

**Parlement francophone bruxellois**  
(Assemblée de la Commission communautaire française)



28 juin 2022

---

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

---

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**visant à aménager le temps partiel pour les travailleurs des ETA**

déposée par Mme Françoise SCHEPMANS et M. David WEYTSMAN



## DÉVELOPPEMENTS

---

Dans le cadre du jeudi de l'hémicycle du 24 mars 2022, la Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP) a eu l'occasion de mettre en exergue les difficultés auxquelles font face les ETA (Entreprises de Travail Adapté) en soulignant l'importance de trouver des solutions pour un avenir plus durable.

Les ETA sont des structures qui existent depuis plus de 50 ans et qui participent à inclure les personnes en situation de handicap dans la vie sociale et économique de notre société. Agréées et subsidiées par la Commission communautaire française, via le service PHARE, elles sont au nombre de 12 en Région de Bruxelles Capitale. Ces entreprises emploient jusqu'à 1.450 personnes en situation de handicap et « 370 travailleurs valides (majoritairement des moniteurs et du personnel d'encadrement) » <sup>(1)</sup>. Ces emplois constituent donc véritablement un réel outil d'intégration sociale pour ces personnes dont le handicap les empêche de travailler dans des conditions classiques sur le marché du travail.

Au-delà de leur mission d'offrir un emploi adapté et sur mesure, les ETA fournissent un encadrement de qualité et personnalisé. Il y a effectivement un véritable suivi social qui permet aux bénéficiaires d'obtenir une stabilité et un épanouissement personnel grâce à la présence de moniteurs, des assistants sociaux, des ergothérapeutes entre autres.

Cela étant dit, les ETA sont également confrontés à une réalité : elles tentent d'atteindre un équilibre entre la nécessité d'offrir un emploi, leur finalité sociale première et la nécessaire rentabilité de l'entreprise – qui fonctionne comme toute autre entreprise – afin de perdurer et d'assurer un avenir à leurs travailleurs. Elles combinent donc constamment mission sociale et contexte économique en changement permanent.

Si elles sont amenées à se renouveler, compte tenu de ce contexte économique, elles font toutefois face à des obstacles qui pourraient se résoudre aisément. C'est la raison même de cette proposition de résolution. Les ETA ne peuvent bénéficier d'une comptabilisation de leurs travailleurs en situation de handicap en tant qu'équivalents temps plein (ETP).

Les ETA offrent des perspectives positives aux personnes en situation de handicap. Il est donc essentiel de pouvoir contribuer à faire perdurer cette aide no-

tamment à travers la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

### Gouvernement

Ces entreprises n'ont pas été épargnées par la pandémie. Elles ont au contraire été touchées de plein fouet. A cet égard, et dans le but de lutter contre la disparition de ces entreprises, un décret mettant en œuvre un mécanisme de compensation à hauteur de 1,6 million d'euros a été voté en janvier 2022.

Par ailleurs, l'accord du gouvernement accorde une attention particulière aux ETA. Ainsi, ces dernières devraient faire l'objet d'une étude initiée par le Gouvernement pour déterminer les meilleures modalités futures de déploiement et de financement, notamment eu égard à la réglementation en matière d'aides d'État <sup>(2)</sup>.

Le Gouvernement souhaite également porter son attention sur le suivi social en ETA, afin que chaque travailleur handicapé bénéficie d'un soutien optimal <sup>(3)</sup>.

Pour lutter contre leur disparition et soutenir au mieux les travailleurs en ETA, il est toutefois essentiel de s'adapter à la réalité du terrain en mettant en place :

- A. des aménagements raisonnables en matière de rythme de travail;
- B. une augmentation du nombre de places disponibles pour le public cible;
- C. une meilleure promotion du travail en ETA.

### A. Repenser le quota : Le temps partiel

Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir aménager leur temps de travail qui dépend de toute une série de facteurs : santé du travailleur, âge, motivation ... <sup>(4)</sup> Il s'agit donc de pouvoir trouver des solutions qui ne mettent pas de côté ces personnes souvent en situation de fragilité. Actuellement,

(1) <https://phare.irisnet.be/activit%C3%A9s-de-jour/emploi/dans-le-milieu-adapt%C3%A9/>.

(2) Accord de Gouvernement, <https://phare.irisnet.be/2019/08/23/accord-du-gouvernement-cocof/>.

(3) *Ibid.*

(4) [https://www.febrap.be/uploads/images/Outilth%C3%A8que/Rapport%20travail%20faibles\\_pour%20diffusion.pdf](https://www.febrap.be/uploads/images/Outilth%C3%A8que/Rapport%20travail%20faibles_pour%20diffusion.pdf), page consultée le 27 avril 2022.

on observe une évolution : les ETA se composent de plus en plus de travailleurs vieillissants.

Le recours au temps partiel est une solution à bien des égards. Cela permet « *de maintenir la personne dans son milieu de vie ou de tenir compte des difficultés liées au vieillissement ou à la dégradation de sa santé, tout en préservant les intérêts collectifs et organisationnels* » <sup>(5)</sup>.

Pour le bien-être des travailleurs, certains en bénéficient déjà, mais sous forme de temps partiel médical ou de crédit-temps fin de carrière.

Or, ces « temps partiels » ne peuvent pas être complétés étant donné la limitation du nombre de places instaurées depuis 1991. Ce qui pénalise les ETA dans leur fonctionnement.

Par conséquent, puisqu'il n'est évidemment pas possible pour les forces de travail présentes (en temps plein) de travailler davantage ou plus vite, les ETA acceptent *de facto* de prendre cette perte de forces vives à leur charge ... contribuant donc à un impact financier négatif <sup>(6)</sup>.

Au-delà de cet aspect économique et organisationnel, cette problématique conduit les ETA à ne pas pouvoir embaucher des temps partiels. Ce faisant, elles perdent l'opportunité de fournir un emploi qui serait adapté en termes de tâche et de rythme à la personne en situation de handicap !

Aujourd'hui, le nombre de places qui ne sont pas utilisées (absences) avec les temps partiels représentent 6 % d'équivalents temps plein et ce chiffre peut monter jusqu'à 10 % dans certaines ETA.

À travers cette proposition, nous avons l'occasion de rectifier ce problème majeur. Il est essentiel que les quotas ETA ne soient plus comptabilisés en « personne physique », mais bien en « équivalent temps plein » <sup>(7)</sup>. Cela permettrait d'une part, d'accepter des travailleurs qui ne peuvent, pour une raison ou une autre, travailler qu'à temps partiel, et d'autre part, de créer près de 90 nouveaux emplois en ETP selon la FEBRAP.

(5) *Ibid.*

(6) [https://www.febrap.be/uploads/images/Outilth%C3%A8que/Rapport%20travail%20faibles\\_pour%20diffusion.pdf](https://www.febrap.be/uploads/images/Outilth%C3%A8que/Rapport%20travail%20faibles_pour%20diffusion.pdf), page consultée le 27 avril 2022.

(7) Jeudi de l'Hémicycle 2022.

## B. Augmentation du quota

L'accès aux ETA à Bruxelles est régi par le service PHARE de la Commission communautaire française qui délivre une carte d'embauche, plus communément dénommée la « carte jaune ». Le nombre de cartes est stable depuis 2016, mais une diminution a été observée lors de la pandémie sous la conjonction de deux facteurs : la Direction d'administration de l'aide aux personnes handicapées de la Commission communautaire française (DAPH) a dû réduire le nombre d'entretien d'orientation du service ETA; l'arrêt des activités en raison de la pandémie <sup>(8)</sup>.

Cette diminution n'est donc que temporaire puisque les activités reprennent à bon rythme. Or, le nombre de places subventionnées en ETA reste inchangé depuis 1991, alors qu'en même temps, la population bruxelloise ne cesse de croître.

S'il paraît évident qu'il faille tout mettre en œuvre afin de faciliter l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, force est de constater que toutes les personnes en situation de handicap n'en ont pas la possibilité. Il s'agit donc de leur offrir cette possibilité d'être plus autonomes.

À Bruxelles en 2015, « le handicap mental est le plus fréquent (66 % de la population de travailleurs des ETA bruxelloises), suivi par le handicap psychique (9 %), le handicap sensoriel (8 %), le handicap physique (7 %) et le handicap psychique (5 %) » <sup>(9)</sup>.

Au 30 juin 2021, les catégories de handicap par rapport au nombre de cartes jaunes distribuées étaient répertoriées ainsi <sup>(10)</sup> :

A (le + autonome) à F (le – autonome)

A : 1,32 %

B : 8,13 %

C : 24,01 %

D : 37,41 %

E : 23,32 %

F : 5,81 %

Ces répartitions illustrent donc l'enjeu des ETA de fournir un emploi adapté aux catégories les moins autonomes.

(8) QE, « Service PHARE ETA », Schepmans, avril 2022.

(9) [https://www.febrap.be/uploads/images/Outilth%C3%A8que/Rapport%20travail%20faibles\\_pour%20diffusion.pdf](https://www.febrap.be/uploads/images/Outilth%C3%A8que/Rapport%20travail%20faibles_pour%20diffusion.pdf), p. 24.

(10) QE, « Service PHARE ETA », Schepmans, avril 2022.

### C. Promotion des travailleurs

Si la FEBRAP est reconnue dans son domaine en tant que fédération, les compétences des travailleurs en ETA méritent d'être mieux promues <sup>(11)</sup>. En effet, certains préjugés restent tenaces. Il importe de mieux valoriser le secteur auprès du grand public.

Ainsi à l'instar de l'enseignement du qualifiant considéré par certains comme moins valorisant, le secteur des ETA souffre également de cette image quelque peu négative issue de l'enseignement spécialisé. Si notre objectif premier reste la formation des étudiants afin qu'ils puissent s'adapter en milieu ordinaire avant tout, beaucoup d'élèves parcourent un chemin difficile voire d'échec dans ce dernier ... avant de choisir de travailler en ETA !

L'objectif est bien de promouvoir le secteur afin de mieux le revaloriser d'une part et mieux faire connaître la diversité des métiers d'autre part.

Dans la même optique, cette promotion revaloriserait les moniteurs et encadrants. Les ETA font face à une grande difficulté d'embauche pour ces postes. Il s'agirait dès lors de mettre en exergue la valeur sociale du poste, leur impact positif dans le milieu.

Finalement, revaloriser le travail en ETA servira sans nul doute à ouvrir les yeux au grand public tout comme les autres entreprises et potentiels clients. Dans un contexte de concurrence économique, cela renforcerait grandement « l'image positive du secteur » <sup>(12)</sup>. L'idée étant bien de faire de la différence, un véritable atout !

Dans la lignée du Gouvernement bruxellois qui souhaite encourager l'économie sociale notamment en ayant débloqué un budget important de près d'un million d'euros en 2020, la Commission communautaire française devrait également contribuer à cette démarche en accordant un budget plus conséquent à ce type de promotion.

---

(11) Recommandaties ETA, p. 8.

(12) *Ibid.*

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

### visant à aménager le temps partiel pour les travailleurs des ETA

---

L'Assemblée de la Commission communautaire française,

- A. Vu la Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées;
- B. Vu la directive n° 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- C. Vu le décret du 17 janvier 2014, relatif à l'inclusion de la personne handicapée (décret Inclusion);
- D. Vu le décret du 19 mai 2004 de la Communauté française relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement (*Moniteur belge* du 7 juin 2004);
- E. Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2009 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté (ETA) agréées;
- F. Vu l'article 31, de l'arrêté du 28 novembre 2019 relatif aux entreprises de travail adapté;
- G. Considérant pour les pouvoirs publics de pouvoir s'adapter aux évolutions de la réalité du terrain concernant le besoin des travailleurs en situation de handicap d'obtenir des aménagements en termes de rythme de travail;
- H. Considérant les recommandations de la Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail adapté (FEBRAP);
- I. Considérant que le nombre de places en ETA reste inchangé depuis 1991;
- J. Considérant le rôle essentiel que les ETA assurent pour l'insertion sociale et économique des personnes en situation de handicap;
- K. Considérant l'augmentation constante de la population bruxelloise;
- L. Considérant que le phénomène de vieillissement des travailleurs en ETA ne fera que croître;
- M. Considérant la nécessité de venir en aide aux ETA afin d'assurer la pérennité de ces dernières dans ce contexte de crise économique;

Demande au Collège de la Commission communautaire française :

1. de prendre des mesures afin de comptabiliser les travailleurs des ETA en équivalent temps plein (ETP) et non plus en personnes physiques;
2. de modifier l'article 31, de l'arrêté du 28 novembre 2019 relatif aux entreprises de travail adapté qui fixe le nombre maximum de travailleurs handicapés à 1.450, afin d'augmenter le nombre d'emplois subventionnés;
3. d'accorder un budget spécifique pour promouvoir les compétences des travailleurs en situation de handicap des ETA et valoriser les fonctions d'encadrement;
4. de tenir le Parlement informé du suivi qui sera réservé à l'exécution de la présente résolution.

Françoise SCHEPMANS  
David WEYTSMAN



