



AWIPH

Agence
Wallonne
pour l'Intégration des
Personnes Handicapées

Division de l'Emploi et de la Formation

Direction Gestion des Services agréés Emploi-Formation

**ANALYSE
SOCIALE
DES
ENTREPRISES
DE TRAVAIL
ADAPTE**

EXERCICE 2008

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	5
1. PROFIL DES TRAVAILLEURS EN ETA	5
1.1. Données générales	5
1.1.a Travailleurs handicapés et travailleurs valides.....	5
1.1.b Niveau d'études du personnel occupé en ETA	6
1.1.c Milieu de vie des travailleurs handicapés.....	7
1.1.d Suivi par un service d'accompagnement	8
1.1.e Age des travailleurs.....	8
1.1.f Sexe des travailleurs.....	9
1.1.g Fonctions occupées au sein de l'ETA.....	10
1.1.h Types de contrats d'emploi.....	11
1.1.i Ancienneté des travailleurs.....	11
1.1.j Travailleurs mis à disposition des ETA	12
1.2. Classification	13
1.2.a Catégories médicales.....	13
1.2.b Perte de rendement.....	14
1.2.c Catégories professionnelles.....	15
1.3. Régimes de travail horaire	17
1.4. Chômage et absentéisme	18
1.4.a Chômage.....	18
1.4. b Absentéisme	19

2. PROFIL DES ETA.....	20
2.1. Données générales.....	20
2.1.a Taille des entreprises.....	20
2.1.b Répartition géographique.....	20
2.1.c Nature des activités en ETA.....	22
2.2. Les contrats d'entreprise.....	25
2.3. Les sections d'accueil et de formation.....	25
3. POLITIQUE DU PERSONNEL EN ETA.....	26
3.1. Recrutement des travailleurs.....	26
3.1.a Filières de recrutement.....	26
3.1.b Critères de recrutement.....	26
3.2. Rotation des travailleurs au sein des ETA.....	27
3.2.a Observations relatives à l'exercice 2006	27
3.2.b Evolution dans le temps.....	28
3.3. Politique salariale.....	30
3.3.a Commentaire sur l'évolution de la politique salariale dans les ETA.....	30
3.3.b Apports des ETA, autres que les salaires (légaux et extra-légaux).....	35
3.4. Encadrement social.....	36
3.4.a Encadrement social spécifique.....	36
3.4.b Collaboration avec d'autres services sociaux.....	36
3.5. Représentation des travailleurs.....	37
3.5.a Représentation syndicale.....	37
3.5.b Protection et prévention au travail.....	37
3.5.c Conseil d'entreprise.....	38

4. LES ETA DANS LE MONDE SOCIO-ECONOMIQUE.....	39
4.1. Défis à relever.	39
4.1.a Difficultés rencontrées sur le plan social.	39
4.1.b Difficultés rencontrées sur le plan économique.	39
4.1.c Difficultés rencontrées sur le plan organisationnel.	40
4.1.d Difficultés rencontrées sur le plan financier.	40
4.2. Projets et perspectives d'avenir	41
4.2.a Projets et perspectives des ETA.	41
4.2.b Formation des travailleurs.	42
4.2.c Passage du statut d'ASBL à celui de SFS.	43
4.2.d Certification ISO.	43
5. CONCLUSION.....	44

INTRODUCTION

L'analyse sociale est établie à partir des rapports sociaux que chacune des entreprises de travail adapté est appelée à compléter chaque année.

Cette analyse permet d'établir le profil social des travailleurs et des ETA elles-mêmes à partir de divers éléments tels que la nature des activités, la politique salariale, l'encadrement social, la représentation des travailleurs au sein de l'ETA, etc.

Le 7 novembre 2002, le Gouvernement wallon a adopté un arrêté relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées. Cet arrêté est entré en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2003. La présente analyse fait donc le point de la situation après six années d'application de cette nouvelle réglementation.

.....

PROFIL DES TRAVAILLEURS EN ETA

1.1. Données générales

1.1.a Travailleurs handicapés et travailleurs valides

Selon les renseignements communiqués par les ETA, au 31 décembre 2008, on dénombrait 8.046 travailleurs dans les ETA, se répartissant comme suit :

- 6.917 travailleurs handicapés, soit 85,97% de l'effectif ;
- 1.129 travailleurs valides, soit 14,03% de l'effectif.

Par rapport à 2007, le nombre global de travailleurs augmente de 1,22 %. Le nombre de travailleurs handicapés croît de 0,48% contre 3,20% en 2007 et les travailleurs valides augmentent en 2008 de 6% c'est-à-dire dans la même proportion qu'en 2007.

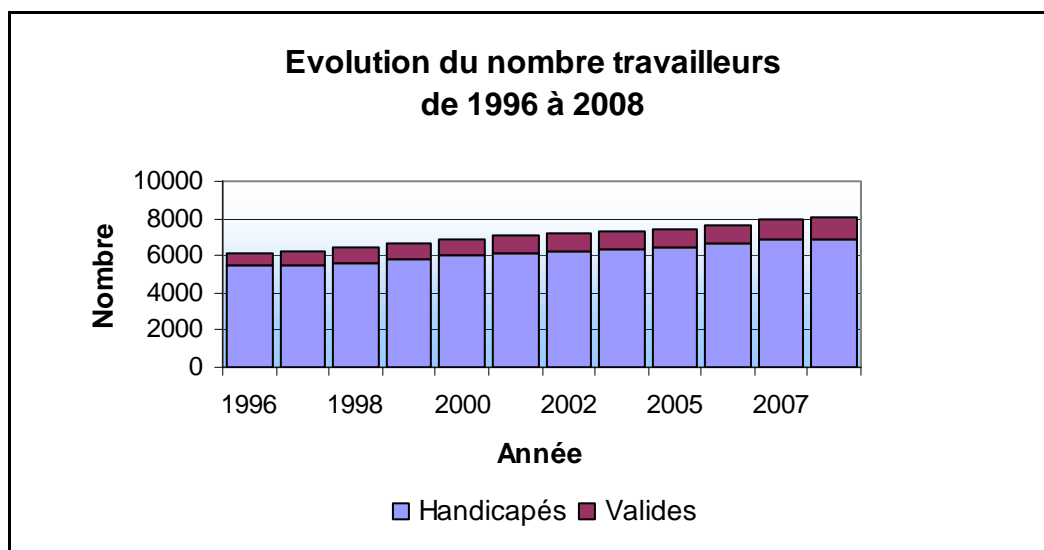
La proportion de personnes valides reste fort variable d'une ETA à l'autre : cela va de 3,33 % à 34,78 %¹.

Evolution dans le temps

	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
Tr. Handicapés	87,00%	86,03%	85,69%	86,90%	86,98%	86,6%	85,97%
Tr. Valides	13,00%	13,97%	14,31%	13,10%	13,02%	13,4%	14,03

¹ Non respect de l'article 3 – 2° de l'AGW du 07/11/2002 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées. Celui-ci prévoit de ne pas employer « plus de 30% de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés ».

Le graphique ci-dessous met en évidence la croissance constante des effectifs au sein des ETA : 1.875 travailleurs de plus en dix ans.



1.1.b Niveau d'études du personnel occupé en ETA

Répartition des travailleurs par niveau d'étude

Niveau d'études	Travailleurs Handicapés	Travailleurs Valides	A titre comparatif : Niveau d'études de la population en Belgique en 2008 ²
Enseignement primaire	13,55 %	6,74%	20,24 %
Enseignement primaire spécial	21,43%	-	
Enseignement secondaire inférieur général	4,09%	5,06%	20,49 %
Enseignement secondaire inférieur technique	3,29%	8,09%	
Enseignement secondaire inférieur professionnel	8,62%	7,53%	
Enseignement secondaire supérieur général	1,87%	12,81%	32,60%
Enseignement secondaire supérieur technique	2,65%	16,29%	
Enseignement secondaire supérieur professionnel	3,55%	8,65%	
Enseignement secondaire spécial	31,48%	-	
Enseignement supérieur non universitaire	0,99%	23,93%	16,30%
Enseignement universitaire	0,31%	8,54%	8,10%
Formation professionnelle	2,54%	1,80%	
Pas de scolarité	5,64%	0,56%	

² Enquête sur les forces de travail - Niveau d'instruction de la population en 2008 - Direction générale Statistique et Information économique

Répartition des travailleurs sortis de l'enseignement primaire spécial

<i>Type</i>	<i>Handicap ou difficulté d'apprentissage</i>	<i>Pourcentage en 2008</i>
1	Arriération mentale légère	47 %
2	Arriération mentale modérée ou sévère	19,91 %
3	Troubles caractériels et/ou de personnalité	13,03%
4	Déficiência physique	9,66%
5	Enfants malades (en milieu hospitalier)	3,22 %
6	Déficiência visuelle	1,32 %
7	Déficiência auditive	3,66 %
8	Dyslexie, dyscalculie, dysphasie	2,20 %

Répartition des travailleurs sortis de l'enseignement secondaire spécial

<i>Forme</i>	<i>Dénomination</i>	<i>Pourcentage en 2006</i>
1	Enseignement secondaire d'adaptation sociale	10,78 %
2	Enseignement secondaire d'adaptation sociale et professionnelle	36,95 %
3	<i>Enseignement secondaire professionnel</i>	48,04 %
4	Correspond à l'enseignement secondaire ordinaire	4,23 %

Les chiffres fournis par les E.T.A. ne permettent pas une analyse approfondie car le taux de données manquantes reste relativement élevé (10,48 % pour les personnes handicapées et 21,17 % pour les valides).

Parmi l'enseignement spécial primaire, ce sont surtout les types 1, 2 et 3 qui sont représentés. Parmi l'enseignement spécial secondaire, ce sont les formes 2 et 3 qui sont les plus fréquentes.

1.1.c Milieu de vie des travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2008, la répartition des travailleurs par milieu de vie est la suivante (données manquantes - 11,75 % - exclues) :

Maison ou appartement personnel	71,79%
Maison ou appartement des parents	19,95%
Service résidentiel de nuit	3,47%
Famille d'accueil	0,26%
Appartement supervisé	1,33%
Autre	3,19%

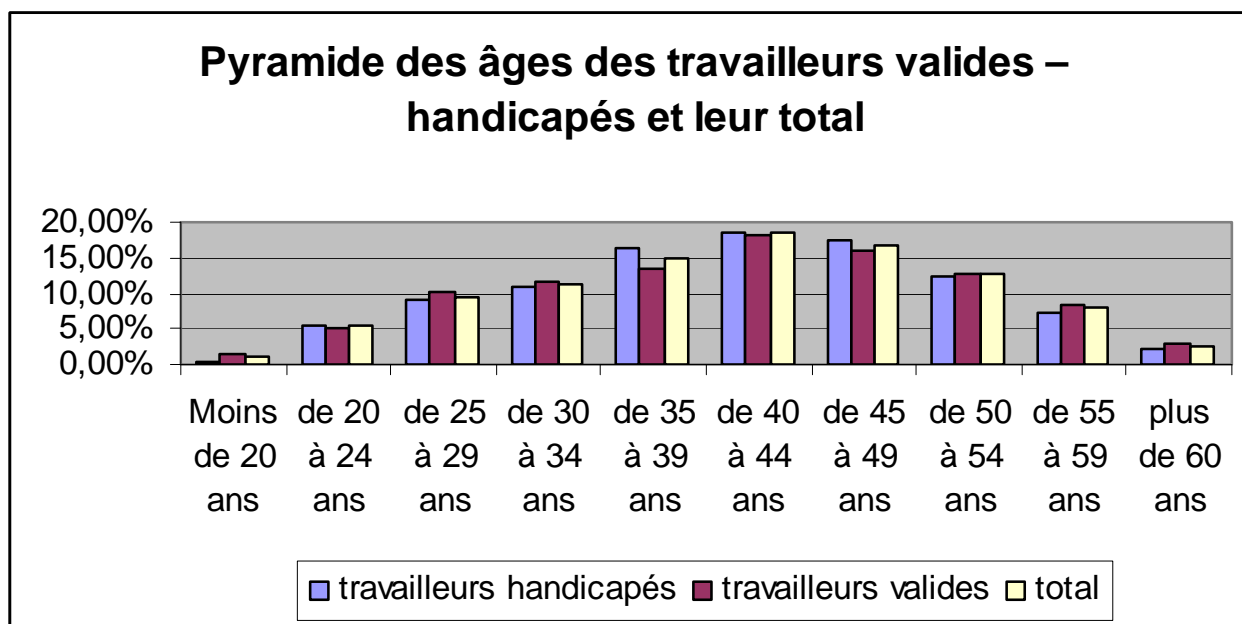
1.1.d Suivi par un service d'accompagnement

En 2008, 600 travailleurs handicapés ont été suivis par un service d'accompagnement contre 810 en 2007, soit une augmentation de 25,92%. Cette information est collectée depuis la mise en œuvre de l'AGW du 07/11/2002 qui favorise la conclusion d'une convention entre les ETA et des services d'accompagnement.

1.1.e Age des travailleurs

Répartition des travailleurs par tranche d'âge

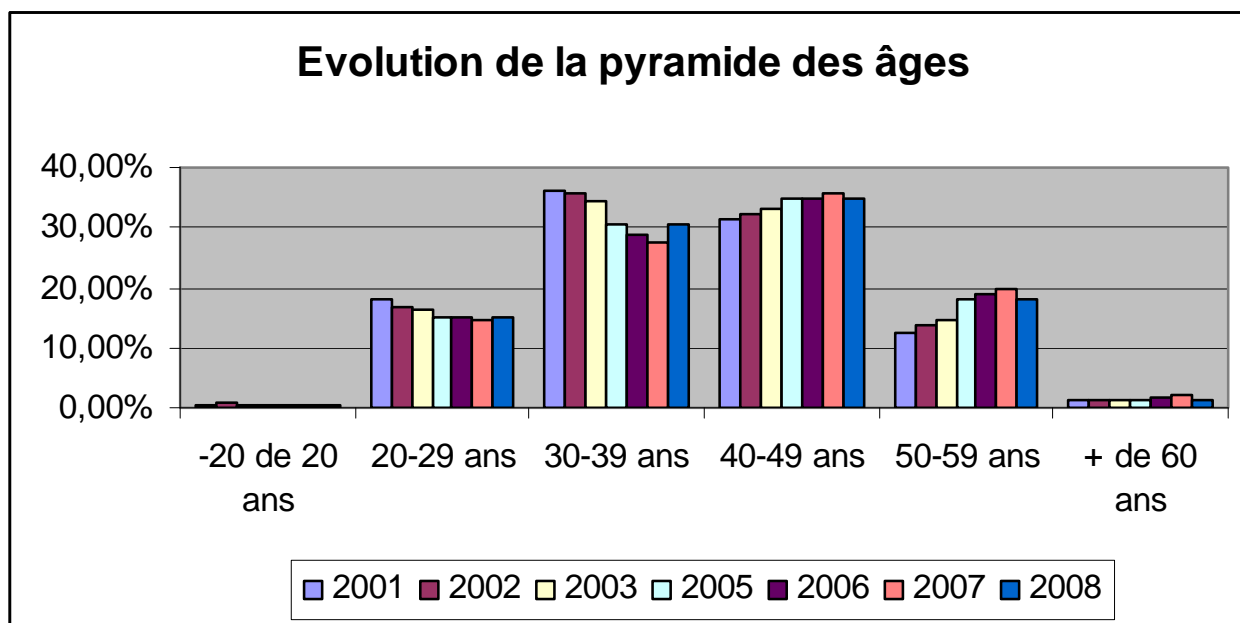
Tranche d'âge	Trav. handicapés	Trav. valides	Total	A titre comparatif : âge de la population wallonne ayant un emploi (2004)	Région wallonne
Moins de 20 ans	0,34%	1,51%	0,93%		1,07 %
De 20 à 24 ans	5,47%	5,11%	5,29%		6,39 %
De 25 à 29 ans	9,11%	10,15%	9,63%		11,91 %
De 30 à 34 ans	10,79%	11,59%	11,19%		14,43 %
De 35 à 39 ans	16,26%	13,39%	14,83%		15,17 %
De 40 à 44 ans	18,65%	18,14%	18,39%		15,32 %
De 45 à 49 ans	17,53%	16,05%	16,79%		14,66 %
De 50 à 54 ans	12,46%	12,67%	12,57%		11,82 %
De 55 à 59 ans	7,32%	8,35%	7,83%		6,88 %
Plus de 60 ans	2,07%	3,02%	2,55%		2,34 %



Les tranches d'âge de 25 à 54 ans sont largement majoritaires et représentent 83,40%.

► Evolution dans le temps

Tranche d'âge	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
Moins de 20 ans	0,47%	0,68%	0,49%	0,28%	0,46%	0,36%	0,28%
De 20 à 29 ans	18,18%	16,97%	16,19%	14,89%	15,24%	14,76%	14,89%
De 30 à 39 ans	36,32%	35,57%	34,33%	30,70%	29,01%	27,42%	30,70%
De 40 à 49 ans	31,46%	32,05%	32,96%	34,73%	34,89%	35,82%	34,73%
De 50 à 59 ans	12,31%	13,63%	14,75%	17,92%	18,74%	19,61%	17,92%
Plus de 60 ans	1,26%	1,11%	1,27%	1,47%	1,66%	2,02%	1,47%



A la vue du graphique ci-dessus et contrairement à l'évolution passée, on peut remarquer une diminution des classes d'âge 40-49 ans et 50-59 ans.

A l'inverse, après une diminution jusqu'en 2005, la classe 20-29 ans s'est stabilisée à partir 2006.

La tendance à la diminution de la classe des 30-39 ans est inversée.

L'âge moyen atteignait 41,92 ans en 2007. En 2008, celui-ci a continué à progresser pour s'élever à 42,12 ans.

Age moyen (en années)

Global	Trav. Hand.	Trav. Val.
42,12	41,91	42,34

1.1.f Sexe des travailleurs

Au 31 décembre 2008, les ETA occupaient :

- 5582 hommes, soit 69,38% de l'effectif,
- 2464 femmes, soit 30,62% de l'effectif.

Cette répartition « 70/30 » reste stable dans le temps.

Pour les travailleurs handicapés, la répartition est de 30,16% de femmes pour 69,84% d'hommes, et chez les valides, elle est de 33,48% de femmes pour 66,52% d'hommes.

Les Entreprises de Travail Adapté restent un milieu essentiellement masculin. Le nombre de femmes occupées dans les ETA reste proportionnellement largement inférieur au nombre de femmes observé parmi la population active en Wallonie (48,6% en 2005)³.

Seules trois ETA font exception en occupant plus de femmes que d'hommes. Ce constat trouve très certainement son origine dans les activités principalement exercées par ces ETA : à savoir la couture (Les Ateliers du 94 et Le Roseau Vert) et la blanchisserie (Atelier Saint-Vincent). En 2005, six ETA employaient plus de femmes que d'hommes, soit une diminution de moitié.

A l'opposé, il existe des ETA qui n'occupent pratiquement que des hommes. Il s'agit de Stallbois (97,81%), Village n°3 (96,91%), Les Ateliers du Monceau (96,12%), Les Ateliers de Blicquy (93,20%) et La Gaume (92,39%).

1.1.g Fonctions occupées au sein de l'ETA

▶ Répartition, au 31 décembre 2008, des fonctions pour les travailleurs handicapés

- Personnel de direction : 15 travailleurs (0,22%)
- Employés administratifs : 165,5 travailleurs (2,44%)
une majorité de rédacteurs
- Employés commerciaux : 7 travailleurs (0,10%)
- Travailleurs sociaux : 3,5 travailleurs (0,05%)
- Personnel de maîtrise : 165 travailleurs (2,43%)
- Ouvriers de production : 6338 travailleurs (93,44%)
- Stagiaires en section d'accueil et de formation : 63 travailleurs (0,93%)
- Moniteur de section d'accueil et de formation : 2 travailleurs (0,03%)
- Autres fonctions : 24 travailleurs (0,35%)

➤ Evolution dans le temps

	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
Production	94,31%	91,61%	93,11%	92,83%	93,11%	93,41%	93,44%
Encadrement	5,69%	8,39%	6,89%	7,17%	6,89%	6,59%	6,56%

³ Statistiques INS – Enquête sur les forces de travail 2006.



Répartition des fonctions pour les travailleurs valides

- Personnel de direction : 69 travailleurs (6,13%)
- Employés administratifs : 162,5 travailleurs (14,44%)
- Employés commerciaux : 34 travailleurs (3,02%)
- Travailleurs sociaux et personnel médical : 54 travailleurs (4,80%)
- Personnel de maîtrise : 433 travailleurs (38,49%)
- Ouvriers de production : 333 travailleurs (29,60%)
- Moniteurs de section d'accueil et de formation : 7,5 travailleurs (0,67%)
- Educateurs en section d'accueil et de formation : 3 travailleurs (0,27%)
- Autres fonctions : 29 travailleurs (2,58%)

➤ Evolution dans le temps

	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
Production	25,58%	31,46%	29,60%	24,67%	28,41%	28,62%	29,60%
Encadrement	74,42%	68,54%	70,40%	75,33%	71,59%	71,38%	70,40%

La grande majorité des travailleurs handicapés ont un statut d'ouvrier.

A l'opposé, environ 70% des travailleurs valides ont une fonction d'encadrement. La proportion de travailleurs valides occupés à la production a néanmoins fortement augmenté en 2002. Une ETA, l'ETA de Waremme, était principalement à l'origine de cette progression.

En 2005, on assiste au phénomène inverse pour revenir environ au seuil de 2001.

En 2008, le personnel valide occupe à nouveau plus d'emplois de production.

1.1.h Types de contrats d'emploi et aides à l'emploi

Suite aux interpellations de certains membres du Comité de gestion de l'Agence, le questionnaire a été modifié au niveau des types de contrats.

En effet, désormais, une distinction est faite entre les types de contrats et les aides à l'emploi.

Aussi, aucun constat au niveau de l'évolution des chiffres ne pourra être dressé cette année.

Répartition des travailleurs par type de contrat

	<i>Handicapés</i>	<i>Valides</i>	<i>Total</i>
Contrat à durée indéterminée	88,53%	83,72%	87,58%
Contrat à durée déterminée	9,00%	13,22%	9,59%
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	0,19%	0,18%	0,19%
Contrat de remplacement	0,09%	0,45%	0,14%
Contrat d'adaptation professionnelle	0,84%	-	0,72%
Convention premier emploi (Plan « Rosetta »)	1,17%	0,45%	1,07%
Autres	0,52%	1,98%	0,72%

Les contrats à durée indéterminée sont toujours largement majoritaires.

Répartition des travailleurs par type d'aide à l'emploi

	<i>Handicapés</i>	<i>Valides</i>	<i>Total</i>
ACTIVA	46,42%	18,56%	39,80%
ACS	0,86%	31,62%	8,16%
SINE	14,22%	4,47%	11,91%
PRIME	1,50%	16,84%	5,14%
Plan Formation Insertion	0,11%	3,09%	0,82%
Chômeur Art.78	15,61%	-	11,91%
Autres (APE, ...)	21,28%	25,43%	22,27%

Les ACTIVA sont largement représentés auprès des personnes handicapées. Ils visent à faciliter la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi inoccupés âgés d'au moins 45 ans mais également des chercheurs d'emploi inoccupés de longue durée, quel que soit leur âge.

1.1.i Ancienneté des travailleurs

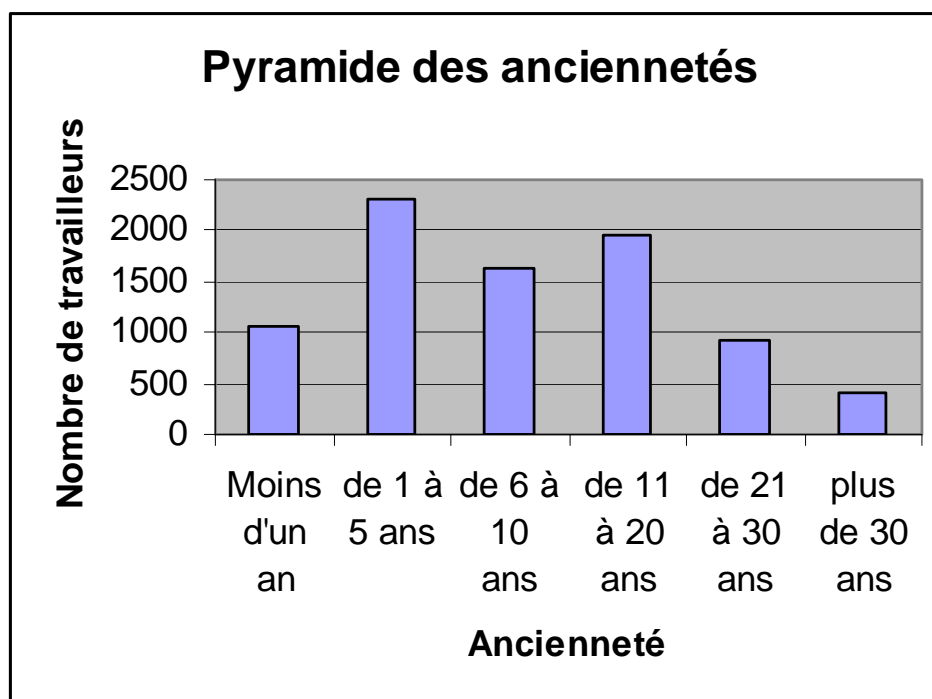
Remarque : Il s'agit ici de l'ancienneté des travailleurs observée au sein de leur entreprise et non de leur ancienneté dans le secteur du travail adapté.

Répartition des travailleurs par tranche d'ancienneté

<i>Tranche d'ancienneté</i>	<i>Trav. handicapés</i>	<i>Trav. valides</i>	<i>Population Totale</i>
Moins d'un an	11,98%	18,76%	12,593%
d'un à 5 ans	26,74%	35,11%	27,91%
de 6 à 10 ans	19,69%	18,59%	19,54%
de 11 à 20 ans	24,57%	17,81%	23,62%
de 21 à 30 ans	11,53%	8,00%	11,03%
Plus de 30 ans	5,50%	1,72%	4,97%

Ancienneté moyenne

<i>Travailleurs Handicapés</i>	<i>Travailleurs Valides</i>	<i>Population Totale</i>
11,39 ans	8,56 ans	9,97 ans



La tranche d'ancienneté (ancienneté dans l'ETA) du personnel la plus fréquente se situe entre un et cinq ans, ce qui démontre un taux de rotation des travailleurs relativement important.

L'ancienneté moyenne est, en 2008, en légère augmentation (+0,31 ans) par rapport à 2007. Cette croissance concerne uniquement les travailleurs valides. En effet, l'âge moyen des travailleurs handicapés est en diminution (-0,14 ans).

1.1.j Travailleurs mis à disposition des ETA

Intérimaires

En 2008, les ETA ont fait appel à **198** travailleurs intérimaires dont 31 handicapés et 167 valides. En 2007, ce chiffre a connu une nette progression. Il est en effet passé de 88 en 2006 à 263 en 2007.

En 2008, le nombre de travailleurs intérimaire est à la baisse par rapport à 2007. Il est toutefois largement tributaire d'une seule ETA, ENTRA, qui a fait appel en 2008, à elle seule, à 106 intérimaires.

Bénéficiaires du revenu minimum d'intégration

55 bénéficiaires du revenu minimum d'intégration ont été mis à disposition des ETA par les CPAS.

Ce chiffre a connu une forte augmentation comparé en 2006, en passant de 6 à 44 bénéficiaires.

Bénévoles

8 personnes ont travaillé bénévolement pour les ETA. Il s'agit d'un peu moins de la moitié des bénévoles recensés en 2005.

Autre personnel (dont le personnel provincial)

53 personnes sont mises à disposition des ETA. Parmi celles-ci, seules 9 sont des travailleurs handicapés.

En outre, les six ETA dépendant de la Province de Hainaut bénéficient d'une mise à disposition « gratuite » de personnel d'encadrement.

En effet, l'Arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 prévoit qu'une intervention peut « être octroyée à la personne morale de droit public pour les membres de son personnel qu'elle met à disposition de l'ETA dans le cadre d'une convention écrite ».

1.2. Classification

1.2.a Catégories médicales

Dans le cadre de l'ancienne réglementation (en vigueur avant 1997 – A.R. du 23.03.1970), l'AWIPH déterminait, pour chaque travailleur handicapé, sa catégorie médicale. Cette classification est toutefois toujours d'application, à titre transitoire, pour les travailleurs engagés avant le 1^{er} janvier 1997 qui n'ont pas fait l'objet d'une demande de réévaluation du pourcentage d'intervention. On distingue trois catégories médicales :

Catégorie A (intervention = 44% de la rémunération) :

- Personnes dont le handicap est d'origine respiratoire, cardiaque, digestive, urinaire, métabolique ou allergique.
- Personnes handicapées locomotrices dont le handicap est d'origine osseuse, articulaire ou neurologique, à l'exception de celles qui sont classées en catégorie B ou C.

Catégorie B (intervention = 55 % de la rémunération):

- Personnes handicapées sensorielles.
- Personnes handicapées locomotrices suite à une affectation du système nerveux central à l'exception de celles qui sont classées en catégorie C.

Catégorie C (intervention = 70 % de la rémunération) :

- Personnes handicapées mentales (débiles, caractérielles et malades)
- Personnes handicapées épileptiques, myopathes, choréoathétosiques, spastiques des membres supérieurs

Répartition du personnel concerné par la classification médicale

<i>Catégorie</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Total</i>
Nombre	431	292	1876	2599
En % classification	16,58%	11,24%	72,18%	100%
En % du total des PH	5,94%	4,02%	25,85%	35,81%

Les personnes handicapées mentales et assimilées (cat. C) restent les plus nombreuses parmi les travailleurs occupés en E.T.A. Il s'agit en général de travailleurs qui peuvent difficilement s'insérer dans les entreprises de type classique. En entreprise de travail adapté, c'était, jusqu'au 31/12/1996, soit avant l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23/01/1997, la catégorie de travailleurs qui voyaient leurs salaires et charges sociales les plus largement subsidiés.

La répartition entre les trois catégories ne se modifie guère par rapport à 2007.

1.2.b Perte de rendement

Pour les travailleurs handicapés engagés après le 1^{er} janvier 1997 ou qui ont fait l'objet d'une demande de réévaluation, un nouveau système de subventionnement est appliqué. Le montant de l'intervention octroyée à chaque travailleur handicapé est déterminé en multipliant le montant de la rémunération par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement.

Répartition des travailleurs en fonction du pourcentage de perte de rendement, quand celle-ci a été fixée

<i>Pourcentage de perte de rendement</i>	<i>Nombre</i>	<i>Répartition en % pour ce système</i>	<i>Répartition en % du total des PH</i>
35 %	92	1,98%	1,27%
40 %	279	5,99%	3,84%
45 %	387	8,31%	5,33%
50 %	534	11,46%	7,36%
55 %	547	101,74%	7,54%
60 %	635	13,63%	8,75%
65 %	593	12,73%	8,17%
70 %	390	8,37%	5,37%
75 %	557	11,96%	7,68%
80 %	180	3,86%	2,48%
85 %	171	3,67%	2,36%
90 %	71	1,52%	0,98%
95 %	24	0,52%	0,33%
100 %	18	0,39%	0,25%
Pas encore fixé	114	2,45%	1,57%
Sans	66	1,42%	0,91%
Total	4658	100%	64,19%

La mise en application de ce système concerne désormais 64,19% des travailleurs handicapés occupés en ETA. On constate (en ne tenant pas compte des personnes handicapées en attente de décision d'évaluation de leur perte de rendement) que 58,93% d'entre eux ont une perte de rendement supérieure ou égale à 60%. La tendance s'inverse puisque la proportion diminue en 2008 (60,90% en 2007) alors qu'elle avait augmenté à partir de 2006.

1.2.c Catégories professionnelles

Pour pouvoir bénéficier des interventions de l'AWIPH dans les salaires et charges sociales, l'E.T.A. doit d'abord déclarer l'ensemble de ses travailleurs à l'ONSS et payer régulièrement ses cotisations. Elle doit ensuite leur payer un salaire au moins égal au salaire minimum (depuis le 1^{er} janvier 1999, celui-ci est au moins égal au Revenu moyen minimum garanti) fixé selon la catégorie professionnelle à laquelle, d'après l'E.T.A., appartient la personne handicapée.

A cet effet, elle doit établir et tenir à jour une classification des fonctions qui y sont exercées.

Les catégories professionnelles sont au nombre de cinq (fixées par l'A.R. du 23/03/1970, modifié par l'A.R. du 25/10/1976, et maintenues par une CCT signée en commission paritaire le 17/01/1997). Une nouvelle classification est cependant prévue pour déboucher sur 7 catégories professionnelles en 2009.

Les cinq catégories professionnelles sont :

Catégorie 1

Travaux qualifiés dont l'exécution requiert une formation professionnelle, théorique ou pratique très poussée.

Catégorie 2

Travaux spécialisés dont l'exécution requiert une formation professionnelle, théorique ou pratique de moyenne importance.

Catégorie 3

Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique important, soit une attention soutenue et travaux semi-spécialisés dont l'exécution requiert une formation professionnelle, théorique ou pratique élémentaire.

Catégorie 4

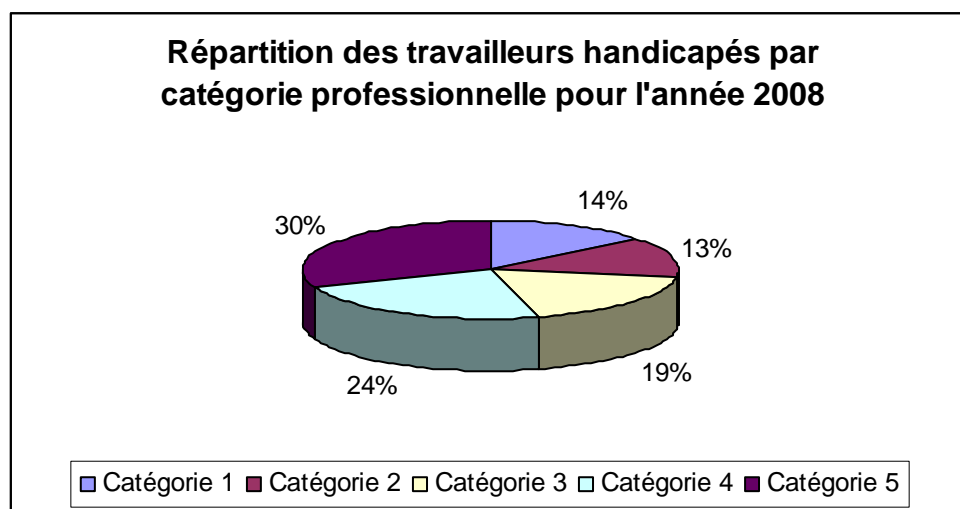
Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique de moyenne importance, soit une attention de moyenne importance.

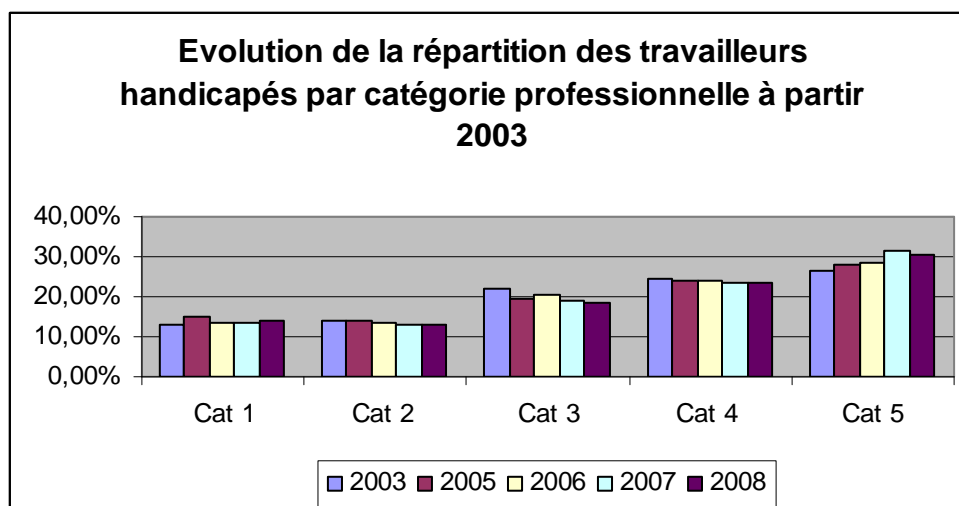
Catégorie 5

Travaux simples dont l'exécution ne requiert qu'un effort physique peu important et une attention élémentaire.

Répartition des travailleurs handicapés par catégorie professionnelle

<i>Catégorie</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Nombre	874	820	1162	1472	18918
En %	13,99%	13,13%	18,60%	23,57%	30,71%





Ce sont les catégories 4 et 5 qui prédominent toujours ; à elles deux, elles concernent plus de la moitié des travailleurs handicapés (54,28%).

1.3. Régimes de travail horaire

Le régime normal en entreprise de travail adapté est de 38 heures par semaine. Dans quelques ETA, certains travailleurs prestent 35 heures par semaine. Nous avons considéré que ces travailleurs prestent à temps plein avec un autre régime hebdomadaire que celui de leurs collègues.

153 travailleurs valides et 706 travailleurs handicapés pratiquent le **travail à temps partiel** ; ce qui représente respectivement 13,55% et 10,21% de l'effectif de ces catégories. Ces pourcentages sont inférieurs au taux de main-d'œuvre occupée à temps partiel en Région wallonne (23,8 %)⁴. A noter que le quota d'emplois subsidiés, comptabilisé par personnes, ne favorise pas le partage du temps de travail.

► Evolution dans le temps

Nombre de travailleurs pratiquant le travail à temps partiel

1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
433	435	552	512	673	724	799	826	859

Depuis 2002, le nombre de travailleurs pratiquant un travail à temps partiel n'a de cesse d'augmenter. Entre 2007 et 2008, il a progressé de 4%.

Répartition par sexe

	Handicapés	%age	% Total handicapés	Valides	%age	% Total valides
Hommes	383	54,25%	5,54%	54	35,30%	4,78%
Femmes	323	45,75%	4,67%	99	64,70%	8,77%
Total	706		10,21%	145		13,55%

⁴ INS - Enquête sur les forces de travail 2006.

Le régime de travail à temps partiel le plus courant est le ½ temps contrairement à 2006 où le 3/5^{ème} était le plus représenté.

Ce régime mi-temps concerne 27,8% des travailleurs handicapés à temps partiel et 38,67% des travailleurs valides à temps partiel.

► Motifs justifiant la pratique du travail à temps partiel

<i>Motifs</i>	<i>Trav. Handicapés</i>
Convenances personnelles et raisons familiales	24,21%
Invalides mutuelle	17,70%
Raisons médicales	11,04%
Pause carrière à temps partiel	27,69%
Volume de travail insuffisant	1,66%
Autre travail à temps partiel	2,27%
Prépensionné	1,51%
Pensionné	0,15%
Autres motifs (horaire transports en commun, organisation du travail, âge)	13,77%

1.4. Chômage et absentéisme

1.4.a Chômage

En 2008, il y a eu 100.674 jours de chômage dans les ETA, soit 7,51% du nombre de jours prestés. Ce taux est en diminution de 2,65% par rapport à l'année précédente où il avait presque triplé.

► Evolution dans le temps

Evolution du taux de chômage

1998	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
4,05 %	5,09 %	6,45 %	4,62 %	6,95 %	3,57%	10,16%	7,51%

Répartition des ETA par niveau de taux de chômage

Taux	0%	0 - 1%	1 - 3%	3 - 5%	5 - 10%	10-20%	> 20%
Nombre d'ETA	7	7	10	8	11	12	3

Le taux de chômage est fort variable d'une ETA à l'autre. Il oscille entre 0 et 41,73 %.

Taux de chômage moyen par province

<i>Province</i>	<i>Taux de chômage</i>
Brabant wallon	5,22 %
Namur	6,65 %
Liège	4,54 %
Hainaut	5,95 %
Luxembourg	12,90%

1.4. b Absentéisme

Par absentéisme, on entend ici toutes les absences hormis les maladies de longue durée. Le taux d'absentéisme régresse pour atteindre **10,68%**, soit près de 1,36% de diminution par rapport à 2007.

A titre de comparaison, dans les entreprises ordinaires, le taux d'absentéisme moyen avoisine les 5,58%⁵.

Le taux d'absentéisme est fort variable d'une ETA à l'autre. Cela va de 4,09% à 33,79 %.

► Evolution dans le temps

Evolution du taux d'absentéisme

1998	2001	2002	2003	2005	2006	2007	2008
12,46 %	19,53%	10,22%	9,87%	12,35 %	13,75%	12,04%	10,68%

Les congés de maladie forment toujours la toute grosse majorité des absences (83,06 %).

⁵ INS - Enquête sur les forces de travail 2006

2.1. Données générales.

2.1.a Taille des entreprises.

Occupation moyenne – minimale – maximale

	Moyenne	Minimale	Maximale
Trav. Handicapés	119,46	17	566
Trav. Valides	19,46	1	102

La taille des entreprises de travail adapté est très variable. Elles peuvent occuper de vingt-cinq à presque 652 travailleurs.

Répartition des ETA en fonction de la taille

<= 10	11 à 20	21 à 50	51 à 100	101 à 150	151 à 200	201 à 300	> 300
0	0	11	16	13	7	8	3

Les cinq ETA occupant le plus de travailleurs sont :

1. ETA Village n°1 Reine Fabiola :	652 travailleurs
2. ENTRA :	553
3. Atelier Jean Regniers :	354
4. EntraNam :	286
5. L'Atelier :	273

et les cinq plus petites en terme d'effectifs sont :

1. Crielions Services :	25 travailleurs
2. Le Roseau Vert :	30
3. L'Aurore :	34
4. L'Atelier du 94 :	35
5. Village liégeois M.R. Prignon :	37

2.1.b Répartition géographique.

Il apparait clairement, au vu du tableau ci-dessous, que c'est dans la région de Huy-Waremme que les ETA sont les plus petites. En valeur absolue, les arrondissements les mieux pourvus sont ceux de Namur et de Charleroi qui occupent chacun plus de 800 travailleurs handicapés. Si on observe les tailles moyennes, c'est l'arrondissement de Nivelles qui vient en tête.

La majorité des ETA sont situées sur l'axe industriel wallon (de Mouscron à Verviers). Les autres se trouvent en Brabant wallon, dans le sud des Provinces de Hainaut et de Namur et dans la Province de Luxembourg. Il existe toutefois quelques zones géographiques où on ne trouve aucune ETA : Comines-Warneton, le nord du Hainaut occidental (Lessines et les communes avoisinantes), le sud de la Province de Liège (Aywaille et les communes avoisinantes) et le centre de la Province de Luxembourg (Saint-Hubert et les communes avoisinantes).

Répartition des ETA et des travailleurs handicapés par province et par commission subrégionale.

	Nombre d'ETA	Nombre de travailleurs handicapés	Taille moyenne des ETA	A titre comparatif : Répartition de la population active belge en fonction du lieu de travail
Province de Brabant wallon	4 (6,9 %)	764 (11,05 %)	191	10,55%
C.S. Brabant wallon	4	8	191	
Province de Hainaut	23 (39,67 %)	2758 (39,47%)	121,5	35,09%
C.S. Hainaut Occidental	7	654	93,43	
C.S. Mons-Borinage	5	414	82,8	
C.S. Centre	3	303	101	
C.S. Thuin	3	397	132,3	
C.S. Charleroi	5	990	198	
Province de Namur	11 (18,96 %)	1343 (19,42 %)	121,55	13,92%
C.S. Namur	6	765	127,5	
C.S. Dinant-Philippeville	5	578	115,6	
Province de Liège	13 (22,41 %)	1295 (18,72%)	95,55	33,14%
C.S. Huy-Waremme	3	190	63,33	
C.S. Liège	6	635	105,83	
C.S. Verviers	4	470	117,5	
Province de Luxembourg	7 (12,07 %)	757 (10,94%)	109,08	7,30%
C.S. Centre-Ardennes	3	347	115,67	
C.S. Sud Luxembourg	4	410	102,5	
Total	58	6917	127,74	

Liste des communes où se trouve au moins un site d'exploitation d'une ETA :

En Province de Brabant wallon :

Braine-l'Alleud (2), Nivelles (1) et Jodoigne (1).

En Province de Hainaut :

Charleroi (3), Fleurus (2), Pont-à-Celles (1), Colfontaine (1), Boussu (1), Saint-Ghislain (2), Mons (2), Dour (1), Mouscron (2), Soignies (1), La Louvière (2), Enghien (1), Lobbes (3), Momignies (1), Chimay (1), Leuze-en-Hainaut (1), Tournai (2),

Bien que la production propre soit présente dans bon nombre d'ETA, la principale activité demeure toujours la **sous-traitance** industrielle.

Les principales activités que l'on retrouve dans la production propre sont le travail du bois, le travail des métaux, l'horticulture, les travaux du bâtiment, l'industrie textile et l'industrie chimique.

Les activités effectuées en sous-traitance sont essentiellement des travaux de conditionnement, d'assemblage et de montage. Le conditionnement reste le premier secteur occupant les travailleurs des entreprises de travail adapté.

Répartition des activités

<i>Activités</i>	<i>Nombre de travailleurs</i>
Industrie alimentaire	198 (3,90%)
Industrie du textile et du cuir	122 (1,90 %)
Industrie du bois et du papier	904 (14,10 %)
Industrie chimique et du plastique	221 (3,45 %)
Fabrication métallique et électrique	5989(9,19 %)
Agriculture et activités annexes	354 (5,52 %)
Construction et travaux du bâtiment	187 (2,92%)
Commerce	15 (0,23 %)
Transports	19 (0,30 %)
Autres services (restauration, conditionnement, blanchisserie, personnel interne)	3923 (61,20 %)

La **diversité des activités** est une caractéristique qu'il convient de mettre en exergue. Cette diversité s'explique notamment par la nécessité de procurer à chaque travailleur une tâche adaptée à ses capacités mais également par la volonté de limiter les risques économiques liés à la dépendance exclusive vis-à-vis d'un seul client. Si quelques entreprises de travail adapté continuent encore aujourd'hui à se cantonner dans des activités élémentaires et peu valorisantes, d'autres atteignent un stade d'industrialisation parfois très avancé et se spécialisent dans des créneaux bien spécifiques et porteurs.

Ce contexte rend impératif la réalisation d'études de marché, la planification des activités, la reconversion des secteurs déficients, la définition d'une politique d'investissements adéquate et l'établissement d'une gestion comptable qui permet l'analyse permanente de la situation économique et financière de l'E.T.A.

Il nous semble important d'insister ici sur une notion primordiale. Les techniques industrielles de plus en plus utilisées dans les usines créent une embauche de plus en plus sélective. De même, les travaux confiés aux sous-traitants dont les entreprises de travail adapté font partie, sont de plus en plus complexes et demandent de plus en plus de savoir-faire. Par ailleurs, les clients sont de plus en plus exigeants vis-à-vis de la qualité du travail effectué (certification ISO) et du délai de réalisation des travaux (juste-à-temps). Une des difficultés pour le secteur des E.T.A. est donc de découvrir ou de se maintenir dans les bons créneaux commerciaux et de s'adapter en permanence aux exigences du marché. Sans cet effort constant, le risque, pour les entreprises de travail adapté, de s'isoler du contexte économique général est important.

Lorsqu'on analyse les activités par régions, à quelques exceptions près, ce sont les activités de conditionnement et de manutention qui occupent le plus de travailleurs. Seules trois régions se distinguent :

- L'arrondissement de Thuin, en raison des activités de l'Atelier Jean Regniers dans le domaine des produits tensioactifs et de l'eau de Javel.
- L'arrondissement de Namur, avec l'assemblage d'appareils électriques, activité principale d'EntraNam.

- La Province de Luxembourg, où quatre des sept ETA (Les Hautes Ardennes, Stallbois, Le Saupont et Jardins et Menuiserie de Barvaux) travaillent le bois (scierie, paletterie, caisserie, fabrication de mobilier,...). Cela s'explique sans doute par la présence de la matière première sur place.

L'Imprimerie et ses activités annexes sont bien implantées dans la région de Charleroi où elles emploient pratiquement la moitié des travailleurs occupés dans ce secteur d'activité.

2.2. Les contrats d'entreprise.

Les entreprises de travail adapté effectuent des travaux de sous-traitance au sein même des entreprises clientes. Pour ce faire, les E.T.A. concluent un **contrat d'entreprise** avec leur client. Ce contrat doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'AWIPH.

En 2008, 43 E.T.A. ont conclu 480 contrats d'entreprise, soit une diminution de 9,6% par rapport à 2007.

Cela représentait 1.665.310 heures, soit une croissance de 12,6% par rapport à 2007.

► Evolution dans le temps

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre d'ETA	44	45	46	46	46	45	43
Nombre de contrats	261	290	387	412	444	531	480
Nombre d'heures en C.E.	838.126	995.000	1.071.190,5	1.051.925	1.266.325	1.479.138	1.665.310
Pourcentage en C.E. par rapport au total des heures subv.	9,95%	11,62%	12,21%	12,39%	14,66%	16,83%	18,30%

La mise au travail de travailleurs handicapés dans des entreprises extérieures se développe et concerne plus des deux tiers des ETA. L'augmentation de ces activités de sous-traitance externes trouve certainement son origine dans la volonté de certains clients des ETA de ne plus déplacer les marchandises à traiter. Dans certains cas aussi, le travail à effectuer nécessite l'utilisation d'équipements dont l'ETA ne dispose pas tandis que le client dispose des machines mais pas nécessairement de la main-d'œuvre qualifiée. Pour l'entreprise extérieure, ce type de contrats a l'avantage de lui offrir plus de flexibilité au niveau du personnel. En faisant appel aux ETA, elle évite les contraintes administratives liées à l'engagement de personnel supplémentaire.

Dans une grande majorité des cas, la conclusion de ces contrats d'entreprise a permis aux ETA de décrocher de nouveaux marchés, voire de conserver des marchés existants.

Pour les travailleurs handicapés, les prestations en entreprises extérieures sont parfois susceptibles de représenter une occasion de se familiariser avec le milieu de travail ordinaire (sortie de l'environnement de l'ETA) tout en continuant à bénéficier de l'encadrement nécessaire, puisque l'ETA a l'obligation de superviser ses propres travailleurs occupés à l'extérieur. Toutefois, contrairement à ce qu'on pouvait initialement imaginer, cela n'a pas favorisé le passage des travailleurs handicapés du travail adapté vers le travail ordinaire.

2.3. Les sections d'accueil et de formation.

Au 31 décembre 2008, l'ensemble des 120 places prévues par la modification du 12 juin 2008 de l'AGW Arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées étaient agréées et vingt ETA disposaient d'une section d'accueil et de formation (SAF) en leur sein.

Pour l'année 2008, on recense un total de 118 Contrats d'Adaptation Professionnel (CAP).

3.1. Recrutement des travailleurs

3.1.a Filières de recrutement

Filières de recrutement utilisées en 2008

<i>Filières de recrutement</i>	<i>Pourcentage</i>
Candidatures spontanées	37,52%
Bureaux Régionaux de l'AWIPH	12,67 %
FOREM	12,19 %
Petites annonces	9,64 %
Ecoles d'enseignement spécial	7,84 %
Services sociaux, médicaux, mutuelles, CPAS, ...	5,77 %
Transferts d'autres ETA	3,12 %
Centres d'orientation professionnelle	2,74 %
Services d'accompagnement	2,55 %
Centres de formation professionnelle	1,89 %
Services résidentiels pour adultes	0,66 %
Entreprises d'apprentissage professionnel	0,57 %
Services d'accueil de jour pour adultes	0,00 %

En 2008, la filière la plus fréquente reste les candidatures spontanées avec une progression de 7,65% par rapport à 2007.

Les bureaux régionaux conservent leur deuxième place avec 12,67% des travailleurs recrutés. Le recours aux bureaux régionaux accuse une augmentation de 2,57%.

Il convient de noter l'évolution de près de 2% des écoles d'enseignement spécial et de 4% des petites annonces.

3.1.b Critères de recrutement

Le premier critère de recrutement est l'inscription de la personne concernée à l'AWIPH. Les autres critères de recrutement restent par ordre décroissant d'importance : la motivation au travail et la régularité au travail.

3.2. Rotation des travailleurs au sein des ETA

3.2.a Observations relatives à l'exercice 2008

Les données se rapportent à la situation observée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2008.

- Nombre de sorties observées : **1.202**
- Taux de sortie : **14,94%**

Taux de sortie par province

<i>Province</i>	<i>Taux de sortie</i>
Liège	16,62%
Namur	15,37%
Hainaut	11,90%
Luxembourg	18,28%
Brabant wallon	19,12%

Les taux sont fort variables d'une ETA à l'autre. Ils varient de 2,50% à 45,41%.

De l'analyse des **motifs de sortie**, il ressort le classement suivant des motifs par ordre décroissant d'importance :

1.	Fin de contrat à durée déterminée	50,17%
2.	Autres motifs (pension, prépension) ou motifs non précisés	13,14%
3.	Départ vers le secteur privé	5,07%
4.	Travail non satisfaisant	4,91%
5.	Départ pour raisons familiales ou autres	4,74%
6.	Restructuration de l'ETA ou d'une section	3,66%
7.	Non repris après une période d'essai	3,66%
8.	Maladie du Travailleur	3,58%
9.	Absences injustifiées	2,91%
10.	Décès du travailleur	2,58%
11.	Le travail n'est plus adapté au handicap	2,33%
12.	Départ vers une autre ETA	2,08%
13.	Faute grave	1,02%
14.	L'ETA ne dispose plus de travail suffisant	1,16%

Comme chaque année, le motif le plus fréquent reste la fin de contrat à durée déterminée.

Depuis 2007, on constate que le taux de transfert vers le secteur ordinaire augmente légèrement. En effet, en 2006, il était de 2,98%. En 2007, il est passé à 6,90% pour redescendre à 5,07% en 2008. Ce taux reste cependant faible.

De plus, il convient de noter que seul 0,76% de la population totale du secteur quitte le secteur des ETA pour le secteur privé.

Le secteur des ETA n'a, dans les faits, jamais été un véritable secteur de transition vers le milieu de travail ordinaire. Les responsables des ETA revendiquent d'ailleurs la création d'emplois stables et durables. L'accent est plus mis aujourd'hui vers la valorisation des compétences des travailleurs handicapés qui peut bien sûr se concrétiser par un transfert vers l'emploi ordinaire, mais aussi par la promotion du travailleur au sein de l'ETA.

Par ailleurs, malgré l'existence d'incitants à l'embauche et les campagnes de sensibilisation, il reste difficile pour les personnes handicapées issues des ETA de trouver un emploi dans le secteur ordinaire.

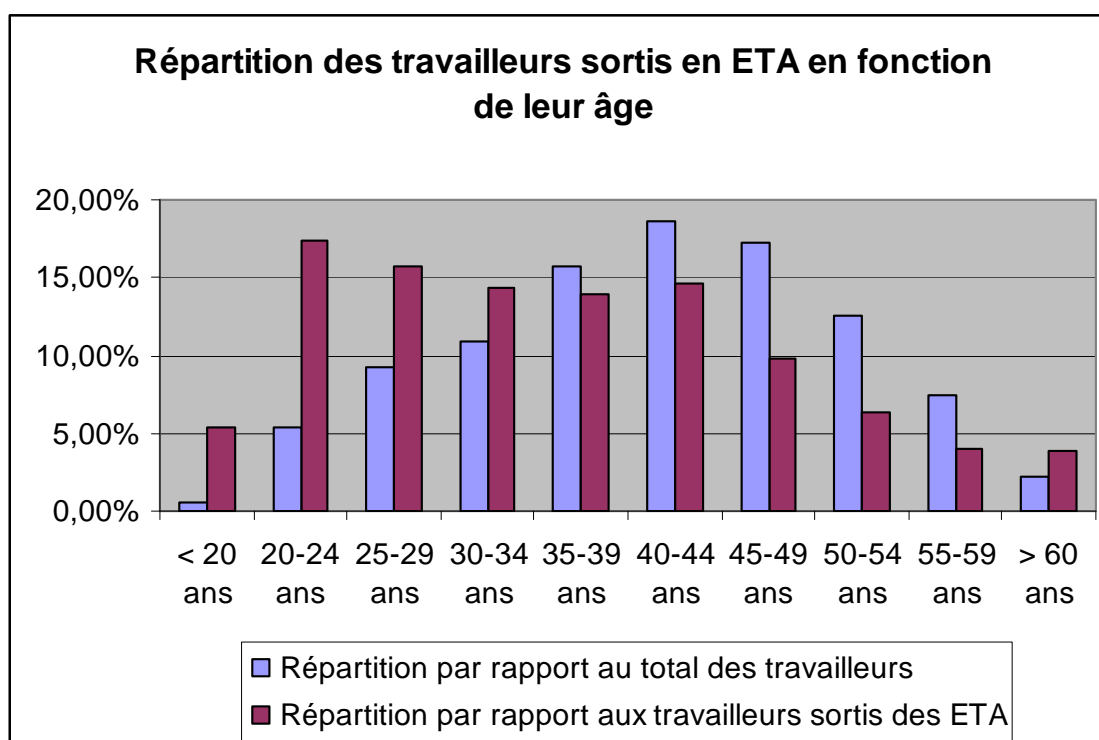
Ancienneté au moment de la sortie

Année d'entrée	Avant 1988	1988-1997	1997-2003	2004	2005	2006	2007
Proportion des sorties	5,56%	6,32%	9,00%	3,74%	3,64%	9,67%	62,07%

Plus de la moitié des travailleurs sortis des ETA avaient une ancienneté d'un an seulement.

Age au moment de la sortie

Dans le graphique ci-dessous qui compare la pyramide des âges avec la proportion du nombre de sortie par tranche d'âges, il apparaît clairement que dans les tranches d'âge inférieures, il y a plus de sorties que dans les tranches supérieures.



3.2.b Evolution dans le temps

La première analyse de la rotation des travailleurs en entreprises de travail adapté a été réalisée en 1989 par l'ex Fonds communautaire. Ces statistiques concernaient à la fois les ETA wallonnes et les ETA bruxelloises. Nous avons repris ces statistiques en isolant les ETA wallonnes.

Evolution du nombre et du taux de sortie :

Année	Nombre de sorties	Taux de sortie
1989	901	17,25 %
1990	958	17,81%
1991	Statistique non disponible	
1992	922	16,00%
1993	725	12,77%
1994	896	16,17%
1995	819	14,62%
1996	873	15,56%
1997	768	14,22%
1998	788	14,64%
1999	817	14,91%
2000	827	14,45%
2001	819	14,30%
2002	810	14,11%
2003	1004	17,49%
2004	Statistique non disponible	
2005	731	10,86%
2006	1173	15,29%
2007	1362	17,13%
2008	1202	14,94%

Après s'être stabilisé entre 14 et 15%, le taux de sortie est en nette augmentation en 2003 pour redescendre en 2005 à un niveau jamais atteint depuis le début des analyses.

En 2006, la tendance s'inverse et le taux avoisine de nouveau les 15%.

Le nombre de sortie a connu un pic en 2007 pour retrouver, en 2008, son niveau d'environ 15%.

3.3. Politique salariale.

3.3.a Commentaire sur l'évolution de la politique salariale dans les ETA.

Jusqu'en 1997, à chacune des cinq catégories professionnelles correspondait un barème distinct. Au 1^{er} mai 1996, les salaires en vigueur (convertis en EUR) étaient :

- Catégorie 1 : 7,5196 EUR/h
- Catégorie 2 : 6,6237 EUR/h
- Catégorie 3 : 5,6753 EUR/h
- Catégorie 4 : 4,7323 EUR/h
- Catégorie 5 : 3,7851 EUR/h

A partir du 1^{er} janvier 1997, les ETA furent dans l'obligation d'appliquer au minimum un salaire correspondant à 80% du RMMG (Revenu Minimum Moyen Garanti). Les catégories 4 et 5 avaient, en conséquence, désormais le même barème. Au 1^{er} janvier 1997, les salaires en vigueur étaient les suivants :

- Catégorie 1 : 7,5199 EUR/h
- Catégorie 2 : 6,6240 EUR/h
- Catégorie 3 : 5,6609 EUR/h
- Catégorie 4 : 5,1175 EUR/h
- Catégorie 5 : 5,1175 EUR/h

A partir du 1^{er} janvier 1999, les ETA ont dû payer un salaire égal à 100% du RMMG. En conséquence, le barème des catégories 3, 4 et 5 était identique et celui de la catégorie 2 en était très proche. Les salaires en vigueur au 1^{er} janvier 1999 étaient les suivants :

- Catégorie 1 : 7,8208 EUR/h
- Catégorie 2 : 6,8565 EUR/h
- Catégorie 3 : 6,7846 EUR/h
- Catégorie 4 : 6,7846 EUR/h
- Catégorie 5 : 6,7846 EUR/h

Le 6 juillet 1999, les partenaires sociaux ont signé une CCT (modifiée le 19 septembre 2000) relative au rétablissement de la tension salariale durant la période 2000-2004. Les minima de chacune des catégories ont été progressivement modifiés afin de retrouver un écart raisonnable entre les salaires de chacune des cinq catégories.

Au 1^{er} février 2002, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :

- Catégorie 1 : 8,8974 EUR/h
- Catégorie 2 : 7,8533 EUR/h
- Catégorie 3 : 7,6288 EUR/h
- Catégorie 4 : 7,4149 EUR/h
- Catégorie 5 : 7,3441 EUR/h

Au 1^{er} juin 2003, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :

- Catégorie 1 : 9,5418 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,4555 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,2219 EUR/h
- Catégorie 4 : 7,9275 EUR/h
- Catégorie 5 : 7,6408 EUR/h

Au 1^{er} août 2005, les salaires minima étaient établis comme suit :

- Catégorie 1 : 9,7570 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,6461 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,4074 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,1062 EUR/h
- Catégorie 5 : 7,8131 EUR/h

Au 1er novembre 2006, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :

- Catégorie 1 : 9,9521 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,8190 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,5755 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,2683 EUR/h
- Catégorie 5 : 7,9694 EUR/h

Au 1er avril 2007, le salaire minimum de la catégorie 5 a été revu à la hausse, suite à l'accord interprofessionnel 2007-2008 :

- Catégorie 1 : 9,9521 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,8190 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,5755 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,2683 EUR/h
- Catégorie 5 : 8,1014 EUR/h

Au 1er juillet 2007, les salaires minima des catégories 1 à 4 ont été établis comme suit, suite à l'accord interprofessionnel 2007-2008 :

- Catégorie 1 : 10,0516 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,9072 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,6613 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,3510 EUR/h
- Catégorie 5 : 8,1014 EUR/h

Au 1er janvier 2008, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :

- Catégorie 1 : 10,2526 EUR/h
- Catégorie 2 : 9,0853 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,8345 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,5180 EUR/h
- Catégorie 5 : 8,2634 EUR/h

Au 1er mai 2008, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :

- Catégorie 1 : 10,2526 EUR/h
- Catégorie 2 : 9,2670 EUR/h
- Catégorie 3 : 9,0112 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,6884 EUR/h
- Catégorie 5 : 8,4287 EUR/h

Au 1er septembre et 1er octobre 2008, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :

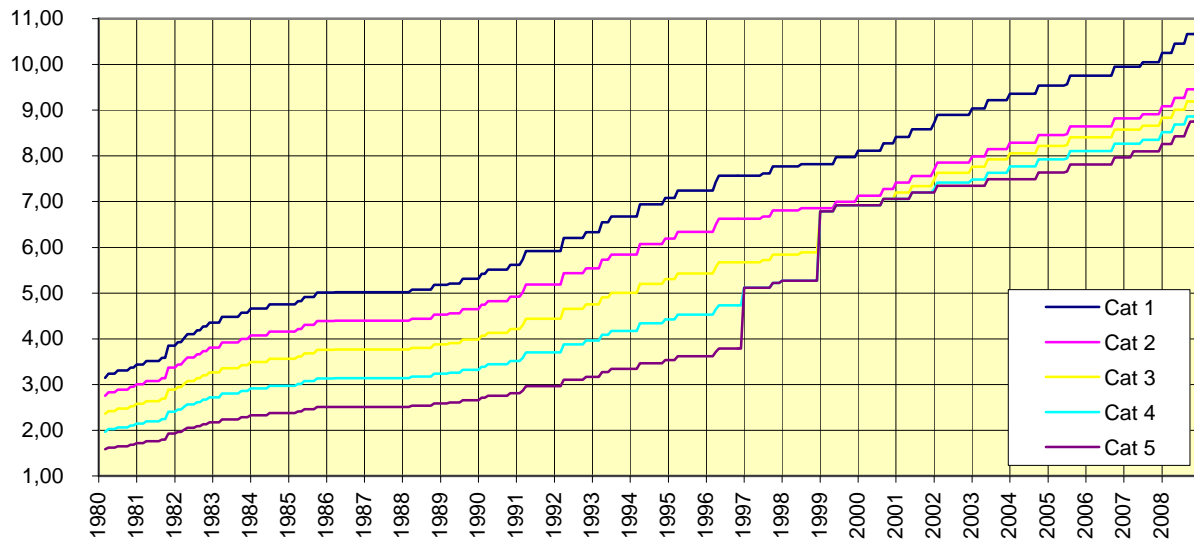
- Catégorie 1 : 10,6669 EUR/h
- Catégorie 2 : 9,4523 EUR/h
- Catégorie 3 : 9,1914 EUR/h
- Catégorie 4 : 8,8622 EUR/h
- Catégorie 5 : 8,7491 EUR/h

Si on observe l'évolution des barèmes depuis 1980, on constate que ceux-ci ont très sensiblement évolué :

- Catégorie 1 : de 3,1468 à 10,6669 EUR/h soit 339 % d'augmentation,
- Catégorie 2 : de 2,7534 à 9,4523 EUR/h soit 343 % d'augmentation,
- Catégorie 3 : de 2,3597 à 9,1914 EUR/h soit 389 % d'augmentation,
- Catégorie 4 : de 1,9665 à 8,8622 EUR/h soit 451 % d'augmentation,
- Catégorie 5 : de 1,5739 à 8,7491 EUR/h soit 556 % d'augmentation.

EUR

Evolution du salaire minimum par catégorie



Un des groupes de travail initiés par la Sous-Commission Paritaire 327.03 s'est penché sur la classification des fonctions du personnel de production en ETA. Encadré par la société Optimor, un instrument de classification, dénommé « Ergo-Méta » a été élaboré sur mesure pour le secteur des ETA.

3.3.b Apports de l'ETA autres que les salaires (légaux et extra-légaux)⁶.

► Apports légaux

Les 58 ETA octroient des avantages complémentaires.

Liste des obligations légales

<i>Obligations</i>	<i>Nombre d'ETA</i>
Intervention dans les frais de transport	57
Fourniture de vêtements de travail	56
Prime de fin d'année	55
Formations	53
Entretien des vêtements de travail	50
Un jour de congé supplémentaire	40
Prime syndicale	35

Eu égard aux données fournies, toutes les ETA ne respectent pas les prescrits légaux dans les matières précitées dans le tableau.

En effet, ces dernières font l'objet de conventions collectives de travail ou d'arrêté royaux.

► Apports extra-légaux

Liste des avantages extra-légaux octroyés par les ETA

<i>Avantages</i>	<i>Nombre d'ETA</i>
Aide administrative	52
Distribution de boissons et/ou friandises	41
Chèques cadeaux – colis cadeaux	29
Chèques repas	27
Jour de congé supplémentaire en plus de celui prévu dans la CCT	22
Ramassage des travailleurs	21
Repas à prix démocratique	18
Assurance complémentaire	17
Pension extra légale de personnel de cadre	14
Autres primes (vacances, mobilité, ...)	14
Prime pour travaux lourds	9
Prime de productivité	8
Intervention dans les frais médicaux	5
Intervention dans les frais de repas	5
Prime d'assiduité	5
Pension extra légale du personnel de production	4

Une autre convention collective de travail, entrée en vigueur le 1er janvier 1999, prévoit l'octroi de la pré-pension conventionnelle à 58 ans.

⁶ Il convient de mentionner que le Comité de gestion a souhaité qu'une distinction soit réalisée entre les obligations légales telles que prévues dans une CCT, par exemple, et les avantages extra-légaux.

Le questionnaire et le rapport a donc été modifié.

C'est le Fonds de sécurité d'existence pour les ETA subsidiées par la Région wallonne (institué par la CCT du 15/12/1997) qui est chargé de la gestion de ces avantages sociaux complémentaires.

L'Arrêté du Gouvernement wallon du 23 juillet 1998 prévoit l'affectation d'un montant annuel de 372.000 EUR à ce Fonds de sécurité d'existence. Ce montant est destiné à financer une prime syndicale par travailleur syndiqué et les pré-pensions octroyées aux travailleurs handicapés des ETA.

3.4. Encadrement social

3.4.a Encadrement social spécifique⁷.

- 53 ETA ont un assistant social interne,
- 9 ETA font appel à un assistant social extérieur,
- 11 ETA ont un éducateur,
- 6 ETA ont un psychologue,
- 3 ETA ont un infirmier gradué social,

3.4.b Collaboration avec d'autres services sociaux.

Toutes les ETA ont des contacts avec d'autres services sociaux. On dénombre jusqu'à 16 services sociaux différents. En moyenne, les ETA ont des contacts avec 9 services sociaux différents.

Les services sociaux avec lesquels ces entreprises de travail adapté collaborent sont les suivants :

<i>Services sociaux</i>	<i>Nombre d'ETA</i>
ONEM – FOREM	56
Services d'accompagnement	54
CPAS	52
Ecoles d'enseignement spécial	47
Centre de médiation de dettes	47
Mutuelles	44
Secrétariats sociaux	40
Administrations communales	35
Services résidentiels pour adultes	34
Centres de guidance	30
Services hospitaliers, psychologiques et psychiatriques	29
Centres PMS	28
Services d'accueil de jour pour adultes	24
Centres de santé mentale	24
Service social pour sourds et malentendants	22
Administrations provinciales	9
Services sociaux propres à l'œuvre ou spécialisés	6

Parmi les autres services cités, on retrouve la Mission régionale pour l'Emploi de Charleroi (MIREC), les sociétés de gestion de logements, l'AWIPH, d'autres ETA.

⁷ Dans l'AGW du 07/11/2003, à l'article 3 – 15°, il est prévu que l'ETA doive « disposer au sein de son personnel d'un travailleur social au moins à mi temps. »

3.5. Représentation des travailleurs

3.5.a Représentation syndicale.

50 ETA ont une délégation syndicale. Pour 30 d'entre-elles, la délégation syndicale est issue d'une élection.

3.5.b Protection et prévention au travail.

Le Chef du service « protection et prévention au travail » est le plus souvent un moniteur ou le chef d'atelier. Il peut aussi s'agir du directeur, de l'assistant de direction, de l'assistant social, d'un employé, du responsable de l'entretien ou du responsable de la production. Dans quelques cas, le conseiller en prévention assure la direction du SPPT à temps plein.

Dans 47 ETA, le Chef du service « protection et prévention au travail » a suivi une formation spécifique. Dans 25 ETA, il est accompagné d'un ou plusieurs assistants.

49 ETA ont un comité de prévention et protection au travail (CPPT). Pour 42 d'entre-elles, il est issu d'une élection. Toute entreprise occupant au moins 50 travailleurs doit avoir un CPPT.

Mesures prises en matière de protection et prévention au travail

<i>Mesures</i>	<i>Nombre d'ETA</i>
Sécurité et prévention des accidents du travail	
Contrôle des installations par un organisme agréé	57
Achat de matériel de protection individuelle	57
Aménagement des postes de travail	57
Equipements de secours	55
Information « sécurité » fournie aux ouvriers	55
Aménagement des lieux de travail	54
Information « sécurité » fournie aux moniteurs	53
Achat de matériel de protection collective	51
Equipe de première intervention	46
Exercices d'évacuation des locaux	33
Hygiène du travail	
Aménagement des lieux de travail	55
Achat de matériel d'entretien	54
Installations sanitaires	50
Embellissement des lieux de travail	
Aménagement des lieux de travail	51
Aménagement des lieux extérieurs	49
Aménagement des lieux de repos – cantine	48

3.5.c Conseil d'entreprise

Le Conseil d'Entreprise est régi par la loi du 20 septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie.

Il est composé du responsable de l'entreprise, de délégués de la direction et de délégués du personnel.

Le Conseil d'entreprise a notamment pour mission de :

- * donner son avis sur toutes mesures pouvant modifier l'organisation du travail, les conditions de travail,... ;
- * recevoir du chef d'entreprise des informations économiques et financières ;
- * élaborer et modifier le règlement de travail ;
- * fixer les dates de vacances annuelles ;
- * examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'engagement des travailleurs ;
- * gérer les œuvres sociales de l'entreprise.

Le Conseil d'entreprise est institué dans toutes les entreprises occupant en moyenne au moins 100 travailleurs.

32 ETA disposent d'un Conseil d'entreprise. On constate qu'une ETA occupant plus de 100 travailleurs ne dispose néanmoins pas de Conseil d'entreprise car elle ne dispose pas de candidature.

4.1. Défis à relever.

Les difficultés énoncées ci-dessous sont celles qui sont répercutées par les responsables des ETA dans le rapport social.

4.1.a Difficultés rencontrées sur le plan social. (Échelle de 1 à 5)

<i>Critères</i>	<i>Position moyenne</i>	<i>Cité en tête par ... ETA</i>
Absentéisme	1,68	35
Problèmes sociaux individuels	2,61	7
Problèmes relationnels	3,05	3
Vieillessement des travailleurs handicapés	3,26	5
Autres – est cité : manque de rentabilité au travail	4,44	5

4.1.b Difficultés rencontrées sur le plan économique. (Échelle de 1 à 8)

<i>Critères</i>	<i>Position moyenne</i>	<i>Cité en tête par ... ETA</i>
Irrégularité des commandes	2,54	20
Diminution du nombre de commandes	3,55	8
Baisse des prix	4,07	4
Concurrence du secteur ordinaire	4,11	9
Coût de l'énergie	4,11	8
Concurrence d'autres emplois occupationnels	4,45	7
Concurrence d'autres ETA	4,55	2
Autres – sont cités : travail au noir et concurrence des pays de l'Est	5,76	3

4.1.c Difficultés rencontrées sur le plan organisationnel. (Échelle de 1 à 9)

<i>Critères</i>	<i>Position moyenne</i>	<i>Cité en tête par ... ETA</i>
Difficultés de recrutement	2,82	21
Manque de polyvalence	3,05	10
Manque de motivation des travailleurs	4,05	5
Quotas	4,32	10
Manque de formation des travailleurs	4,32	10
Difficultés de mobilité interne	4,87	1
Conditions météorologiques	5,98	5
Autres - est cité : manque d'espaces dans les ateliers	6,98	2
Manque de flexibilité des horaires	6,98	2

4.1.d Difficultés rencontrées sur le plan financier. (Échelle de 1 à 9)

<i>Critères</i>	<i>Position moyenne</i>	<i>Cité en tête par ... ETA</i>
Frais de production	3,11	15
Frais de fonctionnement	3,18	15
Frais de gestion	3,83	8
Investissements	3,96	8
Recouvrement des factures	4,80	7
Coût de l'énergie et taxes locales	4,96	2
Coût de la « non qualité »	5,36	4
Charges d'intérêts	6	2
Autres – sont cités : charges salariales, diminution des subsides	8,10	2

4.2. Projets et perspectives d'avenir

4.2.a Projets et perspectives des ETA.

Les projets et perspectives d'avenir des entreprises de travail adapté sont les suivants (par ordre décroissant d'importance - échelle de 1 à 11) :

<i>Critères</i>	<i>Position moyenne</i>	<i>Cité en tête par ... ETA</i>
Recherche de nouveaux marchés	2,18	35
Diversification des activités	4,13	8
Investissements	4,18	6
Amélioration du système de gestion	4,96	3
Développement du marketing	4,98	1
Action de formation interne	5,31	3
Action de formation externe	6,14	2
Informatisation	6,22	0
Certification ISO	6,53	3
Passage d'activités vers une entreprise sociale	8,49	2
Autres (certifications autres que ISO 9000)	9,46	0

La recherche de nouveaux marchés est de loin le souci le plus important pour les ETA. On constate que la diversité des activités et les investissements font également partie des projets de certaines ETA. Cela témoigne de la nécessité actuelle pour les entreprises de travail adapté de développer le volet commercial de leur activité afin d'assurer leur pérennité et leur objet social. Cela souligne bien la tendance actuelle qui veut que l'entreprise de travail adapté devienne une véritable entité socio-économique au service des personnes handicapées.

Il importe pour les ETA que leur politique d'investissement se fasse de manière réfléchie car investir comporte un risque certain si l'on considère l'évolution du contexte économique actuel.

Les ETA visent également à améliorer leur système de gestion. Cela est fondamental aujourd'hui. Sur le plan économique, l'entreprise de travail adapté se trouve confrontée à la réduction des marges bénéficiaires, à la modification de structure des coûts, à de nouvelles techniques de gestion et de production (le « juste-à-temps »). Face à cette situation, les ETA doivent, outre la recherche d'activités compétitives et rentables, veiller à disposer d'un système de gestion efficace tant au niveau économique, financier, organisationnel que social.

4.2.b Formation des travailleurs.

On remarque toujours un intérêt moyen pour les actions de formation. Ce sont surtout les formations internes qui intéressent les ETA. Cela souligne le souci de disposer d'un programme de formation adapté à la situation propre de l'ETA. La formation de l'ensemble des travailleurs des ETA (y compris l'encadrement) nous semble pourtant être indispensable pour assurer le développement économique des ETA et leur pérennisation garante du maintien de l'emploi des personnes handicapées.

En 1994, des mesures ont été prises par l'AWIPH, grâce au cofinancement du Fonds social européen, afin de mettre en place des programmes de formation destinés aussi bien au personnel d'encadrement qu'au personnel de production des ETA hennuyères (zone Objectif 1). Entre 1994 et 2000, douze ETA hennuyères ont pu former leurs travailleurs dans ce cadre. Ce projet n'a pas pu être reconduit au-delà de l'année 2000 faute de budget disponible.

Les thématiques de formations étaient diversifiées : management, communication, gestion des équipes, étude des postes de travail, gestion des stocks, organisation et développement de la production, prévention, ergonomie, sensibilisation à la qualité ainsi que des formations directement liées aux activités des ETA.

En 2001, dans le cadre du projet ADAPT, 44 sessions de formation, rassemblant 1144 travailleurs des ETA de la zone hors Hainaut ont été organisées par l'EWETA. Trois grands thèmes y ont été abordés : la sécurité (prévention incendie, secourisme, formation de caristes), la qualité de vie au travail (communication et management, gestion des conflits, du temps et du stress, analyse ergonomique du travail) et la bureautique (télétravail). Une formation particulière et spécifique d'introduction à la monnaie unique (l'EURO) a également été donnée à 925 travailleurs.

L'EWETA a également développé depuis 2001 le projet FORMAC dans le cadre des fonds structurels « Compétitivité » (ex Objectif 3).

Celui-ci vise à armer les ETA face aux évolutions qui s'imposent à elles, à les doter d'outils qui leur permettront de pérenniser l'emploi existant par la formation continue des travailleurs et de développer de nouvelles activités à plus haute valeur ajoutée.

Ce projet prévoit également des formations techniques et psychosociales à destination du personnel de « cadre » et de « production ».

De plus, depuis 2004, le projet FORMU a été mis en place dans la province du Hainaut dans le cadre des Fonds structurels « Convergence » (ex Objectif 1).

Celui-ci développe un cycle de formations mutuelles à l'attention des membres du personnel d'encadrement et de production. Il vise à répondre aux évolutions que subit le secteur des ETA (augmentation de la concurrence, disparitions des travaux traditionnels, ...).

Des formations sont aussi financées par le Fonds de sécurité d'existence. Les organisations syndicales ont assuré la formation de leurs délégués. Quant à l'EWETA, elle a organisé des formations sur les thèmes suivants : manutention manuelle, secourisme, technique de vente, normes ISO 9000, caristes, accueil téléphonique, informatique ainsi que des journées de formations axées sur des thèmes spécifiques au secteur (harmonisation des barèmes, Maribel social, calcul des subventions).

Au sein de l'AWIPH, un service de formation continuée est en place. Celui-ci propose, chaque année, un plan de formation au personnel de cadre des ETA.

Les formations proposées sont issues de :

- l'EWETA (Entente wallonne des entreprises de travail adapté) ;
- la FETAH (Fédération des entreprises de travail adapté du Hainaut) pour les ETA situées dans la province du Hainaut ;

Le catalogue de formation de l'EWETA est constitué de modules s'inscrivant des thématiques particulières visant à la connaissance et l'accompagnement social de la personne handicapée. Parmi les thèmes abordés, on retrouve le handicap dans le milieu de travail, la gestion du temps, la communication, la gestion de conflits, gérer une équipe, ...

4.2.c Passage du statut d'ASBL à celui de SFS.

Le passage de certaines activités vers une entreprise à finalité sociale n'attire toujours pas beaucoup d'ETA.

En 1995, deux ETA ont été les pionnières dans ce domaine : La Lorraine et le Village n°1 Reine Fabiola. La Lorraine a créé une société coopérative qui a été reconnue comme entreprise d'insertion et a opté pour le statut de société à finalité sociale en 1999. Quant au Village n°1, la nouvelle entité créée a toujours le statut d'ASBL. Ces deux projets ont été cofinancés par l'AWIPH et le programme européen HORIZON II. Le projet de La Lorraine a ensuite été intégré dans le projet ADAPT de l'EWETA.

En 1998, ENTRA a terminé une étude d'opportunité de création d'une société à finalité sociale. Cette étude a été cofinancée par l'AWIPH et le Fonds social européen (Objectif 1 Hainaut). ENTRA a décidé de postposer la réalisation de son projet en attendant une éventuelle évolution de la législation relative à l'impôt des sociétés. Une des inquiétudes mise alors en évidence était la présence, sur le même site de production, et pour des activités similaires, de personnes émargeant à des commissions paritaires différentes.

Ensuite, d'autres projets de création de sociétés à finalité sociale au départ d'une ETA existaient dans la région liégeoise et ont, eux aussi, été intégrés dans le projet ADAPT de l'EWETA.

En 2008, on dénombre cinq ETA possédant le statut de Société Coopérative à Responsabilité Limitée à Finalité Sociale.

4.2.d Certification ISO.

Enfin, les projets de certification ISO ne sont pas encore nombreux.

A ce jour, à notre connaissance, seules neuf ETA ont été certifiées ISO 9001 pour tout ou partie de leurs activités.

Le présent rapport établi des statistiques décrivant le secteur des Entreprises de Travail Adapté.

Ces données chiffrées émanent des réponses à un questionnaire envoyé par l'Agence aux différentes institutions.

Il convient cependant d'être prudent par rapport à l'interprétation de ces chiffres car, dans certains cas, on constate un pourcentage de données manquantes allant de 11 à 15%.

La taille des ETA varie entre 25 et 652 travailleurs handicapés.

D'un point de vue géographique, la plus forte concentration en nombre d'ETA est constatée dans les régions de Namur et de Charleroi.

Le nombre de travailleurs handicapés et valide progressent tous deux par rapport à 2007.

Les travailleurs handicapés atteignent ainsi près de 86% de la population en ETA. Ceux-ci sont principalement issus de l'enseignement secondaire spécial de forme 2 et 3, à savoir, l'enseignement secondaire d'adaptation professionnelle et l'enseignement secondaire professionnel.

La technique de recrutement la plus fréquente est la candidature spontanée avec 37,5% des candidats. Ceci constitue une progression de 7,65% par rapport à 2007.

La répartition hommes-femmes reste stable. En effet, l'effectif en ETA est toujours constitué de 70% d'hommes et 30% de femmes engagés majoritairement sous contrat à durée indéterminée.

Le recours au travail à temps partiel en ETA ne concerne qu'environ 13% des travailleurs valides et 10,21% des travailleurs handicapés.

La tranche d'âge la plus représentée dans le secteur est comprise entre 25 et 45 ans (83,40%) tant pour les travailleurs valides qu'handicapés.

L'ancienneté moyenne observée s'élève quant à elle à 9,97 ans.

La fonction principale du personnel handicapé est celle d'ouvrier de production (93%). Ceux-ci sont répartis en cinq catégories en fonction de la qualification et des efforts nécessaires pour accomplir le travail. La catégorie professionnelle la plus fréquente est la catégorie 5 avec 30,71% du personnel de production. Celle-ci fait référence à des travaux simples dont l'exécution ne requiert qu'un effort physique peu important et une attention élémentaire.

La principale activité au sein du secteur est le conditionnement. En effet, celle-ci occupe environ 45% des travailleurs.

L'ensemble des travailleurs handicapés sont également classés suivant une catégorie médicale pour les personnes entrées avant 1997 ou une perte de rendement pour les nouveaux entrants (1/01/97) ou les personnes ayant fait l'objet d'une demande de réévaluation.

Au niveau des catégories médicales, la catégorie C est la plus représentée. Il s'agit des personnes handicapées mentales et assimilées.

Du point de vue des pertes de rendement, environ 61% des personnes sous ce régime ont une perte de rendement évaluée à plus de 60%.

Enfin, il faut noter le taux de rotation fortement élevé qui caractérise le secteur.