dans l'« emploi », notamment dans les entreprises de travail adapté, nous pouvons raisonnablement penser qu'il est parfois difficile, pour certaines, de trouver leur place. Cela est d'autant plus difficile dans un emploi ordinaire⁵⁸. Les attentes concernant les femmes en situation de handicap sont encore plus fortes, car elles subissent d'autres types de stéréotypes qui les empêchent d'accéder à un emploi.

L'étude menée par Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme (2011) auprès de certaines ETA a présenté des constats qui sont toujours les mêmes qu'aujourd'hui : en 10 ans, presque rien n'a changé au niveau de la proportion hommes-femmes dans les ETA. Les femmes sont toujours en minorité (30 %

⁵⁸ En 2020, 344 dossiers ont été ouverts chez Unia concernant des discriminations relatives au handicap dans le domaine de l'emploi et du travail. C'est le deuxième domaine dans lequel les personnes en situation de handicap ont rencontré le plus de discrimination, après l'accès aux biens et services. Source : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/chiffres-dunia>

femmes - 70 % hommes). En réalité, pourrait-on dire que quand la mission sociale de ces entreprises est l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société par le travail, il s'agit principalement de celle des hommes ?

Cette étude avait révélé que les ETA étaient, sans grande surprise, confrontées aux pièges traditionnels de genre rencontrés dans le domaine de l'emploi ordinaire (Beaupain et Belleflamme, 2011 : 12) :

- **Ségrégation horizontale** : certains métiers sont considérés, soit par l'individu, soit par l'organisation, soit par les deux, comme des métiers dits typiquement masculins ou typiquement féminins. Les choix de métiers sont donc restreints.
À cela, Gaëtane Convent ajoute qu'« on est exactement dans les mêmes taux que dans une activité classique. Tu vas avoir une entreprise classique qui fait des palettes, tu as 30 % de femmes, et 70 % d'hommes. Dans le secteur des ETA, c'est exactement la même chose : 30 % de femmes et 70 % d'hommes. Cela dépend du type d'activité. Dans une activité de repassage, tu as 100 % de femmes ».
La question dépasse donc les ETA et met en évidence la ségrégation qui est encore bien présente entre les métiers au sein de notre société, rappelant les enjeux d'éducation genrée dès la naissance, de choix des études⁵⁹, de choix de carrière, etc.
- **Absence de mesures suffisantes** au sein de l'entreprise pour **concilier la vie professionnelle et la vie privée** (horaires flexibles, télétravail, services de garde pour enfants) : la répartition inégale des tâches est maintenue selon les stéréotypes de genre⁶⁰ ;
- **Pression sociale et stéréotypes de genre** véhiculés dans l'entreprise ;
- **Informations trop émiettées** sur les possibilités d'accéder à différents types d'emploi⁶¹ ;
- **Organismes et professionnels de l'orientation empreints de préjugés et de stéréotypes de genre.**

Nous souhaiterions préciser certains points sur le choix des études et l'orientation scolaire. Pour expliquer le faible taux de femmes en situation de handicap travaillant en ETA, Gaëtane Convent indique que les métiers proposés en ETA ne nécessitent pas forcément d'études, alors que

⁵⁹ Les filles choisiraient plus souvent des métiers de soins et services à la personne, d'éducation à la petite enfance, de communication, tandis que les garçons se dirigeraient davantage vers des métiers d'ingénieur et à ceux liés au numérique et à l'informatique. Résultats de l'enquête Elles Bougent (2019) : « sur le chemin de l'orientation » : <https://www.ellesbougent.com/ressources/enquetes/resultats-de-enquete-elles-bougent-sur-le-chemin-de-orientation-filles-garcons-a-vos-marques-2212/>, consulté le 29/09/2021

⁶⁰ Quelques extraits exemplatifs de témoignages récoltés par Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme (2011) de la part du personnel encadrant d'ETA : « Oh, vous savez, les femmes ne viennent pas, pourquoi le feraient-elles, elles bénéficient d'une allocation et peuvent enfin rester chez elles et s'occuper des enfants et de la famille », « Souvent, elles viennent et puis après un certain temps elles nous quittent, car elles n'ont personne pour les enfants ».

⁶¹ « un manque d'informations sur les possibilités et les modalités d'accessibilité peut aussi cimenter les écarts de genre dans l'emploi. Les personnes ont tendance à se conformer aux rôles de genre. Par conséquent, il est malaisé pour l'individu de tenter de casser ces stéréotypes et de forcer l'atypique. Un petit coup de pouce venant des structures (ne fut-ce que sous forme d'informations claires et complètes) pourrait faire progresser les choses » (Beaupain et Belleflamme, 2011 : 12).

« Dans la société en général, les femmes vont souvent s'orienter vers des études du type *care*, de soins à autrui, qui nécessitent des études, là où les hommes pas. Tout ce qui est métier d'ouvrier correspond souvent à des hommes, parce que finalement, on demande quelque chose de plus physique ou de plus répétitif, qui correspond plus à des personnes n'ayant pas fait d'études (...). Quelques femmes aiment bien casser des palettes aussi. Mais cela reste des cas exceptionnels ».

Ensuite, pour pouvoir entrer en section d'accueil en ETA, l'une des conditions est d'avoir fréquenté l'enseignement secondaire spécialisé de forme 2⁶² ou de forme 3⁶³, après avoir connu plusieurs échecs dans le secteur ordinaire pour cette dernière forme. Il s'avère que la proportion de garçons dans ce type d'enseignement est supérieure à celui des filles. Pour Gaëtane Convent « déjà, le biais est dans l'enseignement spécialisé. Donc les femmes arrivent plutôt par leur parcours de vie, parce qu'elles ont été abîmées après ».

Notons qu'en amont de ces parcours institutionnels, la scolarité, en particulier le type d'enseignement suivi, joue un rôle clé dans les orientations vers le travail avec contrat ou vers l'occupationnel, vers le milieu ordinaire ou vers le milieu adapté. Or, on sait à quel point la société ségrégative qui influe les facteurs socioéconomiques des individus a un rôle déterminant à jouer dans les parcours scolaires. On peut donc avancer l'hypothèse selon laquelle la population qui fréquente les ETA est, elle aussi, socioéconomiquement profilée (FEBRAP, 2016).

Mais pour les femmes qui pourraient et auraient envie de prétendre à un métier dans ce type d'entreprise, les pièges cités peuvent mener à de l'autocensure dans le choix professionnel et même dans le fait de décider de s'inscrire comme candidate dans une ETA. Toujours d'actualité, ils ne sont, pour la plupart, que le reflet des mentalités et de la société validiste et patriarcale.

Enfin, nous pouvons ajouter que cette différence entre le nombre de femmes et d'hommes est historique. Gaëtane Convent explique :

« à l'époque des ateliers protégés, la femme ne travaillait jamais. Donc les premiers ateliers protégés ont été créés avec des métiers d'homme, de l'époque, qu'ils maintiennent encore maintenant dans les ETA. Donc (...) déjà à l'époque, il n'y avait que des hommes dans les ETA. Or, il n'y avait pas d'activité réellement rémunératrice. Et socialement, la fille allait s'occuper du ménage dans la famille et restait en famille. Le garçon pouvait aller en atelier protégé de la journée ».

La FEBRAP (2016) indique également dans ce sens que cette caractéristique est historique, car les activités à l'époque étaient plus « physiques » dans la majorité des ETA.

3.1.5. Quelles conséquences pour les femmes et les hommes en situation de handicap ?

Les conséquences des interactions entre le « genre » et le « handicap » sont nombreuses sur la vie des femmes et des hommes, et notamment sur la manière dont le monde extérieur les appréhende.

Ainsi, un nombre important de femmes en situation de handicap sont régulièrement **infantilisées** et **infériorisées** par une société validiste et sexiste. Il arrive également que les familles elles-mêmes les

⁶² Forme 2 : Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle

⁶³ Forme 3 : Enseignement professionnel

préfèrent « à la maison ». D'autres personnes montrent des attitudes sensées être « bienveillantes » quand elles s'adressent aux femmes en situation de handicap, pourtant, ces attitudes sont tout aussi validistes : « il ne vaut mieux pas que tu travailles », « c'est trop dangereux pour toi, on doit te protéger », « tu dois déjà t'occuper de ta maison/de tes parents, ta situation est bien comme ça »... Pour les garçons et les hommes, il semble important de développer leur autonomie pour qu'ils puissent se prendre en charge.

Tous ces stéréotypes non conscients isolent les personnes en situation de handicap et d'autant plus les femmes. Elles sont beaucoup plus susceptibles de subir des **discriminations**, des violences invisibles et des injonctions sous prétexte qu'elles ne savent pas décider par elles-mêmes et qu'elles sont plus vulnérables.

Parfois même, certaines femmes ne se rendent même pas compte de tout ce qui leur est imposé, étant donné qu'elles ont été socialisées ainsi depuis qu'elles sont enfants : elles n'ont jamais connu d'autres choses, n'ont jamais appris à mettre des limites et vivent dans une espèce d'infériorité « féminine » du fait de leur sexe, de leur dépendance, de leur impuissance.

Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme (2011) donnent également quelques exemples de conséquences de l'interaction « genre » et « handicap » dans le domaine de l'emploi. Elles citent plusieurs recherches ayant démontré que les stéréotypes de genre avaient un impact direct sur les priorités et sur le choix des méthodes d'accompagnement dans les ETA.

Dans la pensée populaire, la « masculinité » est liée un rôle d'homme qui est chef de famille :

« il s'avère que de nombreuses actions de réhabilitation et d'insertion de la personne dite handicapée sont influencées par ce concept. Souvent, les jeunes garçons et hommes avec un handicap sont accompagnés pour qu'ils puissent au mieux remplir ce rôle, l'accent est souvent mis sur l'acquisition de compétences pour la mise à l'emploi et une autonomisation maximale. On tente de créer un maximum d'opportunités pour la mise à l'emploi » (2011 : 34).

De ce fait, ce sont tant les hommes que les femmes qui sont enfermés dans des stéréotypes de genre. L'important serait donc de tenir compte des besoins de chaque personne dans son individualité afin de lui permettre une inclusion et un épanouissement réels.

3.1.6. Une question encore loin d'être résolue

L'enquête de Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme (2011) a finalement montré que le personnel encadrant des ETA (dont les directeurs) interrogé avait une définition du handicap oscillant entre approche médicale et sociale. Les personnes qui avaient une approche plutôt médicale se basant sur des catégories préétablies par l'AVIQ, l'INAMI, l'enseignement spécial, etc. avaient plus de réticences à mettre en place des pratiques positives pour favoriser l'égalité des genres dans les ETA. Cela pourrait notamment s'expliquer par la formation des nouveaux dirigeants engagés (hommes, pour la plupart), plus axés sur les aspects économiques, de gestion d'entreprise et peut-être moins portés sur l'aspect social (Detienne, 2019).

Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme signalent que « les catégorisations servent à objectiver le sujet pour optimiser les interventions et assurer un système de gestion et d'accompagnement

efficace, homogène et « gérable ». Dans cette logique, la tendance à classer, à catégoriser, à homogénéiser et à uniformiser est grande » (2011 : 41).

Cette manière d'appréhender les personnes en situation de handicap résume un manque de sensibilisation : avant d'être considéré de facto comme « une personne handicapée » (qui plus est pour les femmes, une « femme » et « handicapée », donc doublement peignée), on est avant tout un être humain, avec une histoire, une culture, des aspirations, des besoins. Les êtres humains ne sont pas à classer ni à uniformiser dans le but de mieux les gérer et de les faire correspondre à une norme. Ne pas tenir compte des besoins de chacune et chacun, ainsi que de leur diversité revient à de la discrimination, surtout lorsque nous constatons les chiffres si peu élevés de femmes dans les entreprises adaptées.

En réponse aux constats exposés dans cette étude et l'interpellation de Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme, quelques ETA avaient montré une certaine ouverture quant à l'embauche de femmes et semblaient « convaincues de la plus-value d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le monde du travail. Mais elles attendent que les femmes y viennent d'elles-mêmes, de 'façon naturelle', sans devoir entreprendre d'actions bien spécifiques » (2011 : 13). Mais « le naturel - ou plutôt la vision populaire et stéréotypée que la société peut avoir des femmes en situation de handicap - ne les incite pas forcément à travailler de manière autonome et à opérer leurs propres choix dans un environnement sécurisé et favorable ».

En revanche, d'autres directeurs d'ETA leur avaient répondu : « J'engage en fonction des besoins de l'entreprise et certains jobs ne conviennent pas aux femmes. Nous n'allons tout de même pas rendre la situation encore plus compliquée qu'elle ne l'est déjà ! » ou « Mais nous n'avons pas de poste qui pourrait convenir à une fille. Et puis ce serait très difficile pour une fille de s'intégrer dans un groupe de garçons ».

Bien que les mentalités et le souci d'inclusion aient **évolué** depuis plus de dix ans depuis l'apparition de l'étude de Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme, il est toujours bon de rappeler l'importance de tenir compte de la question du genre et de l'égalité des chances et d'en faire une question **prioritaire et reconnue**. Gaëtane Convent souligne d'ailleurs que certaines ETA se préoccupent de l'attractivité du métier pour tenter **d'atteindre un équilibre entre les femmes et les hommes** dans les ETA, en développant peut-être d'autres activités et en évoluant dans la réflexion.

Ceci semble plutôt positif, car nous savons que la société n'évoluera pas d'elle-même vers plus d'inclusion si nous ne nous mettons pas en marche et n'amorçons pas d'actions positives concrètes, chemin que certaines ETA semblent suivre de plus en plus.

Gitte Beaupain et Charlotte Belleflamme (2011) déclarent finalement que les ETA ayant

« opté pour une gestion consciente de la diversité et qui ont mis en place les moyens requis en tirent une plus-value évidente : richesse des échanges interhumains, plus grand pool de talents, plus de flexibilité, plus de créativité, degré d'interaction avec le contexte socioéconomique plus élevé. Dans ce type de culture d'entreprise, l'impact bénéfique de la bonne atmosphère sur la productivité et les résultats se fait sentir immédiatement. Les personnes y travaillant sont à l'aise et leur motivation s'en ressent. Malheureusement, leur nombre était assez réduit par rapport à l'ensemble des organisations visitées » (2011 : 45).

Cette même étude propose finalement des exemples de pratiques positives et des recommandations pour favoriser la conscience de l'importance du genre à court et à long terme, tant au niveau des intermédiaires⁶⁴ que sont l'AVIQ, le service PHARE et l'Eweta, qu'au niveau des ETA⁶⁵.

Rappelons également que les associations de défense des droits des personnes en situation de handicap ont également un rôle important à jouer dans l'information et la sensibilisation du grand public, des professionnels et des politiques sur les enjeux liés aux femmes en situation de handicap. Mais le travail ne s'arrête pas là, les femmes sont parfois confrontées à des stéréotypes qu'elles posent sur elles-mêmes. Il est primordial de leur faire prendre conscience que les stéréotypes sexistes et validistes entravent leur participation dans tous les domaines de la vie.

⁶⁴ Exemples de recommandations : meilleure accessibilité des formations, des services d'accompagnement et d'informations pour les femmes, la récolte systématique de données sexuées et la prise en compte de la dimension de genre, le développement d'une politique de sensibilisation vis-à-vis de l'entourage des femmes en situation de handicap, mais aussi vis-à-vis des associations, des organismes pour l'emploi, des professionnels travaillant dans ces structures intermédiaires, des politiques, du monde médical et enfin, du grand public.

⁶⁵ Au niveau des ETA : s'assurer d'avoir une politique des ressources humaines sensible au genre, en disposant de statistiques sexuées, en suivant leur évolution, en pratiquant une politique de recrutement neutre, en axant les efforts sur les mesures de garde d'enfants et la conciliation vie familiale/professionnelle, en organisant des formations de sensibilisation au genre pour le personnel encadrant, en sensibilisant les écoles et les organismes fournissant les candidates et candidats à une approche du genre, en travaillant spécifiquement avec ces femmes via un job coaching, des formations visant leur autonomie, etc.



3.2 L'inclusion par le travail : seule voie possible?

3.2.1 Avant de parler « inclusion » des personnes en situation de handicap dans la société...

3.2.2 Quelques pistes vers une société « plus inclusive » dans le monde du travail

3.2.3 Le maintien des tâches « simples » face aux évolutions des techniques industrielles : une impasse, vraiment ?

3.2. L'inclusion par le travail : seule voie possible ?

Nous entendons parfois l'idée que les ETA ne favoriseraient pas « l'inclusion » des personnes en situation de handicap dans la société, qu'elles seraient trop « ghetto ». Dans cette section, nous tentons d'y voir plus clair en rappelant notamment que nous vivons toujours aujourd'hui dans une société qui ne semble pas tout à fait prête à accueillir tous les types de handicaps, dans tous les domaines de la vie. Nous revenons ensuite sur une certaine volonté du secteur d'ajouter quelques maillons actuellement manquants entre le travail en ETA et l'occupationnel. Finalement, nous nous questionnons sur les conséquences de la mécanisation et de la professionnalisation des ETA pour les personnes plus lourdement touchées par le handicap. Leur place est-elle toujours dans les entreprises adaptées ?

Notre but n'est donc pas de juger l'avenir et l'utilité des ETA, mais de poser certaines questions au regard des évolutions de la société.

3.2.1. Avant de parler « inclusion » des personnes en situation de handicap dans la société...

C'est bien clair : l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap⁶⁶ incite les États parties à reconnaître le droit au travail aux personnes en situation de handicap, sur la base d'égalité avec les autres. Les milieux de travail devraient être ouverts, accessibles et favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

De même, dans de nombreux autres textes, au sein des mouvements militants et parmi les personnes concernées, nous entendons souvent des termes comme inclusion sociale, rien sur nous sans nous, non-discrimination, égalité des chances de participation à la vie sociale grâce aux aménagements raisonnables ou un accompagnement individuel, etc. Mais rendons-nous à l'évidence : à l'heure actuelle, de nombreux efforts sont encore à fournir de la part de différents niveaux de pouvoirs, acteurs et organismes pour arriver à une pleine participation et une réelle inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu du travail ordinaire.

Un réel changement de paradigme doit être opéré, une réflexion doit être menée par toutes et tous pour que la société et le système soient inclusifs. Ce n'est pas en plaçant des personnes en situation de handicap dans des entreprises ordinaires que la situation va s'améliorer. Des réformes structurelles profondes doivent être menées dans tous les secteurs. C'est seulement à ce moment que nous serons réellement en mesure de parler de choix, de liberté des citoyens et citoyennes et d'autodétermination.

Ainsi, bien que certaines critiques pourraient être adressées aux ETA, spécifiant qu'elles ne favorisent pas « l'inclusion » des personnes en situation dans la société, nous pourrions rétorquer qu'avant d'entrer dans ce débat, il conviendrait d'abord de **se décentrer** : la société, d'un point de vue global, n'est pas (encore) totalement accessible pour les personnes en situation de handicap et n'est pas

⁶⁶ Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>, consulté le 15/11/2021

encore en mesure d'apporter des solutions collectives aux besoins spécifiques de ces personnes pour, notamment, travailler en « milieu ordinaire »⁶⁷.

Rappelons que, bien que nous parlons d'engagement des personnes en situation de handicap dans les entreprises ordinaires, nombreux sont les individus qui deviennent handicapés au cours de leur vie et qui sont licenciés, car ils ne « peuvent plus travailler ». Ils sont licenciés à cause de l'apparition soudaine d'un handicap, d'une maladie invisible ou non. C'est encore un exemple de la société qui n'est pas inclusive de base. Qu'en est-il du maintien des personnes en situation de handicap dans leur emploi au sein du secteur ordinaire ?

En outre, des personnes dont le handicap n'est pas « si lourd » ne parviennent pas à trouver un emploi dans le marché ordinaire, alors que des aménagements concernant le temps de travail ou le matériel pourraient être faits. **La société n'est donc pas actuellement en mesure de permettre à tout un chacun d'évoluer en toute dignité.** Il est, de ce fait, assez réducteur de penser qu'en supprimant les ETA, les personnes en situation de handicap seront de facto incluses dans le circuit ordinaire de l'emploi.

À ce titre, Gérard Zribi résume, à propos des pouvoirs publics :

« au nom d'une conception pauvre et réductrice de l'inclusion, les pouvoirs publics s'orientent vers un effacement et peut-être à terme à une disparition des ESAT⁶⁸ considérés, bien à tort par certains, comme discriminatoires. Faut-il rappeler que l'absence de dispositifs adaptés et, chaque fois que nécessaire, spécifiques, ne peut que générer de la marginalisation, une absence de liens sociaux, la disparition d'acquis cognitifs et, en définitive, le nonaccès aux droits fondamentaux, en l'occurrence le droit au travail » (Zribi, 2019 : 195).

Gaëtane Convent souligne que la société se leurre sur plusieurs volets et signale que « les gens qui ne côtoient pas les personnes en situation de handicap ont parfois l'impression que n'importe qui peut aller dans n'importe quelle entreprise ». Or, ce n'est actuellement certainement pas le cas. Elle nous donne ainsi deux exemples. Le premier exemple concerne une personne dans un fauteuil roulant, qui a priori, n'aurait besoin « que » d'aménagements pour rendre accessible son lieu de travail :

« j'avais rencontré un architecte qui faisait tous les plans pour une ETA et qui était en chaise roulante. Je lui pose la question : « qu'est-ce qui fait que vous ne travaillez plus dans un bureau d'architecte ? (...) Il me dit : « vous ne vous rendez pas compte : rester dans ma chaise roulante dans une seule position n'est pas possible, la position sur les plans inclinés n'est plus possible comme par le passé, ma douleur au dos fait que je ne peux plus avoir ce genre d'horaire. Et toutes les 6 semaines, je dois aller à mes examens médicaux. Dans une entreprise classique, vous croyez vraiment que je peux m'absenter toutes les 6 semaines pendant une demi-journée ?

⁶⁷ Par exemple, les transports pour se rendre sur son lieu de travail ne sont pas adaptés ou engendrent une série de démarches trop contraignantes, le regard validiste est encore omniprésent chez les employeuses et employeurs, dans la population en général...

⁶⁸ En France, les ESAT sont des établissements et des services d'aide par le travail. Ce sont des établissements médico-sociaux de travail protégé, réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle. Elles sont similaires aux ETA de Belgique.

Est-ce qu'ils accepteraient que tous les X nombres d'heures, je doive m'arrêter de travailler, changer de position, d'avoir une table adaptée ? ».

Le second exemple concerne des personnes sourdes :

« tu peux travailler à plein d'autres endroits, on est bien d'accord. Mais quand tu questionnes les travailleurs, ils disent : « mais partout où on va, on s'adapte. On prend le bus : on s'adapte. Je dois aller là : je m'adapte. Enfin j'arrive dans mon entreprise, c'est le premier endroit où je ne dois pas faire attention, je peux être juste celui que je suis au quotidien et faire mon travail. Pourquoi m'impose-t-on de repartir dans une entreprise classique où je dois encore m'adapter ? ».

En outre, les mentalités évoluent. Contrairement à ce qu'il se passait dans les années 1960, le travail dans le secteur ordinaire à tout prix n'est plus synonyme d'être intégré socialement ou un critère « d'intégration ». « Avoir un travail »⁶⁹ ne définit plus totalement l'identité d'une personne. D'autres moyens existent, favorisant le sentiment d'être utile et participer à la société, comme le bénévolat. Mais le fait d'exercer un travail permet de percevoir un revenu, confère toujours un certain « statut » social (liée à la pensée néolibérale) et

« contribue fortement à la réalité de participation active d'un individu à la communauté sociale. Exercer un emploi permet de s'insérer dans un réseau professionnel organisé et prévu avec des collègues, clients... alors que le non-travail engendre un lien communautaire plus flou, et aléatoire, réalité encore plus accentuée chez les personnes handicapées » (Zribi 2019 : 82).

En outre, les autres formes de participation à la vie sociale ne sont pas toujours encouragées par la société néolibérale et peuvent même être pénalisantes. Par exemple, si une personne en situation de handicap est très engagée dans le bénévolat, on pourrait alors lui dire qu'elle est bien capable de travailler...

L'important est de se questionner sur la (trop) grande place qu'occupe le marché de l'emploi dans nos vies⁷⁰ et les démarches parfois très complexes pour les personnes en situation de handicap, qui doivent naviguer entre la DGPH (Direction Générale Personnes Handicapées⁷¹), les mutualités et les organismes régionaux chargés de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Au-delà de ce débat, nous aimerons également insister sur le fait qu'il faudrait d'abord s'entendre sur la notion d'inclusion au niveau global. La dichotomie inclusion/non-inclusion n'existe pas réellement,

⁶⁹ Nous vous invitons à lire l'analyse ASPH (2018) à ce sujet : « Parcours de réintégration professionnelle obligatoire pour les personnes malades de longue durée, quels enjeux pour les personnes en situation de handicap ? » <https://www.asph.be/wp-content/uploads/2021/02/Analyse-ASPH-17-2018-reint%C3%A9gration-malades-longue-duree.pdf>, consultée le 18/11/2021.

⁷⁰ D'autres idées apparaissent actuellement, comme la réduction collective du temps de travail en visant une semaine de 32 heures sur 4 jours par semaine de travail. Cela « permettrait de réduire la pression sur les travailleurs et travailleuses à temps plein, tout en offrant la possibilité aux travailleurs à temps partiel, qui sont souvent des travailleuses, d'augmenter leur temps de travail ». Pour en savoir plus : <https://www.fgtb.be/la-semaine-des-32-heures-pour-vivre-mieux>, consulté le 16/11/2021.

⁷¹ La mission de la DGPH est d'aider les personnes en situation de handicap lorsqu'elles demandent des allocations, des cartes de stationnement ou des attestations pour bénéficier d'autres droits sociaux ou fiscaux. Plus d'informations : <https://handicap.belgium.be/fr/>

l'inclusion se situe plutôt sur un continuum. Nous ne pouvons pas dire que la société n'est pas inclusive, car, jour après jour, elle l'est de plus en plus, mais nous ne pouvons pas affirmer qu'elle l'est.

Ensuite, si une personne en situation de handicap se sent épanouie en ETA faute d'autres possibilités de travail, nous pourrions dire que l'ETA a également inclus cette personne dans le monde du travail, bien qu'il serait préférable de lui ouvrir toutes les possibilités d'emploi, notamment dans le secteur professionnel classique doté d'un accompagnement adapté.

Enfin, pour nous, l'inclusion n'implique pas automatiquement une absence d'institutions, d'écoles spécialisées ou d'accompagnements particuliers liés à des aménagements raisonnables ou autres. Il nous semble que le point central est le **respect des droits à l'autodétermination des personnes en situation de handicap dans la conduite de leur propre vie, chaque fois que cela est possible, dans l'ensemble des domaines de leur vie.**

À l'heure actuelle, Gaëtane Convent indique qu'elle est « intimement persuadée que si ce modèle [les ETA] n'existait pas, certaines personnes ne trouveraient pas d'emploi ailleurs ».

3.2.2. Quelques pistes vers une société « plus inclusive » dans le monde du travail

Au cours de nos entretiens, nous avons pu dégager quelques pistes qui contribueraient à une plus grande ouverture des entreprises ordinaires au travail des personnes en situation de handicap. De nombreuses autres pistes pourraient également être citées, nous ne prétendons pas être exhaustives.

Comme nous l'avons constaté, le monde du travail, ainsi que la société en général, n'est pas encore totalement prête à accueillir le travail des personnes en situation de handicap étant donné le manque de réponses structurelles à leurs besoins spécifiques et la mise en place de cadre rassurant. De ce fait, des travailleuses et travailleurs en situation de handicap ne souhaitent pas s'éloigner du milieu adapté, étant donné la présence des aménagements dont ils disposent déjà en ETA. Parmi ces aménagements, tels que les aménagements horaires, du rythme de travail, de la flexibilité, nous pouvons aussi compter sur l'ensemble le volet social proposé par les ETA, avec l'accompagnement par des assistants sociaux et autres métiers.

Dans l'optique de peut-être décroiser le travail en entreprise de travail adapté, certains ponts intermédiaires peuvent être envisagés afin de créer davantage de liens entre le secteur adapté et le milieu ordinaire. Cela pourrait par exemple se faire en travaillant sur une reconnaissance des compétences et en développant des structures intermédiaires.

Nous insistons encore sur le fait qu'il est nécessaire de bénéficier d'un accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap, au niveau social, psychologique et autre, en milieu ordinaire. Nous précisons également à nouveau que nous ne défendons pas à tout prix une « disparition des ETA » en demandant davantage d'inclusion. Nous défendons l'autodétermination : une personne en situation de handicap doit avoir le choix de son lieu de travail ! Que veut-elle réellement ? Où veut-elle travailler ? Qu'est-ce qui la rend vraiment heureuse ?

3.2.2.1. Reconnaissance des compétences

Selon Gaëtane Convent, il serait intéressant « d'arriver à une validation de compétences reconnues par des tiers même dans le système externe ». En effet, l'école spécialisée n'a pas forcément fourni

une formation spécifique aux élèves sortants. Ainsi, les personnes en situation de handicap ayant travaillé en ETA pourraient être reconnues, dans le circuit classique, pour leurs compétences et avoir la liberté de choisir parmi différentes possibilités. Ce mécanisme s'apparente aux titres de compétences délivrés par le Consortium de validation des compétences et des Centres de validations agréés en Wallonie et à Bruxelles⁷². Ceci permettrait une reconnaissance tant en interne (entre les ETA) qu'en externe, vers des entreprises ordinaires.

L'approfondissement et le développement des formations en amont en ETA pourraient contribuer à une meilleure valorisation des compétences et favoriser une certaine inclusion, mais des soutiens doivent toujours être nécessaires pour accroître les chances d'une transition vers le milieu ordinaire. D'ailleurs, un appui des directions des ETA pourrait aider des travailleuses et travailleurs à développer leurs compétences par les pairs qui expliqueraient leur métier sur le terrain (valable tant pour les personnes en situation de handicap que le personnel administratif). Nous pourrions même penser aux travailleurs vieillissants en manque de motivation pour qu'ils puissent donner des formations, partager leur expérience, quand cela est possible. Cela valoriserait leur carrière et leur travail.

3.2.2.2. Les contrats d'adaptation professionnelle et les contrats d'entreprise

À l'heure actuelle, le choix n'est pas encore totalement donné aux les personnes en situation de handicap de pouvoir choisir leur environnement de travail. Mais avant de se pencher sur les liens qui pourraient être faits entre les ETA et les entreprises ordinaires, regardons ce qui peut être mis en place au niveau du secteur du handicap pour pouvoir déjà offrir un plus large choix aux personnes en situation de handicap qui souhaitent participer à la vie sociale par une occupation potentiellement génératrice de revenus.

Ainsi, dans le secteur du handicap, pour Bruxelles, le rapport de la FEBRAP souligne que de nombreux professionnels « déplorent l'absence d'un « maillon » dans le « continuum » des modalités d'activité proposées aux personnes en situation de handicap » (2016 : 108). En effet, peu d'articulations sont existantes entre les centres de jours, où les personnes paient pour pouvoir participer aux activités, les ETA et finalement le monde « ordinaire ». Selon Damien Logghe :

« Il faudrait ajouter un échelon entre les deux qui permet d'offrir un environnement enrichissant et valorisant pour les individus qui n'ont pas envie de faire du macramé toute la journée, mais plutôt un contexte de production, avec une relation de collègues plutôt que de bénéficiaires. Et qui, en même temps, n'ont pas envie de la pression pour des engagements de présence, de règles plus strictes liées à l'environnement commercial où on s'engage vis-à-vis d'un tiers ».

Selon lui, le modèle des cellules CAP pourrait être un exemple de ce type de maillon manquant, qu'il conviendrait de développer davantage. Ces cellules pourraient avoir le rôle de tremplin entre le secteur occupationnel et le secteur des ETA pour des personnes encore hésitantes. Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap gagnent ainsi des compétences et ont le choix, par la suite, de

⁷² Pour plus d'informations à ce sujet : Validation des compétences, qui fédère les trois gouvernements francophones et rassemble les cinq opérateurs de formation francophones : <http://validationdescompetences.be/>

choisir de rester dans une occupation professionnelle similaire ou bien « pour d'autres, ça pourrait être la préparation d'un projet professionnel abouti dans une ETA », indique Damien Logghe.

Pour ce dernier, les cellules CAP-FSE⁷³ (où un moniteur est subventionné spécifiquement pour accompagner une équipe de cinq personnes) pourraient être le modèle de ce à quoi ressemblerait ce maillon manquant. Ce modèle pourrait être appliqué moyennant un gain de flexibilité par rapport au modèle actuel. En effet, les stagiaires se présentent par cinq, ce qui vient parfois gonfler de manière conséquente les équipes, notamment pour les ETA qui ne disposent pas de beaucoup d'effectifs à la base.

L'idée serait surtout de développer des services d'accompagnement, qui pourraient prendre plusieurs formes, et qui favoriseraient un projet d'activité professionnelle et de vie tout en étant détachés des impératifs commerciaux et économiques.

Un entre-deux également pourrait s'inspirer du projet Transition Insertion⁷⁴ présent en Wallonie et à Bruxelles et financé par le Fonds Social Européen, qui facilite l'insertion socioprofessionnelle des jeunes sortant de l'enseignement spécialisé (formes 2 et 3). A Bruxelles, les ETA participantes sont accompagnées d'ergothérapeutes pour améliorer le bien-être au travail des jeunes (Da Silva et Reybier, 2020). Ceux-ci sont suivis pendant encore un an après la sortie de l'école pour pouvoir trouver le meilleur parcours pour eux. Ainsi, il faudrait encourager et développer à l'échelle nationale des services contribuant à renforcer les liens dès la sortie de l'école avec le modèle d'emploi le plus adapté à la personne.

Un autre exemple d'inspiration évoqué lui par Damien Logghe sont les services de participation par des activités collectives (PACT) mis en place par le Décret Inclusion⁷⁵. Mais cette idée soulève certains enjeux dont la FEBRAP a fait rapport. Le volontariat peut constituer une solution individuelle intéressante dans une activité de type PACT. Mais dans la pratique, certaines ETA pointent l'enjeu du statut. En effet, l'ETA « abriterait dans ce cas un système à deux vitesses, où certains seraient travailleurs et d'autres volontaires. Si une activité PACT se met en place dans une ETA, il est essentiel que les activités soient distinctes : activité de production pour les travailleurs, activité d'utilité sociale pour les volontaires » (2016 : 110). Cette distinction claire permettrait d'éviter les sentiments d'injustice au vu de la perception ou non de salaire pour une activité similaire.

Finalement, ces quelques pistes intermédiaires dans le secteur adapté permettraient d'offrir davantage de possibilités aux travailleurs et travailleuses. Le bénéfice pour les ETA est également

⁷³ Les CAP-FSE sont des cellules d'accueil et de formation créés grâce au soutien du Fonds Social Européen (FSE) et de la COCOF. « Depuis 2015, ce projet est développé pour quatre métiers très différents : distribution et recyclage à l'APAM, cantonniers à La Ferme Nos Pilifs, potager urbain à l'APRE, Services et sandwicherie à Travail & Vie. L'objectif du projet CAP-FSE est de donner l'opportunité à des personnes handicapées aux capacités professionnelles hésitantes de tenter l'expérience du travail. Un moniteur spécifique à cette équipe de cinq travailleurs accompagne chacun dans son projet professionnel et ses apprentissages ». Source : <https://www.febrap.be/jsuis-cap>, consulté le 19/11/2021

⁷⁴ Pour plus d'informations : <https://transition-insertion.be/>

⁷⁵ Le décret relatif à l'inclusion de la personne handicapée est disponible ici : <https://phare.irisnet.be/espace-pro/r%C3%A9glementation/r%C3%A9glementation-applicable-cocof/>, consulté le 19/11/2021. La section 3 du Décret est relative aux services PACT.

présent étant donné que leur rôle est renforcé et qu'elles pourraient, par exemple, s'essayer à de nouvelles activités qui pourraient engendrer plus de risques en termes économiques :

« On a envie de déployer une activité de production de légumes, on peut commencer par une cellule CAP avec un moniteur, on découvre l'environnement, qu'est-ce que la permaculture, qu'est-ce qu'il faut comme matériel ? Pour vraiment mieux juger de la pertinence de déployer ça d'un point de vue commercial ou pas », exemplifie Damien Logghe.

D'un point de vue global, Damien Logghe souligne que les ETA atteignent ainsi leur « objectif social en permettant à des profils encore plus éloignés du monde du travail en ayant des cellules CAP ».

Au cours de nos entretiens, la question de prendre en compte à la fois la volonté d'autonomie de la personne et ses besoins d'accompagnement et de sécurité est revenue à plusieurs reprises. Pour y répondre, le terme de « **contrat d'entreprise** » est souvent revenu. Ce contrat représenterait également un partenariat intermédiaire, mais cette fois-ci entre les ETA et le monde du travail « ordinaire ».

Un contrat d'entreprise⁷⁶ permet par exemple à une personne en situation de handicap employée dans une ETA de travailler dans une entreprise ordinaire externe, quand cela s'avère possible pour toutes les parties prenantes.

Cette idée fait partie des missions sociales des ETA car ces contrats favorisent la navigation parmi les entreprises ordinaires, le sentiment d'être valorisé, le travail avec d'autres personnes, l'acquisition d'une expérience supplémentaire sur une période déterminée et la possibilité de s'essayer à un métier non offert par les ETA. Suite à cette expérience, les travailleurs et travailleuses en situation de handicap reviennent en ETA. Mais il peut arriver que l'entreprise ordinaire dans laquelle ils travaillaient souhaite les engager. Si un accord commun est trouvé, des travailleurs et travailleuses en situation de handicap peuvent être embauchés et quittent leur ETA. En outre, ces travailleuses et travailleurs ont la possibilité, durant 3 mois, de revenir travailler en ETA si leur engagement dans l'entreprise ordinaire ne fut pas satisfaisant. En effet, il faut veiller à ce que ces personnes puissent gérer le changement de cadre de travail, ce qui n'est pas toujours aisé et confortable.

Rappelons l'idée que ces « détachements » ne doivent pas constituer des substituts aux ETA. Ils devraient être complémentaires au travail en ETA, favorisant la mixité des formules d'emploi et permettant aux personnes en situation de handicap de se former à des métiers spécifiques.

Ce « détachement »⁷⁷ de personnes en situation de handicap en entreprise ordinaire pourrait permettre une certaine transition, étant donné le caractère « moins contraignant » qu'un engagement réel par l'entreprise. Il peut également permettre de sensibiliser l'employeur et les équipes, de « s'ouvrir à la différence » pour des personnes non sensibilisées, de favoriser une mission plus sociale et de contribuer à faire évoluer les mentalités sur le handicap. À moyen terme, nous pourrions peut-être espérer que ce type de pratique ouvre la voie à un engagement plus important de personnes en

⁷⁶ Les contrats d'entreprise existent également entre ETA, mais ce n'est pas le propos ici.

⁷⁷ Rappelons tout de même que l'employeur reste l'ETA. Les travailleuses et travailleurs sont donc régulièrement suivis par un moniteur. Lorsque l'équipe travaillant en contrat d'entreprise est constituée de plus de 10 personnes, un moniteur les accompagne au quotidien.

situation de handicap dans l'entreprise « ordinaire » ou tout du moins, de personnes ayant un handicap plus léger. Une offre plus grande serait ainsi mise à disposition des personnes en situation de handicap recherchant de l'emploi.

Il semble toutefois que les contrats d'entreprise ne soient pas encore assez développés en Belgique et même pas du tout à Bruxelles (qui est davantage dans une économie de services, avec moins d'industries). Pourtant, des ponts seraient ainsi créés entre les ETA et les entreprises ordinaires qui constitueraient de moins en moins des acteurs hermétiques dans le tissu économique. Selon Damien Logghe, « on se rapproche un peu de l'inclusion (...), même si ces personnes sont rassemblées autour d'une tâche commune, avec un moniteur qui les accompagne » étant donné que l'ETA reste l'employeur. La création de nouvelles structures ou le développement de celles qui sont existantes pourraient contribuer à augmenter l'impact et le rôle des ETA et permettraient à plus de personnes de bénéficier de cette expérience.

À son niveau, Gaëtane Convent souligne que :

« les travailleurs sont en général contents d'aller en contrat d'entreprise, mais c'est toujours améliorable. Il y a des choses qui fonctionnent bien, il existe même des situation où ce sont les ouvriers qui le demandent. Dans certains lieux, ce n'est pas toujours facile, on les engage, ils commencent de petites tâches puis les tâches deviennent trop difficiles au regard de leur handicap. L'ETA étant là pour veiller au bien-être de ses travailleurs, elle doit alors intervenir. Il existe des critiques envers le secteur. On est loin d'être parfaits et il y a toujours des choses à améliorer. Par contre, je pense qu'on est un secteur qui se pose constamment la question de « comment améliorer les choses » et cela est fondamental dans tout processus d'évolution. Nous sommes un secteur qui se bouge vraiment pour mettre du sens dans ce qu'on a envie de faire et rendre la société plus juste ».

Signalons que ce sont des pistes proposées qu'il faut améliorer, mais il convient d'être vigilant et suivre le taux d'engagement de personnes en situation de handicap donnant suite à un contrat d'entreprise. Des incitants notamment financiers peuvent être développés pour l'engagement d'une personne venant précédemment d'une ETA.

Notons également l'importance de travailler à une vision plus « collective » et sociale qui valoriserait l'intégration de projets d'économie sociale dans l'activité classique. Les entreprises classiques gagneraient à participer à un projet social plus large en s'ouvrant aux secteurs d'économie sociale, car l'inclusion passe aussi par des partenariats avec des entreprises à finalité sociale. Souvent, une crainte injustifiée existe encore ces deux mondes, les travailleurs du secteur ordinaire craignant par exemple qu'une personne en situation de handicap, suite à une formation, puisse prendre sa place. Mais cette situation est non fondée et crée un frein au partenariat fructueux qui pourrait être mis en place et favoriser l'inclusion.

Enfin, Gérard Zribi souligne que, grâce à ces réponses intermédiaires, transitionnelles ou non,

« sont ainsi pris en compte (...), les possibilités d'inclusion, ou les besoins d'une prise en charge institutionnelle, ou encore l'aménagement de diverses solutions intermédiaires partiellement inclusives. C'est l'aboutissement d'un mouvement lent, produit par le dialogue, quelquefois difficile,

entre les personnes handicapées, les associations de parents d'enfants handicapés mentaux, les professionnels de l'action sociale et les décideurs publics » (2019 : 25).

Mais cela n'exclut pas certaines prises de position plus radicales d'un côté ou de l'autre, de la part d'associations ou de professionnels.

3.2.2.3. *Des événements tels que le DuoDay : une fausse bonne idée ?*

Le DuoDay⁷⁸ permet à des entreprises publiques ou privées d'accueillir, lors d'une journée, un ou une stagiaire en situation de handicap en créant un duo avec un travailleur ou une travailleuse de l'entreprise. De manière générale, nous pourrions penser que cette journée constitue un bon outil pour permettre à une personne en situation de handicap de connaître le monde de l'entreprise et sensibiliser leur personnel.

Mais certaines voix s'élèvent contre la journée DuoDay, notamment provenant des militants et militantes en situation de handicap, taxée de validiste et d'action de charité sans réel changement structurel. Nous rédigerons très prochainement une analyse dans le cadre de l'Éducation Permanente à ce sujet⁷⁹.

3.2.3. Le maintien de tâches « simples » face aux évolutions des techniques industrielles : une impasse, vraiment ?

Nous avons relevé antérieurement dans cette étude l'enjeu du maintien de certaines activités « basiques » et manuelles pour les travailleurs lourdement touchés par le handicap (ayant un handicap intellectuel lourd ou des difficultés d'abstraction, par exemple) face à la dématérialisation, la professionnalisation du secteur des ETA et la pression de rentabilité économique. Nous amenons quelques éléments pour nous questionner sur leur avenir.

Il est avéré que les activités simples pouvant être séquencées et répétitives existent encore pour ces personnes dans la plupart des ETA. Souvent, ce sont des travailleurs et des travailleuses présents de longue date dans l'ETA qui occupent ces postes. D'ailleurs, c'est l'une des missions sociales principales des ETA : offrir un emploi durable, respectueux et de qualité pour ses ouvriers et ouvrières.

Gaëtane Convent ajoute que les critiques provenant de personnes externes envers les ETA sont souvent de deux types : soit les travailleurs et travailleuses « sont toute la journée sur la même tâche au même endroit », soit ils et elles doivent « changer toutes les deux heures de chaînes de travail et de type d'activité », ce qui serait perturbant pour les personnes en situation de handicap. Mais elle explique que si le système fonctionne ainsi, c'est justement pour assurer les meilleures conditions de travail. Pour certaines personnes, « le rituel de leur place et leur tâche est essentiel pour leur

⁷⁸ « L'action nationale et européenne "DuoDay" vise à sensibiliser les entreprises tant privées que publiques à l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle donne l'occasion à des travailleurs de rencontrer sur leur lieu de travail habituel des candidats en situation de handicap à la recherche d'un emploi ou en questionnement par rapport à leur formation professionnelle », <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/informations-aux-employeurs/>, consulté le 18/11/2021

⁷⁹ Toutes nos réalisations dans le cadre de notre reconnaissance en Education Permanente sont disponibles sur <http://www.asph.be>

équilibre ». Pour d'autres, à l'inverse, « la flexibilité est nécessaire pour des raisons d'ergonomie et soulager leur corps face à un mouvement répétitif ».

En ce sens, le cas des tâches manuelles et répétitives est maintenu pour toujours proposer un emploi adapté. Gaëtane Convent indique d'ailleurs que « lorsqu'une ETA achète du matériel, elle se pose toujours la question de l'amélioration ou non des conditions de travail (...). Mais il faut aussi se poser la question du risque de supprimer des emplois. Si l'achat d'une machine remplace l'action d'un travailleur, cela permettra-t-il le développement d'autres tâches qui nécessiteront aussi de l'emploi ? ». A ce stade, nous pouvons donc comprendre que dans certains cas, le développement industriel des ETA n'est pas systématique, étant donné l'enjeu premier de création et maintien d'emplois de qualité. À titre d'exemple, certaines ETA ont déjà refusé des marchés qui demandaient l'utilisation d'une machine puissante, requérant deux à trois personnes aux habilités techniques, mais entraînant une charge de stress trop importante au niveau des délais.

Mais ensuite, que faire avec les nouveaux travailleurs plus lourdement en situation de handicap qui avaient, auparavant, leur place en ETA ? Car à cela s'ajoute le fait que les employeurs sont de plus en plus sélectifs dans les profils et que les métiers d'avenir sont liés au numérique et à la dématérialisation... « Qui dit dématérialisation, dit qu'il y a de moins en moins à faire avec les mains ! », souligne Damien Logghe.

Leur place est-elle donc actuellement plutôt dans des centres de jour ? À ce stade, nous pouvons évidemment répondre que l'emploi ne doit pas constituer une quête de vie, il ne doit pas définir la personne. Mais si l'idée d'un placement dans un centre de jour vient à être mise sur la table, elle doit résulter d'un choix pour la personne en situation de handicap. Des activités via les structures intermédiaires dont nous avons parlé antérieurement pourraient également leur être proposées. Mais quid du facteur financier, de paiement de sa place en institution ?

Pour Damien Logghe, il ne faut pas être si alarmiste. Pour le futur, « on va donc devoir peut-être plus se concentrer sur des tâches et des activités qui sont plutôt de première ligne, de première nécessité, le non délocalisable ». Il ajoute une petite lueur d'espoir qui est celle de l'économie circulaire. Les ETA, de par leur encrage notamment dans l'économie sociale, peuvent totalement être actrices dans l'amélioration de l'impact environnemental de leurs activités, être actrice dans le changement. Ce modèle est intéressant et il conviendrait de le creuser davantage.



Conclusion

Conclusion

Nous avons pointé combien les ETA, employant plusieurs milliers de personnes en situation de handicap, vivent des réalités très différentes et que le rôle d'équilibriste fait partie intégrante des enjeux dans les directions. Chaque jour, les ETA doivent se réinventer en tenant compte de leur position particulière et des nombreux impératifs qu'elles doivent remplir, tant au niveau social, qu'économique et managérial. L'évolution du secteur est lente, mais bien réelle et nous avons pu le constater au travers des enjeux et des défis que nous avons évoqués : des équilibres permanents à rechercher, un nombre de places limitées, une diversification des profils des ouvriers, des employés et des employeurs, une lourdeur administrative, une pression économique, une incompréhension de la société...

Nous sommes revenues plus spécialement sur deux thématiques, celle de la situation des femmes en situation de handicap en ETA et celle de l'inclusion par le travail. Concernant la première, les femmes en situation de handicap rencontrent toujours aujourd'hui de nombreuses difficultés du fait des discriminations et des oppressions qu'elles subissent. Celles-ci ont des conséquences néfastes sur leur vie, d'autant plus lorsqu'elles ne sont pas forcément conscientes de ces stéréotypes et qu'elles se conforment à ce qui est « logiquement » attendu d'elles.

L'équipe encadrante des ETA n'étant pas forcément sensibilisée à l'approche genrée du handicap et les femmes en situation de handicap étant souvent assimilées à des êtres asexués (on parle toujours de « personnes en situation de handicap » sans en spécifier le genre), l'obtention de données spécifiques les concernant est difficile. Ceci occulte leur besoin potentiel de mesures spécifiques positives dans les ETA. L'inclusion des femmes en situation de handicap ne semble pas être une priorité absolue pour les ETA, notamment parce que celles-ci ont d'autres préoccupations, identifiées comme plus urgentes.

Concernant la deuxième thématique, nous avons vu que les ETA représentent un secteur d'intégration plutôt que d'inclusion pour les personnes en situation de handicap, mais il faut nuancer ce propos. L'inclusion ne veut pas dire intégrer une personne en situation de handicap dans le circuit ordinaire. Il faut d'abord changer de paradigme et repenser toute la société : tant que la société n'est pas elle-même inclusive, par une réflexion sur l'inclusion, une volonté politique, des moyens techniques et humains, dans tous les domaines (dont le domaine de l'emploi dans le secteur ordinaire), il serait bien utopique de penser arriver à une inclusion des personnes en situation de handicap grâce au travail.

L'inclusion se travaille d'abord en ETA et puis, grâce à des réponses transitionnelles et intermédiaires à développer ou à mettre en œuvre, les ETA peuvent jouer un rôle au-delà de leurs frontières dans l'inclusion par le travail dans les entreprises ordinaires. Chaque entreprise devrait pouvoir être consciente de son rôle à jouer et de la plus-value de l'inclusion des personnes les plus vulnérables, en marge de la société. Des partenariats entre des entreprises d'économie sociale et des entreprises classiques pourraient être créés. L'enjeu est donc de quitter les réponses binaires simples sur des questions qui sont beaucoup plus complexes. Le fait de se positionner fermement pour ou contre les ETA n'implique que de la politisation et une mise en débat stérile. L'étude ci-présente avait donc pour objectif d'alimenter une réflexion et un débat nuancés sur ces questions.

L'inclusion, c'est travailler à l'autodétermination et à l'autonomie des personnes, c'est leur donner les moyens de pouvoir choisir le type d'occupation qu'elles souhaitent et donc diversifier un maximum leurs possibilités, tant dans le secteur adapté que dans le secteur ordinaire.

Cette étude démontre à quel point il est important de nuancer les avis et questionner sans cesse les opportunités et menaces de ce type de modèle économique. Soulignons également que le secteur fait preuve d'une innovation permanente, d'une adaptation à son public et aux enjeux économiques avec une visée profondément sociale, comme trop peu d'entreprises « classiques » le font.

Enfin, comme pour beaucoup de secteurs, d'administrations et institutions, il n'est pas vain de remettre sur la table la question du financement afin de permettre au secteur des ETA de développer des moyens pour évoluer, s'adapter, se réformer et réaffirmer la pertinence de son existence pour plus d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Dans un monde orchestré par une politique néolibérale excluante, il convient d'encourager et de soutenir les initiatives qui prennent à bras le corps la question de l'emploi pour des personnes que cette politique déclare bien trop souvent « inemployables », freinant ainsi la participation sociale des personnes concernées. À l'heure où l'on exclut de plus en plus les individus du chômage, où les médecins-conseils endossent de plus en plus une casquette de contrôle, etc., il est essentiel d'outiller correctement le secteur des ETA et de protéger ces catégories de la population de sanctions et exclusions malheureusement trop courantes.



Bibliographie

Bibliographie

Beaupain, G. et Belleflamme, C. (2011). Le défi du genre pour les Entreprises de Travail Adapté et les Centres de Formation Professionnelle. Co-édition de la Fondation Roi Baudoin, AWIPH et PHARE.

Da Silva, E. et Reybier L. (2020). Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap : l'ergothérapeute, référent des entreprises de travail adapté. Revue annuelle d'ergothérapie, n° 12.

Davagle, M. (n.d.). Aide aux personnes handicapées, 153-162. Disponible ici :

<http://www.educ.be/carnets/hdkp/contexte.pdf>

De Backer, B. (2006). Des ateliers de moins en moins protégés ?. La Revue Nouvelle n° 7-8.

Detienne, A. (2020). *L'évolution du travail et des marqueurs d'identité des Entreprises de Travail Adapté (ETA) wallonnes durant la dernière décennie*. Louvain School of Management, Université catholique de Louvain. Prom. : Cerrada Cristia, Karine.

Emmanuelidis, S. (2004). Objectifs sociaux et impératifs de rentabilité économique dans les entreprises de travail adapté. Reflets et perspectives de la vie économique, 43(3), 87-95.

FEBRAP asbl (2016). Quel horizon pour les travailleurs dits « faibles » en ETA ? Un défi social et managérial.

Huens, V. (2013). Quel avenir pour les entreprises de travail adapté ?



L'ASPH

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée

L'ASPH – **Association Socialiste de la Personne Handicapée** — défend les personnes en situation de handicap et/ou atteintes de maladie grave et invalidante, quels que soient leur âge ou leur appartenance philosophique.

Véritable syndicat des personnes en situation de handicap depuis 100 ans, l'ASPH agit concrètement pour **faire valoir les droits de ces personnes** : lobby politique, lutte contre toutes formes de discriminations, campagnes de sensibilisations, services d'aide et d'accompagnement, etc.

Nos missions

- Conseiller, accompagner et défendre les personnes en situation de handicap, leur famille et leur entourage
- Militer pour plus de justice sociale
- Informer et sensibiliser le plus largement possible sur les handicaps et les maladies graves et invalidantes
- Informer le public sur toutes les matières qui le concernent
- Promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de la vie

Nos services

Un contact center

Pour toute question sur le handicap ou les maladies graves et invalidantes, composez le **02/515 19 19** du lundi au vendredi de 8 h à 12 h.

Le contact center est accessible de 9 h 30 à 11 h aux personnes sourdes ou malentendantes habitant en Région wallonne ou bruxelloise. Il suffit de cliquer sur le logo "Relais Signes" du site de l'ASPH. L'ASPH prend en charge le coût de l'interprète. Pour s'assurer de la présence d'un interprète, il peut être utile de vérifier les horaires sur le site de Relais Signes.

Handydroit®

Service de défense en justice auprès des juridictions du Tribunal du Travail. Handydroit® est compétent pour les matières liées aux allocations aux personnes handicapées, aux allocations familiales majorées, aux reconnaissances médicales, aux décisions de remise au travail et aux interventions octroyées par les Fonds régionaux.

Handyprotection

Pour toute personne en situation de handicap ou avec une maladie grave et invalidante, l'ASPH dispose d'un service technique spécialisé dans le conseil, la guidance et l'investigation dans le cadre des législations de protection de la personne handicapée.

Cellule Anti-discrimination

L'ASPH est un point d'appui UNIA (anciennement Centre pour l'Égalité des Chances) en ce qui concerne les situations discriminantes « handicap » afin d'introduire un signalement (plainte). Ex : votre compagnie d'assurance vous refuse une couverture, car vous êtes atteint d'une maladie chronique ? Elle vous propose une surprime ? Elle supprime votre police familiale en raison du handicap de votre enfant ou de votre partenaire ? Faites-nous-en part, nous assurerons le relais de votre situation.

Handyaccessible

Notre association dispose d'un service en accessibilité compétent pour :

- Effectuer des visites de sites et proposer des aménagements adaptés
- Analyser des plans et vérifier si les réglementations régionales sont respectées
- Auditer les festivals et bâtiments selon les normes « Access-i »
- Proposer un suivi des travaux pour la mise en œuvre de l'accessibilité

Contact

ASPH – Rue Saint-Jean 32/38 – 1000 Bruxelles

Tél. 02/515 02 65 — asph@solidaris.be

Les entreprises de travail adapté : un secteur en constante tension

Une étude de l'ASPH
par Maï Paulus
Décembre 2021