

# Handyalogue

| LE MAGAZINE DE L'ASPH

## DOSSIER

**Les entreprises  
de travail adapté  
un secteur  
sous tension**



# ETA...

**T**ravailler dans une entreprise de travail adapté – une ETA – que cela représente-t-il pour les travailleurs en situation de handicap?

Ces entreprises offrent-elles de réelles opportunités? Peut-on parler d'inclusion par le travail à leur propos? Faut-il être «rentable» pour y accéder? Quels genres d'emplois y sont développés? Ces entreprises survivraient-elles sans les subsides qu'elles reçoivent des Régions?

Autant de questions aux réponses et facettes multiples, parce que les réalités sont très diverses!

Lorsque ce dispositif – appelé à l'époque «Atelier protégé» - a été mis en place, il visait les objectifs d'intégration des travailleurs en situation de handicap qui n'arrivaient pas à trouver de l'emploi dans les circuits «ordinaires», mais aussi de servir de «tremplins» vers l'emploi «ordinaire».

Il faut reconnaître que ce second objectif n'est que très rarement atteint. Par contre, et bien que les ETA aient dû accepter, après des années de revendications d'associations comme l'ASPH, que le salaire d'un travailleur soit équivalent au salaire minimum garanti.

Les emplois qui y sont développés sont pensés, pour la plupart, en termes d'inclusion et de valorisation. Si une

majorité de travailleurs doit être en situation de handicap, une partie n'est pas en situation de handicap . D'autre part, pour une majorité de travailleurs en situation de handicap, l'accès à l'emploi «ordinaire», même accompagné, n'est pas toujours possible.

Donc, quand le Comité des Experts de l'ONU décrète que les ETA devraient disparaître parce que ce sont des ghettos, que seul l'emploi «ordinaire» est à défendre, c'est prendre le risque important de renvoyer les travailleurs des ETA vers le non-emploi!

Est-ce à dire que tout est parfait? Non, bien entendu! L'externalisation des contrats, la sous-traitance avec de grandes sociétés, l'accès difficile pour des travailleurs avec des handicaps lourds, sont autant de défis à relever. Les employeurs des ETA sont demandeurs, les travailleuses et travailleurs concernés aussi!

Il doit donc être question de poursuivre des politiques visant l'inclusion et l'épanouissement.

Les ETA peuvent être un outil pour y parvenir.

**Gisèle Marlière**  
Présidente ASPH

**En français facile**

## ETA ...

**C'est quoi travailler dans une entreprise de travail adapté quand on est en situation de handicap?**

**Quels emplois proposent les ETA?**

**Est-ce un travail inclusif?**

**À quoi doit faire attention une ETA pour engager un travailleur en situation de handicap?**

**Le travailleur doit-il savoir travailler selon un certain rythme?**

**Doit-il être rentable?**

**Ces ETA reçoivent des subsides.**

**Les subsides, c'est de l'argent pour aider ces entreprises.**

**Ces entreprises peuvent-elles exister sans ces subsides?**



Il y a beaucoup de questions, car c'est très différent d'une ETA à une autre.

Avant, les ETA s'appelaient Ateliers Protégés.

Ces ateliers proposaient un emploi aux travailleurs en situation de handicap qui ne trouvaient pas de travail dans les autres entreprises.

Travailler en Atelier protégé se voulait aussi une possibilité de pouvoir, par après, travailler en entreprise ordinaire.

Les Ateliers protégés ont proposé des emplois adaptés.

Rarement, les travailleurs en ateliers protégés ont travaillé après en entreprises ordinaires.

Les travailleurs en Ateliers protégés sont payés comme tout travailleur, mais ils ont dû se battre pour avoir un salaire minimum garanti.

En ETA, il y a des travailleurs en situation de handicap et des travailleurs valides.

Certains travailleurs en situation de handicap ne pourront jamais quitter les ETA;

Travailler dans les entreprises ordinaires ne sera pas possible.

Il faut être attentif quand on parle d'inclusion dans l'emploi.

L'ONU dit que les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir travailler dans les entreprises ordinaires et que les ETA doivent disparaître.

Mais cela ne sera pas possible pour TOUS les travailleurs en situation de handicap.

Si les ETA disparaissent, ces travailleurs ne travailleront plus.

Aujourd'hui, l'inclusion est possible pour certains travailleurs en situation de handicap.

Mais ce n'est pas possible pour tous.

C'est pour cela que les ETA sont aussi des outils d'inclusion et de bien-être pour les travailleurs en situation de handicap.

## Sommaire

**Page 2-3** Éditorial

**Page 4** Sommaire

**Pages 5-6** Les études

**Pages 7-8** Rendons visibles les invisibles

**DOSSIER** les ETA, un secteur sous tension

- ➔ Les ETA en question
- ➔ Les ETA, d'hier à aujourd'hui
- ➔ Les ETA, une offre vaste de services et d'activités
- ➔ Et les femmes en situation de handicap dans les ETA?
- ➔ La parole aux travailleuse et travailleur en ETA
- ➔ ETA : un modèle en constante tension et évolution
- ➔ Les ETA, une réalité complexe

**Pages 27** Les régionales ASPH

**Pages 28** Défendez vos droits

## PÉRIODIQUE DE L'ASSOCIATION SOCIALISTE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE ASBL

**ÉDITRICE RESPONSABLE :** Ouiam Messaoudi – rue Saint-Jean 32/38 – 1000 Bruxelles

**CONTACT :** Nathalie De Wispelaere – nathalie.dewispelaere@solidaris.be – 02 515 06 55

### ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO :

Loredana – Mustapha – Manon Cools (Chargée de communication et d'éducation permanente – ASPH) – Nathalie De Wispelaere (Chargée de communication – ASPH) – Gisèle Marlière (Présidente – ASPH) – Ouiam Messaoudi (Secrétaire générale – ASPH) – Maï Paulus (Chargée de projets et d'études – ASPH).

---

Tout don de 40 euros sur le compte BE81877-8028701-24 bénéficie d'une réduction fiscale

---

Dépôt : Bruxelles X – P501065

www.asph.be – 02/515 06 55

Vos données sont traitées conformément à la réglementation en vigueur en matière de protection de données à caractère personnel.  
À tout moment vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant, les modifier, supprimer ou exercer votre droit d'opposition. Pour ce faire, vous pouvez contacter notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante : Privacy.300@Solidaris.be

Ce magazine a été réalisé avec le soutien de :

Crédits photos : Images utilisées sous licence de Shutterstock.com



Handyalogue est  
mis sous film par  
l'Entreprise de Travail  
Adapté L'Ouvroir.  
www.louvoir.be



# L'emploi et le **DÉVELOPPEMENT DURABLE** au cœur de nos études

***En 2021, l'ASPH a publié deux études dans le cadre de sa reconnaissance en éducation permanente.***

## **« Handicap et changements climatiques : quels modèles de responsabilité ? »**

Elle étudie les inégalités environnementales sous le prisme du handicap et les cascades de responsabilité de différents acteurs (politique, associations, personnes en situation de handicap) dans la lutte pour davantage de justice climatique. Elle analyse non seulement les moyens manquants aux personnes en situation de handicap pour y participer activement, mais également les freins et les leviers nécessaires à l'adoption de comportements sains et durables. Elle observe aussi comment il est possible de faire porter sa voix, et d'assumer son rôle citoyen, son rôle écologique, et ce malgré les politiques environnementales actuellement inadaptées.

## **« Les entreprises de travail adapté, un secteur en constante tension »**

Cette étude décortique les tensions et besoins du secteur des ETA. Elle étudie en profondeur la place qu'occupent les ETA dans le monde économique, entre entreprises sociales et traditionnelles, la gestion d'un public spécifique avec un encadrement technique et humain particulier, les contraintes financières, les évolutions en matière d'automatisation et de mécanisation, la diversification des profils des directions et des travailleurs et travailleuses, la recherche de nouveaux marchés, l'évolution constante des réflexions sur l'inclusion, etc. Cette étude est le thème du dossier de ce numéro Handylogue. Bonne découverte !

**Pour les consulter :**

💻 [www.asph.be](http://www.asph.be)



## • Emploi et environnement

Ce sont les 2 études ASPH écrites en 2021.

Ce sont des textes que l'ASPH écrit pour :

- ➔ analyser une situation,
- ➔ donner son point de vue,
- ➔ montrer les solutions...

La première étude parle du handicap et de l'environnement.

Elle s'appelle : « **Handicap et changements climatiques : quels modèles de responsabilité ?** »

- ➔ Comment lutter contre les changements climatiques quand on est en situation de handicap ?
- ➔ Qui peut agir contre les changements climatiques ?
- ➔ De quoi les personnes en situation de handicap ont-elles besoin pour agir pour l'environnement ?
- ➔ Pourquoi certaines personnes en situation de handicap n'y arrivent pas ?
- ➔ Que peut-on mettre en place comme solutions ?
- ➔ Comment les personnes en situation de handicap peuvent-elles se faire entendre auprès des politiques pour lutter contre les changements climatiques comme tous les autres citoyens ?

Ce sont les grandes questions dont l'étude parle.

La deuxième étude parle des Entreprises de travail adapté.

Elle s'appelle : « **Les entreprises de travail adapté, un secteur en constante tension** »

- ➔ Qu'est-ce qu'une ETA ?
- ➔ Quelles places ont-elles dans l'économie ?
- ➔ Quels sont les attentes et les besoins des travailleurs en ETA dans un contexte d'inclusion de plus en plus important ?
- ➔ Quel est l'avenir des ETA ?
- ➔ Comment peuvent-elles proposer de nouveaux secteurs de travail ?
- ➔ Ce sont les grandes questions dont l'étude parle.

# LE HANDICAP INVISIBLE

## Rendons visibles les invisibles

**D**u 29 novembre au 10 janvier 2022, l'Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH) a sensibilisé le grand public aux handicaps invisibles au travers de 9 cubes disposés dans divers endroits publics en Belgique francophone. L'objectif ? Se questionner sur nos représentations du handicap. Pourquoi ? Parce que 80 % des handicaps sont invisibles !

### INVISIBLES ?

Nous avons toutes et tous une représentation du handicap : la voiturette, la canne blanche, l'appareil auditif... Mais qu'en est-il des personnes en situation de handicap pour lesquels le handicap ne se voit pas ? Sans signe extérieur de handicap, elles sont le plus souvent soumises aux jugements hâtifs avec de lourds impacts sur leur qualité de vie et leur estime d'elle-même. C'est pour lutter contre ces idées toutes faites et ces stéréotypes que l'Association Socialiste de la Personne Handicapée a organisé en 2021 encore une campagne de sensibilisation sur le handicap invisible : **Rendons visibles les invisibles**. En Belgique, cela touche environ 530 000 adultes.

### L'ART À LA RENCONTRE DES HANDICAPS

L'année dernière, l'ASPH a réitéré sa collaboration avec les Beaux-Arts de Bruxelles au travers de 24 visuels interpellant et questionnant réalisés grâce aux témoignages de personnes en situation de handicap invisible. L'idée de la campagne était de sensibiliser le grand public aux détours d'une rue, dans les allées d'un centre culturel... sur les représentations du handicap. Ces 9 cubes de 2 m de haut et de 1,5 m de large ont été disposés dans différents endroits publics en Belgique francophone du 29 novembre 2021 au 10 janvier 2022.

C'est ainsi que vous avez pu les découvrir dans différents lieux à Bruxelles comme la Maison de Jeunes ASBL Interpole, Mosaïc Asbl, Le Grand hospice, SEE U, la Gare maritime, Tour et taxi et la Tour à Plomb, mais aussi à Hannut lors d'un marché de Noël et à l'agence Solidaris de Saint-Servais.

### LA PAROLE AUX PERSONNES CONCERNÉES

Cette campagne poursuit plusieurs objectifs. Au-delà de l'art et de la sensibilisation, nous voulions également mettre la parole des personnes concernées par le handicap invisible en lumière. Un QR code, présent sur les cubes, renvoie à différentes pages du site Internet ASPH où l'on peut retrouver l'ensemble des témoignages, les symptômes... Qu'est-ce que la drépanocytose ? Le syndrome de Guilain Barré ? Comment vit-on quand on souffre d'insuffisance pulmonaire ? De sclérodermie ?

Au travers de cette campagne, l'ASPH a voulu sensibiliser le plus grand nombre aux vécus des personnes en situation de handicap invisible, informer sur les pathologies/symptômes inclus dans ces situations et leurs impacts, améliorer la reconnaissance du handicap invisible et initier une réflexion sur la place de ces personnes dans la société, qu'il importe leur âge, leur genre, leurs origines ou milieu socioéconomique.

Le handicap est multiple. Le handicap peut se voir et peut ne pas se voir. Le handicap ne doit pas se justifier d'un signe extérieur et nous voulons le clamer haut et fort ! Ensemble, faisons exister les différences : rendons visibles les invisibles !

Pour en savoir plus sur la campagne, consultez notre dossier sur le site : [www.asph.be](http://www.asph.be)



Cette campagne a été organisée avec le soutien de :

- La commission communautaire française
- La Région de Bruxelles-capitale
- Equal – Égalité des chances de la Région de Bruxelles-capitale
- Le Gouvernement wallon
- Et la Fédération Wallonie Bruxelles



**equal.brussels**   
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



## • Que veut-on dire par handicap invisible ?

En 2021, l'ASPH a organisé une campagne de sensibilisation sur le handicap invisible.

### Pourquoi ?

Parce que 80 % des handicaps ne se voient pas.

Ils sont invisibles !

Être en situation de handicap, ce n'est pas seulement :

- ➔ Se déplacer en voiturette,
- ➔ Se déplacer avec une canne blanche,
- ➔ Avoir un appareil pour entendre

Comment être reconnue « en situation de handicap » quand rien ne le montre ?

Souvent, les gens ne reconnaissent pas le handicap et se font des idées toutes faites sur les handicaps.

Les personnes en situation de handicap invisible se sentent jugées de manière négative.

C'est pourquoi l'ASPH a fait une campagne sur les handicaps invisibles.

Elle s'appelle : rendons visibles les invisibles.

Pour sensibiliser aux handicaps invisibles, l'ASPH a interviewé des personnes en situation de handicap.

Avec ces témoignages, l'ASPH a demandé à des étudiants des Beaux Arts de Bruxelles de réaliser des visuels sur « comment on voit les handicaps ».

Avec ces visuels, l'ASPH a réalisé 9 cubes de sensibilisation aux handicaps invisibles.

Ces cubes ont été déposés dans différents lieux à Bruxelles et en Wallonie.

En plus de ces cubes, l'ASPH a mis ces témoignages sur le site internet ASPH.

### Pourquoi ?

Pour que les gens puissent savoir ce que sont les handicaps invisibles ?

Comment vit-on avec une maladie rare ?

Quel est le quotidien d'une personne avec un handicap invisible ?

L'ASPH veut informer les gens sur les différents handicaps, qu'ils se voient ou pas.

Le handicap touche beaucoup de personnes, des femmes, des hommes, des jeunes, de personnes âgées ...

En Belgique, 530 000 adultes sont en situation de handicap invisible.



# DOSSIER

Les entreprises  
de travail adapté (ETA)  
un secteur sous tension



# LES ETA EN QUESTION

**E**n Belgique, plus de 30 000 personnes en situation de handicap travaillent dans le secteur adapté. Les territoires wallon et germanophone accueillent 54 entreprises de travail adapté (ETA), et la région bruxelloise 12. La thématique des 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 entreprise. Pour explorer ce secteur et en comprendre les enjeux, l'ASPH a réalisé une étude : « **Les entreprises de travail adapté, un secteur en constante tension** ». Ce dossier vous propose de partir à la découverte des ETA, souvent méconnus et victimes de jugements parfois un peu trop hâtifs ...

Après un historique permettant de comprendre et d'analyser l'émergence des ETA, focus sur la place particulière qu'elles occupent 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. Deux travailleurs en ETA se sont prêtés aux jeux de l'interview afin de mettre ces constats en regard avec leurs vécus.

Parce que c'est un enjeu important de ce secteur, nous nous sommes posé la question de la place du genre dans les ETA, pour terminer sur une réflexion plus globale sur les critiques adressées à ces organisations et leurs perspectives d'avenir, dans une société encore loin d'être inclusive.



En français facile

Le dossier de cet Handyalogue parle du travail en entreprise de travail adapté (ETA).

En Belgique, plus de 30 000 personnes en situation de handicap travaillent dans le secteur adapté.

En Wallonie, il y a 54 ETA.

À Bruxelles, il y en a 12.

Pour mieux connaître les réalités des ETA, l'ASPH a réalisé une étude.

Elle s'appelle : « **Les entreprises de travail adapté, un secteur en constante tension** »

- ➔ Qu'est-ce qu'une ETA ?
- ➔ D'où viennent-elles ?
- ➔ Quelles places ont-elles dans l'économie ?
- ➔ Quels sont les attentes et les besoins des travailleurs en ETA dans un contexte d'inclusion de plus en plus important ?
- ➔ Quel est l'avenir des ETA ?
- ➔ Comment peuvent-elles proposer de nouveaux secteurs de travail ?

Toutes ces questions sont abordées dans le dossier.

2 travailleurs en ETA ont accepté une interview pour parler de leur parcours professionnel, de leur cadre de travail en ETA.

# LES ETA, D'HIER À AUJOURD'HUI

**L**es Entreprises de Travail Adapté (ETA), anciennement dénommées « ateliers protégés », proposent 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.

## TRAVAIL OU OCCUPATION ?

Ce travail en ETA est à distinguer des activités dites occupationnelles – ou ateliers occupationnels se déroulant hors ETA. Ces 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.

## HISTORIQUE

Après la Seconde Guerre mondiale, l'Europe a connu le plein emploi. Toutes les personnes en mesure de travailler trouvaient un emploi. Qu'en était-il alors de l'intégration des personnes en situation de handicap dans les circuits socioéconomiques classiques ? Une idée s'est imposée : 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. Durant cette période, en Belgique, aucune politique publique ne venait en aide aux personnes en situation de handicap adultes. Parfois, des initiatives émanaient déjà de familles sous forme d'associations ou d'Ouvroirs (atelier où l'on se rassemble pour travailler). Ainsi, depuis les années 1960, une série de lois, de décrets et d'arrêtés ont mené vers les missions actuelles des ETA.

## CADRE LÉGAL

La loi du 16 avril 1963 institue les ateliers protégés. Pour être agréés et subsidiés, ils devaient répondre à certaines dispositions de l'article 47 de ladite loi. Les ateliers n'étaient pas soumis à des quotas d'engagement et servaient essentiellement de tremplin vers l'emploi ordinaire. Ils étaient subventionnés, mais comportaient plusieurs écueils : les personnes en situation de handicap n'étant pas considérées comme capables de s'organiser et voter, ces ateliers n'avaient ni représentation syndicale, ni de conditions de travail spécifiques, ni d'une rémunération digne comme le reste des entreprises classiques.

En 1980, une évolution de la répartition des compétences en Belgique bouscule légèrement le secteur : 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.

C'est en 1990 qu'un changement de cap s'opère : tant en Wallonie qu'à Bruxelles, les « ateliers protégés » deviennent des « entreprises de travail adapté », plus communément appelées ETA. Cette évolution est appuyée dans les années 1990 par le fait de considérer le travail des personnes en situation de handicap comme un travail à part entière. Les PSH 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**. Les conditions de travail évoluent également : 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. Un enjeu actuel est la création de grilles barémiques encore manquantes au secteur. Celles-ci pourraient amener des conditions de salaires plus juste, mais aussi des surcoûts importants.

## LES MISSIONS ACTUELLES DES ETA

Quelques différentes sont à noter dans les cadres législatifs des ETA entre les régions wallonne et bruxelloise, mais 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. « C'est quelque part un parcours d'échec, et pour beaucoup, l'ETA est une possibilité en dernier recours », nous indiquait Gaëtane Convent, directrice de l'Eweta (l'Eweta est la Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté),

## Dossier

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

L'objectif premier des ETA est **l'intégration socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap au moyen d'un emploi de qualité, respectueux 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 missions :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. 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.

Chacune de ces missions est abordée de manière différente en ETA. Elle s'adapte à la réalité du terrain. Les ETA dépassent

également souvent les missions précitées, tant du point de vue économique que social. Cela contribue à la grande diversité des activités et des fonctionnements d'un secteur qui n'a rien d'homogène. Les évolutions du marché du travail, les besoins et les demandes demandent de permanentes adaptations. Nous verrons dans la suite de ce dossier que cela implique pour les directions des ETA de se plier en permanence à un véritable « jeu d'équilibristes ».

### En savoir plus sur l'étude réalisée :

Téléchargez ou consultez l'étude sur notre site :

 [www.asph.be](http://www.asph.be)



### Une question sur la législation en ETA, appelez le contact center ASPH

 02 515 19 19 –  [contactcenter.asph@solidaris.be](mailto:contactcenter.asph@solidaris.be)

Accessible à toutes et tous du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00.

Accessible aux personnes sourdes et malentendantes du lundi au vendredi de 9h30 à 11h00.



# L'histoire des ETA

Avant les Entreprises de Travail Adapté (ETA) s'appelaient « ateliers protégés ».

Les personnes en situation de handicap qui y travaillent ont un contrat, des droits, des devoirs et un salaire.

Ce n'est pas une activité **occupationnelle**.

Ces activités sont souvent liées à une institution et il n'y a pas de salaire.

En 1945, après la guerre, tout le monde trouvait du travail.

Les personnes en situation de handicap trouvaient difficilement du travail dans les entreprises ordinaires.

C'est pourquoi ces ateliers protégés ont été créés.

Au début, on pensait que ces ateliers pouvaient remettre les personnes en situation de handicap au travail pour ensuite aller dans les entreprises ordinaires.

Mais ces ateliers n'étaient pas organisés comme les entreprises ordinaires :

- pas de syndicat, donc pas de défense des travailleurs
- pas de conditions de travail spécifiques
- pas de rémunérations dignes ...

En 1990, les « ateliers protégés » deviennent des « entreprises de travail adapté ».

Le travail des personnes en situation de handicap est considéré réellement comme du travail.

Les ETA sont des lieux d'insertion et de travail à part entière.

Cela veut dire qu'il y a des règles à respecter pour les travailleurs et les employeurs :

- un revenu minimum
- une commission paritaire – c'est le cadre du travail des personnes en situation de handicap, cela veut dire ce qu'elles peuvent faire comme travail, comment ...
- un syndicat et des représentants des travailleurs
- Les ETA sont importantes pour les personnes en situation de handicap, car :
  - les PSH ne trouvent pas de travail dans l'emploi ordinaire, car la société n'est pas encore inclusive
  - les ETA donnent de la valeur au travail, aux compétences et à la formation des personnes en situation de handicap
  - les ETA peuvent assurer un passage à l'emploi ordinaire quand c'est possible

Les ETA s'adaptent aux handicaps des travailleurs et aux réalités économiques.

Mais c'est parfois difficile.

# Les ETA, UNE OFFRE VASTE

## de services et d'activités

Aujourd'hui en Belgique, 116 ETA occupent plus de 30 000 personnes en situation de handicap. Le nombre d'ETA a tendance à baisser suite en partie au contexte économique. Présentes dans de nombreux secteurs d'activités – alimentation, restauration, artisanat, bâtiment, bois, électricité, imprimerie, nettoyage, etc. – certaines ETA peuvent se centrer sur une catégorie d'activités, tandis que d'autres proposent des activités très diverses principalement à d'autres entreprises, mais aussi aux particuliers.

### MAIS CE N'EST PAS TOUT !

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 ...

### QUELLES SITUATIONS DE HANDICAP ?

Les travailleuses et travailleurs en ETA sont majoritairement en situation de handicap mental en Wallonie, suivi ensuite par le handicap physique. À Bruxelles, le constat est pratiquement le même : le handicap le plus rencontré est le handicap mental suivi des handicaps psychiques, sensoriel, physique et « social ».

### OÙ SONT LES JEUNES ?

Il faut souligner 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 a entre 31 et 60 ans. Au fil des années, l'âge moyen a tendance à être de plus en plus avancé. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les contrats à durée indéterminée (CDI) 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), l'objectif premier des ETA est de créer et maintenir des emplois pour les personnes en situation de handicap. Par contre, les jeunes de moins de 26 ans sont de moins en moins nombreux à travailler dans les ETA. Cela peut s'expliquer par les quotas et les enveloppes fermées de subsides.

Gaëtane Convent, directrice de l'Eweta, a explicité cet enjeu dans notre étude : « 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. Auparavant, 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 que tu ne sais pas s'il va être reconnu ou pas. Ensuite, tu l'intègres dans ton équipe pour peut-être lui 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 ».

Au fil des ans, les ETA se sont adaptées, ont élargi leurs offres de services. Elles doivent aujourd'hui faire face, plus particulièrement à Bruxelles, à des lourdeurs administratives, des évolutions législatives, des justifications auprès des pouvoirs subsidiaires et des structures institutionnelles, etc. ce qui complique le quotidien des ETA, mais également des travailleurs en situation de handicap.

### En savoir plus sur l'étude réalisée :

Téléchargez ou consultez l'étude sur notre site :  
[www.asph.be](http://www.asph.be)



### Une question sur la législation en ETA, appelez le contact center ASPH

02 515 19 19 – contactcenter.asph@solidaris.be

Accessible à toutes et tous du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00.

Accessible aux personnes sourdes et malentendantes du lundi au vendredi de 9h30 à 11h00.

# Que font les ETA ?

En Belgique, il y a 116 ETA.

Cela représente plus de 30 000 personnes en situation de handicap au travail en ETA.

Les ETA sont présentes dans :

- ➔ l'alimentation
- ➔ la restauration
- ➔ l'artisanat
- ➔ le bâtiment
- ➔ le bois
- ➔ l'emballage
- ➔ l'imprimerie
- ➔ le nettoyage ...

Certaines ETA proposent 1 ou 2 activités.

D'autres ETA proposent plusieurs activités.

Les ETA travaillent soit pour les particuliers, soit pour les entreprises et les travailleurs sont le plus souvent en situation de handicap mental ou en situation de handicap physique.

En Wallonie, les travailleurs en ETA sont souvent de 45 ans et plus.

À Bruxelles, les travailleurs ont est entre 31 et 60 ans.

On remarque que les travailleurs en ETA sont de plus en plus âgés et qu'il y a de moins en moins de jeunes.

Cela peut être dû :

- ➔ aux subsides
- ➔ à la santé des travailleurs âgés
- ➔ à la difficulté de remplir les dossiers AVIQ ...



# ET LES FEMMES

## en situation de handicap dans les ETA ?

**L**es ETA wallonnes occupent 70 % d'hommes et 30 % de femmes. Le constat est similaire 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 souhaitons émettre des pistes de réflexion à ce sujet.

### POURQUOI S'INTERROGER SUR LE GENRE EN ETA ?

L'intérêt de se pencher sur les liens entre « femmes », « handicap » et « emploi » est multiple. Une grande majorité des femmes et des filles en situation de handicap, qu'il 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.

Parmi toutes les personnes en situation de handicap en Belgique âgées de 15 à 64 ans, 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, contre 18 % à peine chez les hommes.

L'étude menée par Gitte Beaupain<sup>1</sup> et Charlotte Belleflamme montre que la situation n'a presque pas changé en 10 ans au niveau de la proportion hommes-femmes dans les ETA. Les femmes y sont toujours minoritaires. Elles représentent 30 % contre 70 % pour les hommes. Quand on parle d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société par le travail, pourrait-on dire qu'il s'agisse principalement des hommes en situation de handicap et non des femmes ?



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. L'évolution est perceptible, mais encore trop faible. Cela peut notamment s'expliquer par le fait que notre société, les personnes non sensibilisées et même les directeurs et directrices 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.

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. Citons notamment :

- **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 ;
- **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 genre ;
- **Pression sociale et stéréotypes de genre** véhiculés dans l'entreprise ;
- **Organismes et professionnels de l'orientation empreints de préjugés et de stéréotypes de genre**.

Un facteur plus insidieux peut compléter l'explication du pourcentage de femmes en ETA. Pour pouvoir entrer en section d'accueil en ETA, l'une des conditions est d'avoir fréquenté l'enseignement secondaire spécialisé de forme 2 – enseignement d'adaptation sociale et professionnelle – ou de forme 3 – enseignement professionnel, 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.

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

<sup>1</sup> 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.



ne sont, pour la plupart, que le reflet des mentalités et de la société validiste et patriarcale. Ce constat n'a rien de nouveau : cette différence entre le nombre de femmes et d'hommes est historique, tant les activités du début des ETA étaient plus physiques et donc automatiquement attribuées à des hommes.

Bien que les mentalités et le souci d'inclusion aient évolué depuis plus de dix ans suite à 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, dans le secteur des ETA comme ailleurs. 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 pour inciter les femmes à postuler, chemin que certaines ETA semblent suivre de plus en plus.

## LA RICHESSE DES GENRES

L'étude constate 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. Il va de soi que la question du genre comme paramètre de la diversité trouve plus d'écho dans ces organisations-là.»<sup>2</sup>

### En savoir plus sur l'étude réalisée :

Téléchargez ou consultez l'étude sur notre site :  
[www.aspbe](http://www.aspbe)



### Une question sur la législation en ETA, appelez le contact center ASPH

📞 02 515 19 19 – 📩 contactcenter.aspbe@solidaris.be

Accessible à toutes et tous du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00.

Accessible aux personnes sourdes et malentendantes du lundi au vendredi de 9h30 à 11h00.

<sup>2</sup> Beaupain et Belleflamme (2011, page 45).

## Les femmes en situation de handicap dans les ETA

Sur 100 travailleurs en ETA, il y a environ 70 hommes et 30 femmes.

Sur 100 travailleurs de moins de 21 ans, elles ne sont que 18.

Les femmes en situation de handicap ont souvent un emploi à temps partiel alors que les hommes ont un emploi à temps plein.

### Pourquoi?

Il y a des discriminations entre les hommes et les femmes.

Quand on est en situation de handicap, c'est la même chose.

Il y a beaucoup :

- ➔ de fausses idées sur le travail des femmes
- ➔ de violences envers les femmes

Il est important de penser homme et femme dans les ETA.

Il n'y a pas des formations pour les hommes et des formations pour les femmes.

Il n'y a pas des emplois pour les hommes et des emplois pour les femmes.

Il faut lutter contre ces idées.

L'entreprise doit proposer des solutions

pour que les femmes puissent travailler comme les hommes.

L'école doit être accessible aux hommes et aux femmes.

L'emploi dans les ETA doit être accessible aux femmes et aux hommes.

C'est très riche quand il y a des femmes et des hommes qui travaillent en ETA.

C'est positif pour l'ETA.

Il n'y a pas encore beaucoup d'ETA où il y a des femmes et des hommes en situation de handicap qui travaillent ensemble.





# LA PAROLE

## aux travailleuse et travailleur en ETA

**En quoi le travail en ETA est-il si différent ? Comment les travailleuses et travailleurs en situation de handicap perçoivent-ils leur emploi ?**

**Leurs conditions de travail ? Quel est leur parcours professionnel ?**

**Souhaitent-ils changer de secteur professionnel ? Pour répondre à ces questions, nous avons rencontré Mustapha et Loredana, tous deux ouvriers à L'Ouvroir, l'une des plus anciennes ETA en Région bruxelloise.**

### Mustapha

43 ans

| Travaille à l'Ouvroir depuis 4 ans

“

« Je veux rester travailler en ETA. Je m'y plais et je ne vois plus travailler ailleurs qu'en ETA ! » Voilà ce que nous explique Mustapha. Il a accepté de nous livrer son parcours professionnel. Après une formation en maroquinerie dans l'enseignement spécialisé, il effectue 2 stages auprès d'une prestigieuse maison de maroquinerie belge pour y être engagé pendant 7 ans. Il s'y sent très bien et y est presque comme en famille, mais doit être remercié pour des raisons économiques. Il enchaîne par la suite des boulots d'ouvrier polyvalent dans plusieurs entreprises, mais ne peut être engagé définitivement en raison de son épilepsie... car le travail demandait de pouvoir conduire un véhicule.

C'est là que son parcours professionnel prend un virage significatif. Bien qu'ayant étudié en enseignement spécialisé, Mustapha ne connaît pas les entreprises de travail adapté. C'est aux détours d'une conversation avec son frère qu'il « découvre » les ETA et entreprend toutes les démarches pour y travailler. « Dès que j'ai eu tous les documents et les autorisations pour travailler en ETA, j'ai postulé partout. J'ai eu beaucoup de réponses et j'ai pu choisir l'ETA. Grâce à ma formation en maroquinerie, j'ai été tout de suite engagé à l'ouvrage pour travailler dans la reliure. C'est un travail que j'aime bien. Travailler en ETA est moins stressant. On respecte mon rythme de travail et il y a une chouette ambiance même si on ne s'entend pas toujours avec tout le monde. » Mustapha continue : « Dans les autres entreprises, on parle toujours de rendement et on oublie souvent l'humain. Travailler à la chaîne, c'est dur, il faut se concentrer beaucoup et avoir un rendement. En tant qu'épileptique, c'est très difficile. Je n'envisage pas retourner travailler dans le secteur ordinaire. En ETA ; il y a beaucoup d'écoute et quand il y a un problème, on peut en parler et il est vite réglé. »

### Loredana

26 ans

| Travaille à l'Ouvroir depuis presque 6 ans

“

« Je ne me vois pas travailler ailleurs. Il ne faut pas avoir peur de travailler en ETA. Ils sont là pour nous aider. Mais c'est important de trouver le "bon". » Loredana a toujours travaillé en ETA et elle nous explique pourquoi il est important de s'y sentir bien et d'y être préparé. Après 2 stages en ETA, stages qui ne lui conviennent pas, elle retourne à l'école. Cette école m'a proposé un stage en reliure à l'Ouvroir. J'ai tout de suite aimé ce travail. « J'ai voulu tout savoir, j'étais très curieuse d'apprendre. Je me suis sentie tout de suite bien. » poursuit Loredana.

« Il y a vraiment une bonne ambiance entre nous. On s'entend bien dans l'équipe. C'est une petite ETA. C'est très convivial et j'adore le travail que je fais. Je ne demande que ça ! Quand on veut parler de quelque chose, on nous écoute et on fait le nécessaire quand il y a un problème. Ils comprennent que l'on peut se tromper et on corrige son erreur. »

Elle continue. « À 19 ans, j'ai compris que la vie, c'était travailler, mais que je n'étais pas prête pour ça dans les premiers stages. À l'Ouvroir, j'ai trouvé le cadre qui me convenait pour m'épanouir. Quand je me lève le matin, je suis heureuse d'aller travailler. Même si j'adore la reliure, je peux travailler dans les autres ateliers quand c'est possible. Les ETA nous aident à être épanouis, à être autonomes. C'est top ! L'équipe d'encadrement est à nos côtés. Il s'agit des moniteurs, du chef d'atelier et du directeur.. Ils nous expliquent quand on ne comprend pas et ils prennent le temps de le faire ! »

”

L'ASPH a rencontré 2 travailleurs d'une entreprise adaptée pour avoir leur avis sur leur travail.

L'ASPH a rencontré Mustapaha et Loredana.

Mustapha a 43 ans et travaille à l'Ouvroir depuis 4 ans.

Il a été à l'école et a suivi une formation en maroquinerie.

La maroquinerie, c'est le travail du cuir.

Mustapha ne connaissait pas les ETA et a travaillé dans différentes entreprises « ordinaires ».

Il n'a pas pu être engagé à cause de son handicap.

Quand il a su qu'il existait des ETA, il a fait le nécessaire pour pouvoir y travailler.

Il ne regrette pas, car il y est très bien.

On l'écoute.

C'est comme une famille.

On respecte son rythme de travail.

Loredana a 26 ans et travaille dans la même ETA que Mustapha depuis presque 6 ans.

Loredana a toujours travaillé en ETA, mais n'a pas toujours aimé le travail proposé en ETA.

Aujourd'hui elle s'y sent bien, car elle aime le travail qu'elle fait.

Elle s'entend bien avec les autres travailleurs et l'ambiance est bonne.

On écoute quand il y a un problème et on trouve une solution.

Elle ne travaillerait nulle part ailleurs.



# ETA : un modèle en constante TENSION ET ÉVOLUTION

## UN SECTEUR EN TENSION

L'étude sur les ETA pointe différents points de tension, car elles font face aux mêmes contraintes et exigences que toute autre structure ayant une activité commerciale alors qu'elles occupent une position spécifique, entre secteur non marchand – mission sociale de base – et secteur marchand – à la recherche des marchés pour procurer de l'emploi à plus de 30 000 personnes en Belgique.

## UN ÉQUILIBRE DIFFICILE

Les directrices et directeurs des ETA ont à cœur de maintenir leur ETA sur les bons rails afin de constituer une économie forte tout en ayant pour cheval de bataille un objectif social solide. Voici quelques éléments qui permettent de mieux comprendre les enjeux qui traversent le secteur :

### **Une professionnalisation du secteur**

Le secteur évolue et demande la professionnalisation de tous travailleurs en ETA. Cela suppose certaines compétences professionnelles et permet moins la présence d'emplois faiblement qualifiés. Cela va de pair avec les exigences du marché sur la qualité et la fiabilité des produits à réaliser.



### **La mécanisation et l'automatisation induites par les machines**

Il faut produire davantage et mieux en moins de temps. Certains processus s'automatisent et suppriment de fait :

- soit la sous-traitance en ETA pour une société ou le travail est automatisé,
- soit les tâches qui nécessitent peu de qualifications et par conséquent supprimer certains postes occupés par des travailleurs en situation de handicap.

### **Évolutions liées aux technologies et délocalisation**

L'informatisation et l'évolution des technologies réduisent la main-d'œuvre et diminuent les coûts. En outre, il y a la concurrence des centres de logistiques qui s'installent près des grandes entreprises et proposent directement des activités de conditionnement en leur sein. Enfin, comme toutes les autres entreprises de production, les ETA voient certaines de leurs activités être délocalisées à l'étranger.

### **Une concurrence en évolution**

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. Ainsi, les ETA se voient parfois contraintes de réduire certaines dépenses, de devenir plus « efficientes » pour rester compétitives et performantes et parfois de faire des choix parmi les candidats potentiels. 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.

### **Des profils toujours plus variés en ETA**

La diversification des activités amène également une diversification du public en situation de handicap et inversement. Cela met en lumière des enjeux individuels qu'il convient d'articuler avec les réalités des ETA : quel équilibre 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 ? Comment gérer au mieux le combo vieillissement et handicap, la question 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 ? Comment trouver l'équilibre parmi les différents types de handicaps au sein d'une ETA afin de pouvoir trouver une certaine harmonie dans le travail ? Et enfin, comment ne pas perdre de

vue 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 ?

## QUELLES PERSPECTIVES POUR LES ETA ?

Plusieurs pistes semblent être à explorer, si elles ne le sont pas déjà dans certaines ETA, afin de faire évoluer le secteur au mieux. Les différents interlocuteurs que nous avons rencontrés pour la réalisation de notre étude proposent aux ETA par exemple :

- de repenser leur public cible et de créer de nouvelles structures.
- d'orienter les personnes les plus lourdement touchées par un handicap vers des centres de jour.
- de jouer sur les activités, sur la recherche de marchés de niche qui auraient des activités qui pourraient leur convenir de manière à faire coexister des activités non rentables avec des activités plus rentables pour atteindre l'équilibre souhaité
- de continuer à faire de la veille commerciale, afin 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 et proposer des services comme la numérisation.

Ces nouvelles activités demandent des compétences particulières. Elles doivent aussi faire l'objet de discussions.

L'accompagnement d'un délégué commercial peut s'avérer indispensable pour développer l'activité au sein de l'ETA, définir une stratégie ... Cela a un coût et certaines ETA n'en ont ni les moyens financiers ni les subsides pour engager ce type de professionnel. La direction doit pouvoir disposer de temps pour se pencher sur la question sans que cela ne perturbe toute la structure et le fonctionnement de l'ETA. La professionnalisation d'une partie du personnel encadrant – capacités de gestion, vision stratégique, etc. – pourrait couvrir en partie ce besoin. L'avenir reste à construire.

### En savoir plus sur l'étude réalisée :

Téléchargez ou consultez l'étude sur notre site :  
 [www.asph.be](http://www.asph.be)



### Une question sur la législation en ETA, appelez le contact center ASPH

02 515 19 19 – contactcenter.asph@solidaris.be

Accessible à toutes et tous du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00.

Accessible aux personnes sourdes et malentendantes du lundi au vendredi de 9h30 à 11h00.

En français facile

# Les réalités des ETA

Les ETA sont des entreprises.

Elles vivent les mêmes réalités que les entreprises ordinaires.

Mais elles proposent souvent des activités appelées « non marchand ».

Cela veut dire que le travail proposé est souvent gratuit ou pas cher.

Souvent, on appelle cela des « services »

C'est compliqué pour les ETA car :

- ➔ elles paient le travail des personnes en situation de handicap.
- ➔ elles doivent tenir compte du handicap des travailleurs en situation de handicap, de ce qu'ils peuvent et aiment faire comme travail et le travail qui est demandé.
- ➔ les travailleurs en situation de handicap en ETA vieillissent et il faut parfois beaucoup adapter le travail.

- ➔ les ETA se professionnalisent.
  - ⇒ Cela veut dire que l'on demande aux travailleurs en situation de handicap d'avoir certaines compétences pour faire certains travaux.
- ➔ Il y a de plus en plus de machines pour faire certaines tâches :
  - ⇒ Soit dans les ETA, et il n'y a plus d'emploi pour certains travailleurs en situation de handicap
  - ⇒ Soit dans les entreprises « ordinaires », et les ETA n'ont plus le travail de ces sociétés
- ➔ Certaines sociétés font faire certains travaux à l'étranger.
- ➔ Le travail change
  - ⇒ Les ETA doivent proposer de nouveaux services, de nouvelles activités
  - ⇒ Par exemple, l'ordinateur est de plus en plus présent et il faut « numériser » beaucoup de documents papier pour l'ordinateur ...
  - ⇒ Les travailleurs en ETA doivent aussi s'adapter à ces nouveaux services, ces nouvelles activités.

L'étude écrite par l'ASPH montre qu'il y a des solutions pour l'avenir des ETA :

- ➔ créer des nouvelles structures en fonction des handicaps des travailleurs
- ➔ le handicap de certaines personnes peut être parfois trop important pour travailler
  - ⇒ Ces personnes pourraient aller en centres de jour
- ➔ proposer des nouvelles activités ou services adaptés aux handicaps des travailleurs et à la réalité de l'économie

Tout cela ne se fait pas « comme ça ».

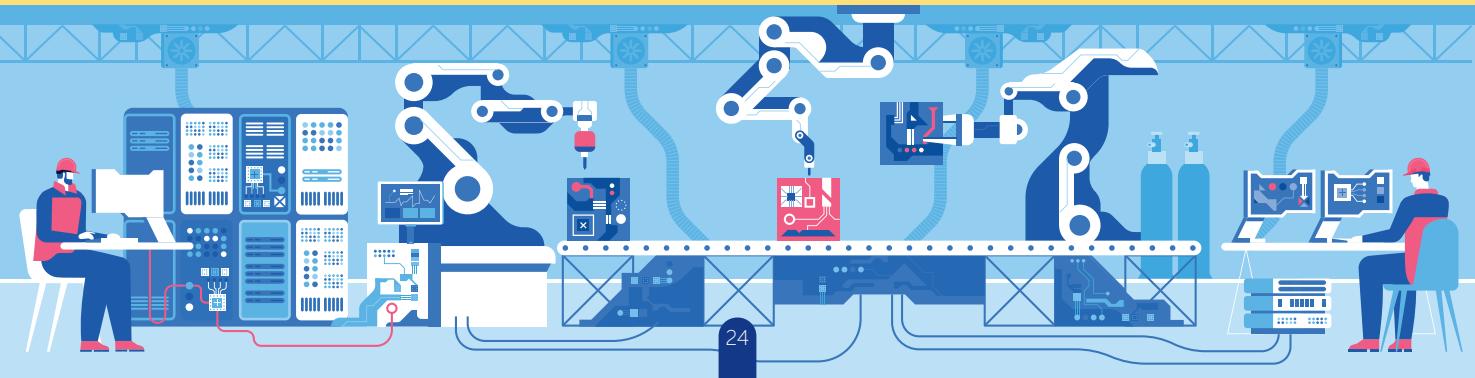
Les ETA doivent prendre le temps de réfléchir à ces changements.

Les ETA doivent parfois demander l'aide d'un professionnel pour organiser ces changements.

Cela coûte de l'argent.

Cela n'est pas possible pour toutes les ETA.

C'est compliqué pour certaines ETA de penser et organiser l'avenir.



# Les ETA, une réalité **COMPLEXE**

**L**es ETA sont loin d'être un secteur « tranquille ». En évolution permanente, les ETA sont à la recherche d'un équilibre ; entre besoin de flexibilité et « rigidités » institutionnelles et politiques. Les ETA sont également impactées par les politiques néolibérales menées en Belgique ces dernières années. Si l'économie se porte mal et que les clients qu'elles possèdent connaissent des difficultés, elles en seront automatiquement touchées ; tout comme les personnes en situation de handicap qui y travaillent. Il faut en être conscient.

Complexité, la réalité des ETA doit aussi jongler avec :

- la question des enveloppes fermées et des quotas (la problématique des quotas touche plus particulièrement la Région bruxelloise),
- les analyses de l'évolution des profils de travailleurs ETA, avec notamment l'apparition de la notion de « handicap social »,
- l'enjeu du maintien des tâches « simples » face aux évolutions des techniques industrielles, d'autres pistes d'évolution, etc.

Nous ne les avons pas abordés dans ce vaste dossier, mais nous vous invitons à les découvrir dans l'étude ASPH réalisée l'année dernière (2021) sur la question : « Entreprises de Travail Adapté, un secteur en constante tension ».

## En savoir plus sur l'étude réalisée :

Téléchargez ou consultez l'étude sur notre site :

💻 [www.asph.be](http://www.asph.be)



### Une question sur la législation en ETA, appelez le contact center ASPH

📞 02 515 19 19 – 📩 [contactcenter.asph@solidaris.be](mailto:contactcenter.asph@solidaris.be)

Accessible à toutes et tous du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00.

Accessible aux personnes sourdes et malentendantes du lundi au vendredi de 9h30 à 11h00.



## • Les ETA au quotidien

Aujourd'hui, les ETA doivent être actives dans l'économie.

Elles doivent s'adapter à un monde et à une économie qui changent.

Mais les ETA doivent aussi respecter une certaine façon de travailler, car elles emploient des personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, l'économie en Belgique veut faire des profits, gagner de l'argent et diminuer le rôle de l'État.

On dit que ce sont des politiques néolibérales.

Ces politiques ont un impact sur les ETA, sur leur manière de fonctionner, sur les travailleurs en situation de handicap.

Le dossier parle de beaucoup de choses, mais il ne parle pas :

- ➔ des quotas à Bruxelles
  - ⇒ C'est le nombre de personnes en situation de handicap travaillant en ETA
- ➔ et des budgets fermés
  - ⇒ Cela veut dire que depuis de nombreuses années, les ETA reçoivent toujours la même somme de Bruxelles ou de Wallonie, mais beaucoup de choses ont changé, augmenté.
- ➔ du changement des différents handicaps des travailleurs en ETA
  - ⇒ Aujourd'hui, on parle aussi de handicap social
- ➔ du travail en ETA et de l'importance de proposer du travail adapté aux personnes en situation de handicap.

Vous trouvez tous ces sujets dans l'étude écrite par l'ASPH.

L'étude s'appelle : «**Entreprises de Travail Adapté, un secteur en constante tension.**»

Elle se trouve sur notre site : [www.asph.be](http://www.asph.be)

## SITES

**Brabant** :

📍 Rue du Midi, 111 – 1000 Bruxelles

📞 02 546 14 42 – fnph@fmsb.be

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

**Brabant wallon** :

📍 Chaussée de Bruxelles, 5 – 1300 Wavre

📞 02 546 14 42 – fnph@fmsb.be

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

**Centre, Charleroi et Soignies** :

📍 Place Charles II, 24 – 6000 Charleroi

📞 071 50 78 14 (en matinée) asph.charleroi@solidaris.be

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

**Liège** :

📍 Rue Douffet, 36 – 4020 Liège

📞 04 341 63 06 (en matinée) – asph@msslux.be – espacedifferences.liege@solidaris.be

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

Ludothèque adaptée + activités Equimotricité

**Luxembourg** :

📍 Place de la Mutualité, 1 – 6870 Saint-Hubert

📞 061 23 11 37 – asph@msslux.be

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

**Mons Wallonie picarde** :

📍 Avenue des Nouvelles Technologies, 24 – 7080 Frameries

📍 Rue du Fort, 48 – 7800 Tournai

📞 068 84 82 89

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

Ludothèque adaptée

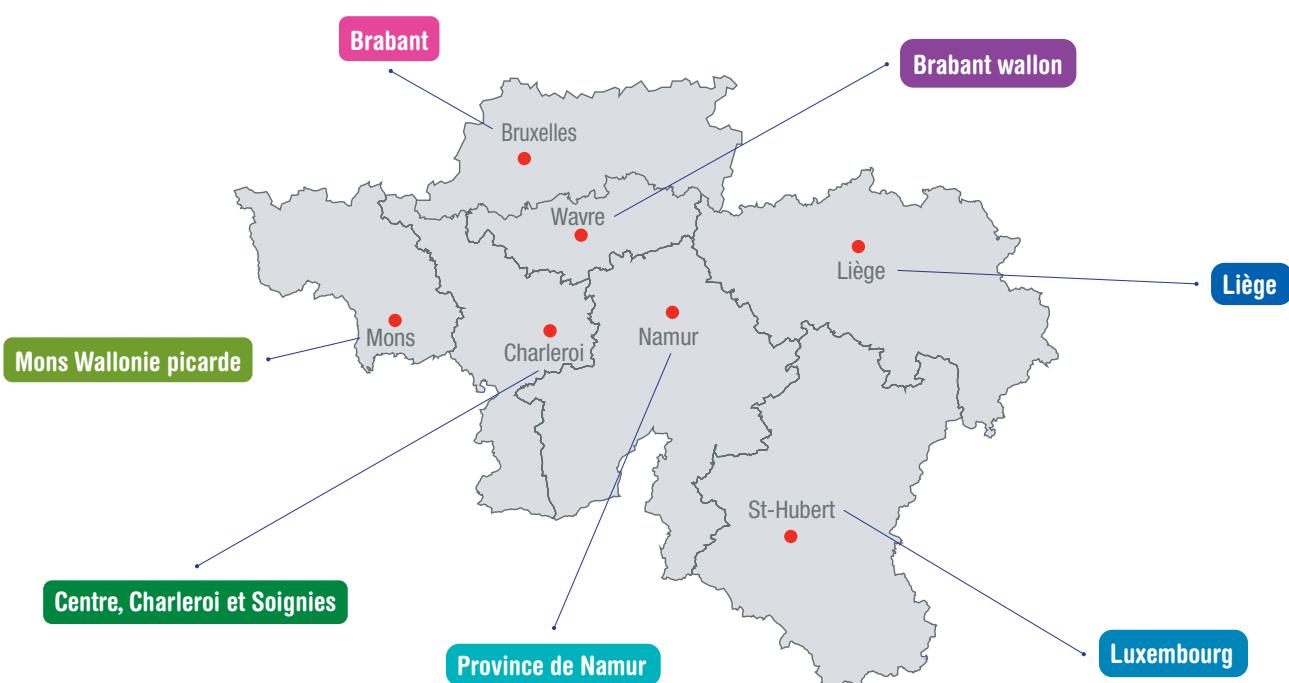
**Province de Namur** :

📍 Chaussée de Waterloo, 182 – 5002 Saint-Servais

📞 081 77 78 00 – 📩 325.asph@solidaris.be

Organisation d'activités de loisirs, d'ateliers, de séjours, d'excursions, etc.

Ludothèque adaptée





# Défendez vos droits



## Faites appel aux assistantes sociales ASPH et à Handydroit®

Pour toutes questions liées de près ou de loin au handicap, les assistantes sociales ASPH sont là pour écouter, accompagner, orienter et soutenir les personnes en situation de handicap, les familles et les proches !

Un seul numéro: **02/515 19 19**

ou via

**[contactcenter.asph@solidaris.be](mailto:contactcenter.asph@solidaris.be)**

### Horaires

Du lundi au vendredi de 8h à 12h.

Pour les personnes sourdes et malentendantes.

Du lundi au vendredi de 9h30 à 11h00.

En collaboration avec Relais Signes



Avec le soutien de

la fédération Wallonie Bruxelles



la Wallonie



la Région Bruxelles Capitale



la Direction equal.brussels

