



Agence Wallonne  
pour l'Intégration  
des Personnes Handicapées

Direction des Ressources Adaptées en Emploi-Formation

# **ANALYSE SOCIALE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE**

## **EXERCICES 2011 ET 2012**

# **TABLE DES MATIERES**

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>PROFIL DES TRAVAILLEURS EN ETA.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Données générales .....</b>	<b>6</b>
1.1.a Travailleurs handicapés et travailleurs valides .....	6
1.1.b Niveau d'études du personnel occupé en ETA.....	7
1.1.c Milieu de vie des travailleurs handicapés .....	9
1.1.d Suivi par un service d'accompagnement.....	9
1.1.e Age des travailleurs .....	9
1.1.f Sexe des travailleurs.....	11
1.1.g Fonctions occupées au sein de l'ETA .....	12
1.1.h Types de contrats d'emploi.....	13
1.1.i Ancienneté des travailleurs .....	14
1.1.j Travailleurs mis à disposition des ETA .....	15
<b>1.2. Classification .....</b>	<b>16</b>
1.2.a Catégories médicales.....	16
1.2.b Perte de rendement .....	16
1.2.c Catégories professionnelles .....	18
<b>1.3. Régimes de travail horaire.....</b>	<b>19</b>
<b>1.4. Travail à pause et de nuit.....</b>	<b>20</b>
1.4.a Travail à pause .....	20
1.4.b Travail de nuit .....	20
<b>1.5. Chômage et absentéisme .....</b>	<b>21</b>
1.5.a Chômage .....	21
1.5. b Absentéisme.....	22

<b>2. PROFIL DES ETA.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. Données générales. ....</b>	<b>23</b>
2.1.a Taille des entreprises.....	23
2.1.b Répartition géographique.....	23
2.1.c Nature des activités en ETA.....	26
<b>2.2. Les contrats d'entreprise. ....</b>	<b>27</b>
<b>2.3. Les sections d'accueil et de formation. ....</b>	<b>29</b>
<b>3. POLITIQUE DU PERSONNEL EN ETA.....</b>	<b>30</b>
<b>3.1. Recrutement des travailleurs.....</b>	<b>30</b>
3.1.a Filières de recrutement .....	30
3.1.b Critères de recrutement .....	31
<b>3.2. Rotation des travailleurs au sein des ETA.....</b>	<b>31</b>
3.2.a Observations relatives à l'exercice 2006.....	31
3.2.b Evolution dans le temps.....	34
<b>3.3. Politique salariale.....</b>	<b>35</b>
3.3.a Commentaire sur l'évolution de la politique salariale dans les ETA. ....	35
3.3.b Apports extra-légaux de l'ETA. ....	39
<b>3.4. Encadrement social .....</b>	<b>40</b>
3.4.a Encadrement social spécifique.....	40
3.4.b Collaboration avec d'autres services sociaux.....	40
<b>3.5. Représentation des travailleurs.....</b>	<b>42</b>
3.5.a Représentation syndicale.....	42
3.5.b Protection et prévention au travail.....	42
3.5.c Conseil d'entreprise.....	43

<b>4. LES ETA DANS LE MONDE SOCIO-ECONOMIQUE .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1. Défis à relever. ....</b>	<b>44</b>
4.1.a Difficultés rencontrées sur le plan social. ....	44
4.1.b Difficultés rencontrées sur le plan économique. ....	44
4.1.c Difficultés rencontrées sur le plan organisationnel. ....	45
4.1.d Difficultés rencontrées sur le plan financier. ....	45
<b>4.2. Projets et perspectives d'avenir .....</b>	<b>46</b>
4.2.a Projets et perspectives des ETA. ....	46
4.2.b Formation des travailleurs.....	47
4.2.c Passage du statut d'ASBL à celui de SFS.....	49
4.2.d Certification ISO.....	49
4.2.e Numéro d'entrepreneur. ....	49
<b>5. CONCLUSIONS.....</b>	<b>50</b>

# 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.

Il convient de noter qu'une ETA, SAMERA, a été mise en liquidation en juin 2010. Dans le cadre de cette liquidation, une cellule de reclassement a été mise en place durant une année pour pouvoir assurer un suivi auprès des travailleurs ayant perdu leur emploi. Il en est de même pour les ETA « IMARCO » et « Andenne Pro Service » mises en liquidation respectivement en 2011 et 2012.

Le nombre d'ETA analysées dans ce rapport est donc de 55 au terme de l'exercice 2012.

Actuellement, il existe, d'une part, un rapport social annuel basé sur un questionnaire envoyé à chaque ETA par la DRAEF; d'autre part, un rapport financier est réalisé par le Service Audit et Contrôle. Le dernier date de 2004.

Sur proposition du CEFÉ, il a été proposé d'espacer les rapports de deux ans mais en combinant l'aspect socio-économique et financier du secteur. Il y a lieu de réunir la DRAEF et le Service Audit et Contrôle pour établir la trame du rapport. Une demande a été faite dans ce sens en date du 12 avril 2013. Toutefois, vu les objectifs et les ressources de la Direction Audit et Contrôle, cela n'est pas possible pour l'instant.

La DRAEF continue à travailler en attendant sur le rapport social.

.....

**1.1. Données générales****1.1.a Travailleurs handicapés et travailleurs valides**

Selon les renseignements communiqués par les ETA, on dénombrait 8.079 travailleurs au 31 décembre 2011 et 8.380 au 31 décembre 2012 dans les ETA, se répartissant comme suit :

	2011		2012	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>Personnes Hand.</b>	6.911	85,54%	7.155	85,38%
<b>Personnes Valides</b>	1.168	14,46%	1.225	14,62%

Comparativement à l'évolution 2009-2010, le nombre global de travailleurs régresse de 1,39 % en 2011 puis remonte de 3,73 % en 2012.

Le nombre de travailleurs valides suit la même tendance puisqu'il décroît de 5,04 % en 2011 puis augmente de 4,88 %.

Par contre, le nombre de travailleurs handicapés a connu deux augmentations : 0,75 % en 2011 et 3,53 % en 2012.

**Evolution dans le temps**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Tr. Handicapés</b>	86,90%	86,98%	86,6%	85,97%	85,35%	84,99%	85,84%	85,38%
<b>Tr. Valides</b>	13,10%	13,02%	13,4%	14,03	14,65%	15,01%	14,65%	14,62%

Le graphique ci-après met en évidence la croissance des effectifs au sein des ETA : 2.209 travailleurs de plus en quinze ans.

Après la régression du nombre de travailleurs pour l'année 2009, celui-ci connaît une augmentation en 2010, signe de reprise après la crise économique.

En 2011, il part à la baisse mais celle-ci est compensée par une reprise en 2012.

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

En préambule, il convient de noter que les chiffres fournis par les E.T.A. ne permettent pas une analyse approfondie car certaines données renseignées sont incohérentes ou manquantes (14,47% en 2011 et 23,10 % en 2012 pour les personnes handicapées et 17,79% en 2011 et 19,67% en 2012 pour les valides).

#### **Répartition des travailleurs par niveau d'étude**

<i>Niveau d'études</i>	<i>Travailleurs Handicapés</i>		<i>Travailleurs Valides</i>		<i>A titre comparatif : Niveau d'études de la population en Région wallonne en 2011 et 2012<sup>1</sup></i>	
	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
	<b>Enseignement primaire spécial</b>	<b>22,35%</b>	<b>18,77%</b>	<b>5,83 %</b>	<b>7,42%</b>	- (18,9% en. général)
<b>Enseignement secondaire</b>	<b>69,55%</b>	<b>68,50%</b>	<b>59,89 %</b>	<b>56,20%</b>	19,5%	19,2%
Dont en secondaire inférieur général	13,45%	11,81%	6,61 %	6,51%		
Dont en secondaire inférieur technique	21,69%	30,62%	11,30 %	10,13%		
Dont en secondaire inférieur professionnel	64,86%	57,57%	10,08 %	8,89%	34,3 %	34,1 %
Dont en secondaire supérieur général	22,97%	20,42%	14,09 %	17,18%		
Dont en secondaire supérieur technique	27,91%	30,15%	28,35 %	28,75%		
Dont secondaire supérieur professionnel	49,12%	49,43%	15,30 %	18,08%		
Dont en secondaire spécial	45,71%	45,85%	-	-		
<b>Enseignement supérieur non universitaire</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,89%</b>	<b>24,58 %</b>	<b>26,22%</b>	<b>17,6 %</b>	<b>17,8 %</b>
<b>Enseignement universitaire</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,33%</b>	<b>8,33 %</b>	<b>8,43%</b>	<b>9,5 %</b>	<b>10,1 %</b>

<sup>1</sup> Enquête sur les forces de travail - Niveau d'instruction de la population en 2011 et 2012

Niveau d'études	Travailleurs Handicapés		Travailleurs Valides		Niveau d'études de la population en Région wallonne en 2011 et 2012 <sup>2</sup>
Formation professionnelle	3,18 %	3,04%	1,04 %	1,42%	
Pas de scolarité	3,12 %	3,60%	0,31 %	0,30%	
Données inconnues	13,98 %	13,56%	4,06%	3,46%	

#### Répartition des travailleurs sortis de l'enseignement primaire spécial

Type	Handicap ou difficulté d'apprentissage	Pourcentage en 2011	Pourcentage en 2012
1	Arriération mentale légère	47,31 %	28,98 %
2	Arriération mentale modérée ou sévère	21,51 %	26,68 %
3	Troubles caractériels et/ou de personnalité	11,16 %	14,84 %
4	Déficiences physiques	5,78 %	11,48 %
5	Enfants malades (en milieu hospitalier)	2,96 %	4,06 %
6	Déficiences visuelles	6,32 %	8,48 %
7	Déficiences auditives	3,09 %	3,18 %
8	Dyslexie, dyscalculie, dysphasie	1,88 %	2,30 %

#### Répartition des travailleurs sortis de l'enseignement secondaire spécial

Forme	Dénomination	Pourcentage en 2011	Pourcentage en 2012
1	Enseignement secondaire d'adaptation sociale	7,07 %	6,71 %
2	Enseignement secondaire d'adaptation sociale et professionnelle	39,75 %	38,45 %
3	Enseignement secondaire professionnel	49,65 %	44,07 %
4	Correspond à l'enseignement secondaire ordinaire	3,53 %	10,76 %

Parmi l'enseignement spécial primaire, comme antérieurement, ce sont surtout les types 1, 2 et 3 qui sont représentés.

Comme par le passé, la forme 3 de l'enseignement secondaire spécial est la plus représentée.

<sup>2</sup> Enquête sur les forces de travail - Niveau d'instruction de la population en 2011 et 2012 - Direction générale Statistique et Information économique



### 1.1.c Milieu de vie des travailleurs handicapés

La répartition des travailleurs par milieu de vie est la suivante (données manquantes – 14,64 % en 2011 et 14,92 % en 2012 - exclues) :

	2011	2012
Habitation personnelle	75,57 %	76,74 %
Maison ou appartement des parents	18,17 %	17,46 %
Service résidentiel de nuit	2,80 %	2,51 %
Autre (maison de repos)	2,07 %	1,97 %
Appartement supervisé	1,10 %	1,02 %
Famille d'accueil	0,29 %	0,30 %

La répartition est relativement stable dans le temps. Contrairement à 2010, le nombre de personnes handicapées ayant une habitation personnelle progresse successivement de 2 % puis 1,50 % au détriment de l'habitation chez les parents.

### 1.1.d Suivi par un service d'accompagnement

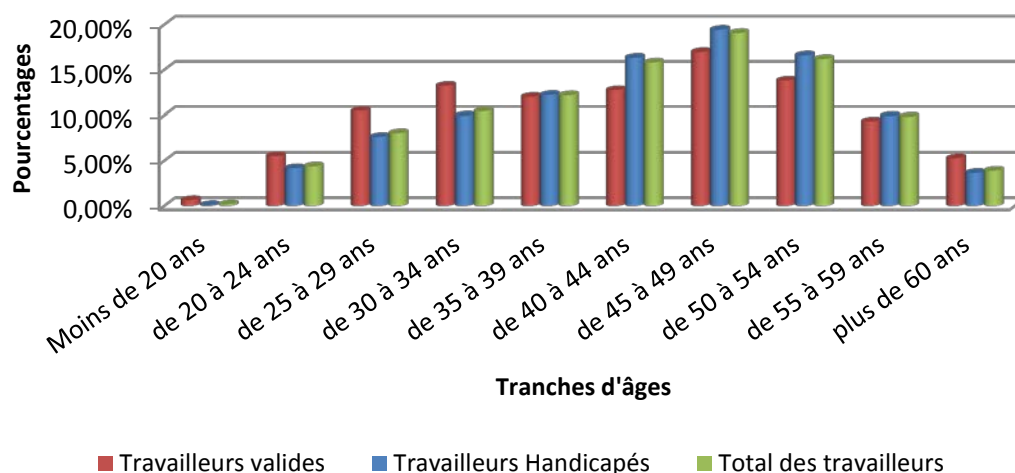
En 2012, 680 travailleurs handicapés ont été suivis par un service d'accompagnement contre 640 en 2011 et 614 en 2010, soit une augmentation respective de 4,23 % et 6,25%.

### 1.1.e Age des travailleurs inscrits au registre du personnel

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 en Belgique (2011 et 2012)	Région wallonne	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012		2011	2012
Moins de 20 ans	0,23%	0,10%	1,07 %	0,65%	0,36%	0,18%	0,99 %	0,98%	
De 20 à 24 ans	4,68%	4,18%	5,04%	5,52%	4,73%	4,37%	6,76 %	6,71%	
De 25 à 29 ans	8,00%	7,63%	10,07 %	10,47 %	8,31%	8,04%	11,53 %	11,35 %	
De 30 à 34 ans	10,17 %	9,95%	11,48 %	13,23 %	10,37 %	10,44 %	12,43 %	12,67 %	
De 35 à 39 ans	12,97 %	12,22 %	12,30 %	12,01 %	12,87 %	12,19 %	13,88 %	13,46 %	
De 40 à 44 ans	16,59 %	16,33 %	14,45 %	12,74 %	16,27 %	15,80 %	14,33 %	14,05 %	
De 45 à 49 ans	19,48 %	19,43 %	6,85%	16,96 %	19,09 %	19,07 %	14,44 %	14,85 %	
De 50 à 54 ans	15,07 %	16,60 %	14,29 %	13,80 %	14,94 %	16,18 %	13,00 %	13,28 %	
De 55 à 59 ans	9,27%	9,91%	9,91%	9,33%	9,30%	9,83%	8,85 %	9,11	
Plus de 60 ans	3,54%	3,66%	4,54%	5,28%	3,69%	3,90%	3,78 %	3,53%	

## Pyramide des âges des travailleurs valides, handicapés et leur total

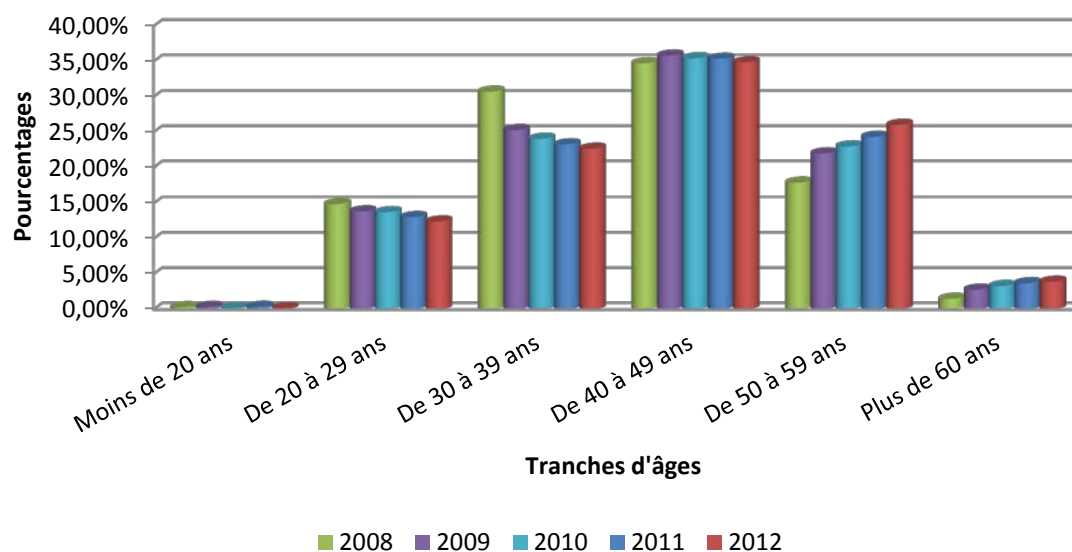


La tranche d'âges de 45 à 49 ans est la plus représentée avec respectivement 19,09% et 19,07% des travailleurs en ETA en 2011 et 2012.

### ► Evolution dans le temps

Tranche d'âge	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moins de 20 ans	0,28%	0,46%	0,36%	0,28%	0,34%	0,56%	0,36 %	0,18 %
De 20 à 29 ans	14,89%	15,24%	14,76%	14,89%	13,85%	13,73%	13,04 %	12,42 %
De 30 à 39 ans	30,70%	29,01%	27,42%	30,70%	25,27%	24,03%	23,24 %	22,63 %
De 40 à 49 ans	34,73%	34,89%	35,82%	34,73%	35,81%	35,44%	35,37 %	34,87 %
De 50 à 59 ans	17,92%	18,74%	19,61%	17,92%	21,96%	22,96%	24,31 %	26,01 %
Plus de 60 ans	1,47%	1,66%	2,02%	1,47%	2,76%	3,28%	3,69 %	3,90 %

## Evolution de la pyramide des âges



A la vue du graphique ci-avant et conformément à l'évolution de l'année 2009, on peut remarquer une double augmentation de la classe d'âges 50-59 ans.

A l'inverse, les tranches d'âge de 20 à 49 ans diminuent. Ceci confirme le phénomène de vieillissement de la population en ETA.

L'âge moyen atteignait 43,20 ans en 2010. En 2011, celui-ci a continué à progresser pour s'élever à 43,67 ans. La même tendance est observée pour 2012 où il atteint 44,32 ans.

#### Age moyen (en années)

Global		Trav. Hand.		Trav. Val.	
2011	2012	2011	2012	2011	2012
43,67	44,32	43,27	43,91	44,05	43,63

### **1.1.f. Sexe des travailleurs**

Sur la période analysée, les ETA occupaient :

	2011		2012	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>Hommes</b>	5.504	68,13 %	5.698	68 %
<b>Femmes</b>	2.575	31,87 %	2.682	32 %

La répartition « 70/30 » est revue légèrement à la baisse depuis 2010.

Pour les travailleurs handicapés, la répartition est de 31,28 % de femmes pour 68,72% d'hommes en 2011 et 30,94 % de femmes pour 69,06% d'hommes en 2012.

Chez les valides, elle est de 35,36% de femmes pour 64,64% d'hommes en 2011 et de 38,20% de femmes pour 61,80% d'hommes en 2012.

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 (44,94% en 2011 et 45,48% en 2012)<sup>3</sup>.

En 2011, seules quatre ETA font exception en occupant plus de femmes que d'hommes. Ce constat trouve 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) ainsi que les Erables. En 2012, elles étaient au nombre de six (ETA de Beauraing et Criquehons Services en plus).

Ainsi, ce nombre est équivalent à celui atteint en 2005 alors qu'en 2010, il avait régressé de moitié.

A l'opposé, il existe des ETA qui n'occupent pratiquement que des hommes. Il s'agit de Stallbois (97,03%), Village n°3 (97,06%), Les Ateliers du Monceau (94,07%), Les Ateliers de Blicquy (85,55%) et La Gaume (82,91%).

Afin de favoriser le travail des femmes en ETA tel que prévu dans le Plan d'Entreprise de l'Agence, une étude fondée sur les dimensions de genre au sein notamment des ETA a été menée en 2011 en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin.

Cette étude, pour laquelle 13 ETA wallonnes ont été contactées, a été réalisée par « Gender at Work ».

Cette étude conclut qu'il existe une dimension de genre qui a un impact sur l'employabilité des femmes et des hommes porteurs d'un handicap et que la personne handicapée doit faire face à une difficulté « tridimensionnée » c'est-à-dire handicap, genre et emploi.

<sup>3</sup> Statistiques SPF Emploi – Enquête sur les forces de travail 2011 et 2012.

En effet, les ETA sont confrontées à la plupart des pièges de genre traditionnels liés à l'emploi comme par exemple :

- Considération de certains métiers comme typiquement masculin ou féminin ;
- Absence de mesures satisfaisantes permettant une conciliation entre vie privée et vie publique

### 1.1.g Fonctions occupées au sein de l'ETA

► Répartition, au 31 décembre 2011 et 2012, des fonctions pour les travailleurs handicapés

Fonctions	2011		2012	
	Nb Travailleurs	Pourcentage	Nb Travailleurs	Pourcentage
Personnel de direction	20	0,30%	14	0,21%
Employés administratifs	205	3,11%	234	3,45%
Employés commerciaux	4	0,05%	5	0,07%
Travailleurs sociaux et médicaux	5	0,08%	5	0,07%
Personnel de maîtrise	174	2,64%	179	2,64%
Ouvriers de production	6.072	92,18%	6.267	92,30%
Stagiaires en section d'accueil et de formation	78	1,18%	65	0,96%
Moniteur de section d'accueil et de formation	2	0,03%	2	0,03%
Autres fonctions	27	0,41%	13	0,19%

#### ► Evolution dans le temps

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Production	92,83%	93,11%	93,41%	93,44%	92,54%	92,38%	92,18%	92,38%
Encadrement	7,17%	6,89%	6,59%	6,56%	7,46%	7,62%	7,82%	7,62%

► Répartition, au 31 décembre 2010, des fonctions pour les travailleurs valides

Fonctions	2011		2012	
	Nb Travailleurs	Pourcentage	Nb Travailleurs	Pourcentage
Personnel de direction	73	6,24%	86	7,00%
Employés administratifs	200,5	17,14%	216	17,62%
Employés commerciaux	32	2,74%	31	2,52%
Travailleurs sociaux et médicaux	50	4,27%	56	4,56%
Personnel de maîtrise	402,5	34,40%	441	35,90%
Ouvriers de production	370	31,62%	353	28,73%
Moniteurs et éducateurs en section d'accueil et de formation	15,5	1,32%	22,5	1,83%
Autres fonctions (resp. Qualité, infographiste, ...)	26,5	2,26%	22,5	1,83%

## ➤ Evolution dans le temps

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Production	24,67%	28,41%	28,62%	29,60%	31,21%	33,90%	31,62%	28,73%
Encadrement	75,33%	71,59%	71,38%	70,40%	68,79%	66,10%	68,38%	71,27%

La grande majorité des travailleurs handicapés ont un statut d'ouvrier de production. A l'opposé, environ 71% des travailleurs valides ont une fonction d'encadrement en 2012. La proportion de travailleurs valides occupés à la production a connu une tendance croissante depuis 2005 mais depuis 2011, celle-ci connaît un recul.

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

Une distinction est effectuée entre les types de contrats et les aides à l'emploi.

#### ▶ Répartition des travailleurs par type de contrat

	2011			2012		
	Hand.	Valides	Total	Hand.	Valides	Total
Contrat à durée indéterminée	88,63%	87,01%	88,239%	88,82%	87,85%	88,68 %
Contrat à durée déterminée	9,54%	10,41%	9,67%	9,78%	10,33%	9,86%
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	0,16%	0,00%	0,14%	0,27%	0,33%	0,28%
Contrat de remplacement	0,15%	0,33%	0,17%	0,17%	0,30%	0,19%
Contrat d'adaptation professionnelle	0,80%	-	0,68%	0,59%	-	0,50%
Convention premier emploi (Plan « Rosetta »)	0,47%	0,67%	0,50%	0,32%	0%	0,28%
Autres	0,26%	1,58%	0,46%	0,06%	1,16%	0,22%

Les contrats à durée indéterminée sont toujours largement majoritaires.

De plus, depuis 2011, il a été ajoutée une question relative à la tranche d'âge la plus représentée en fonction des différents types de contrats.

	2011	2012
Contrat à durée indéterminée	45-49 ans	45-49 ans
Contrat à durée déterminée	20-24 ans	40-44 ans
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	25-34 ans	20-24 ans
Contrat de remplacement	20-24 ans	20-24 ans
Contrat d'adaptation professionnelle	20-24 ans	20-24 ans
Convention premier emploi (Plan « Rosetta »)	20-24 ans	20-24 ans
Autres	20-24 ans	20-24 ans

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

	2011			2012		
	Hand.	Valides	Total	Hand.	Valides	Total
ACTIVA	61,32%	28,87%	53,32%	62,09%	24,91%	52,60%
APE	4,10%	55,83%	16,85%	4,27%	56,06%	17,48%
SINE	17,29%	4,87%	14,23%	18,25%	5,88%	15,09%
Plan Formation Insertion	0,11%	0,35%	0,17%	-	0,69%	0,18%
Chômeur Art.78	14,45%	-	10,89%	12,56%	-	9,36%
Autres (Maribel social, Prime de compensation, ...)	2,73%	10,09%	4,54%	2,84%	12,46%	5,30%

Les ACTIVA sont largement représentés auprès des personnes handicapées avec plus de la moitié de la population. Cette aide à l'emploi concerne 2% de plus au niveau des personnes handicapées en 2011 et à nouveau 1% de plus en 2012.

Ils visent notamment 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

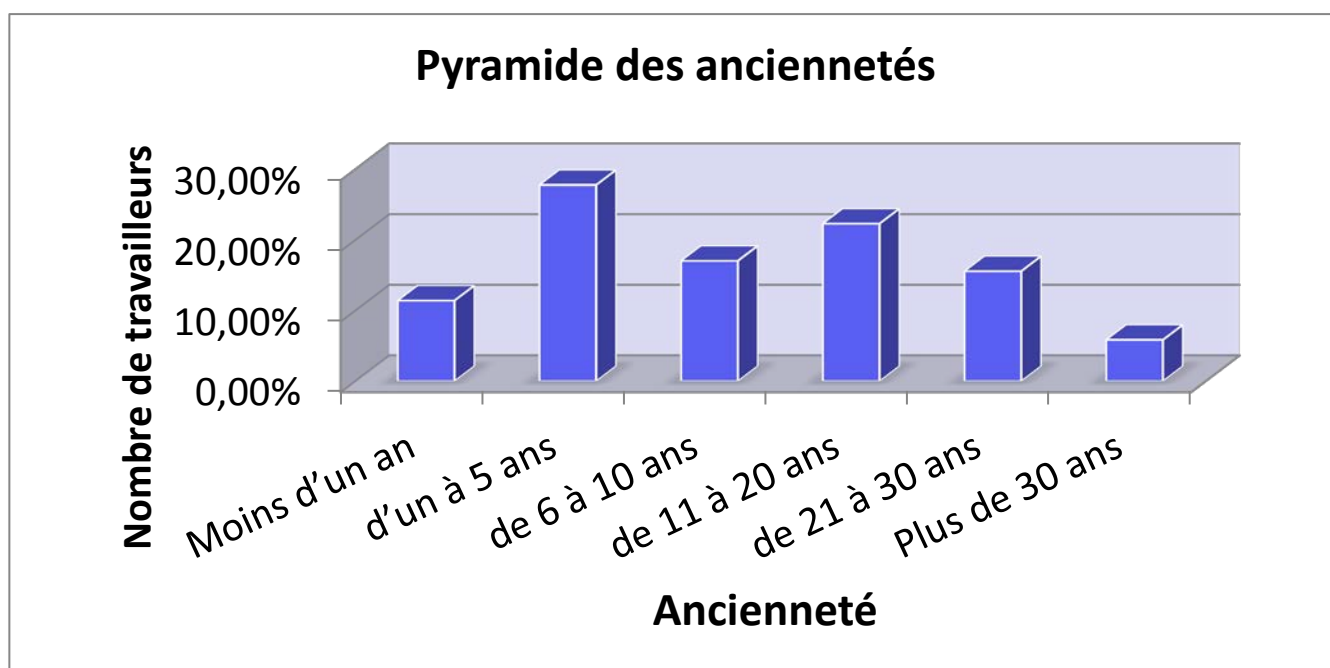
*Remarque :* Il s'agit ici de l'ancienneté des travailleurs observée au sein de leur entreprise et non de leur ancienneté dans le secteur du travail adapté.

#### ► Répartition des travailleurs par tranche d'ancienneté

Tranche d'ancienneté	2011			2012		
	Trav. handicapés	Trav. valides	Population Totale	Trav. handicapés	Trav. valides	Population Totale
Moins d'un an	9,93%	18,06%	11,11%	10,34%	17,12%	11,41%
d'un à 5 ans	25,72%	34,51%	27,00%	25,22%	36,25%	27,80%
de 6 à 10 ans	18,00%	18,65%	18,09%	17,23%	16,07%	17,05%
de 11 à 20 ans	25,22%	16,96%	24,01%	23,25%	17,34%	22,32%
de 21 à 30 ans	14,70%	9,70%	13,97%	16,71%	9,49%	15,57%
Plus de 30 ans	6,44%	2,11%	5,81%	6,24%	3,74%	5,85%

Ancienneté moyenne

	Travailleurs Handicapés	Travailleurs Valides	Population Totale
2011	12,30 ans	8,91 ans	10,45 ans
2012	12,42 ans	9,06 ans	11,70 ans



Comme par le passé, 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 stable en 2011 et 2012.

### 1.1.j Travailleurs mis à disposition des ETA

#### ➤ Intérimaires

En 2011, les ETA ont fait appel à **212** travailleurs intérimaires dont 45 handicapés et 167 valides.

En 2012, elles ont fait appel à 163,5 travailleurs intérimaires dont 22 handicapés et 141,5 valides.

Contrairement à 2010 où le nombre de travailleurs intérimaires était en progression de 17 %, en 2011, on assiste à une diminution (- 5,88 %).

La tendance à la baisse est confirmée en 2012 (- 22,88%).

Le nombre de travailleurs intérimaires est toutefois largement tributaire de deux ETA : « Serviplast » et « Entra », qui occupent respectivement 112 et 60 intérimaires en 2011 et 88 et 42 en 2012.

#### ➤ Bénéficiaires du revenu minimum d'intégration

**56** bénéficiaires du revenu minimum d'intégration ont été mis à disposition des ETA par les CPAS en 2011. En 2012, ils étaient au nombre de 42.

Ce chiffre a connu une forte augmentation comparé à 2006, en passant de 6 à 44 bénéficiaires. En 2008, 55 bénéficiaires du revenu minimum d'intégration étaient recensés.

Ceci constitue une baisse de 20%. Après un pic à 56 en 2011, le nombre de bénéficiaires 2012 a baissé en dessous du niveau atteint en 2009 et 2010 (44).

#### ➤ Bénévoles

En 2011 et 2012, respectivement **6 et 4** personnes ont travaillé bénévolement pour les ETA .  
En 2012, le nombre a diminué de presque de moitié par rapport à 2010 (4).

#### ➤ Autre personnel (dont le personnel provincial)

En 2011 et 2012, respectivement **68 et 47** personnes sont mises à disposition des ETA. Parmi celles-ci, seules 29 en 2011 et 8 en 2012 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<sup>er</sup> 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

Catégorie	2011				2012			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
<b>Nombre</b>	314	230	1.566	2.110	316	219	1.373	1.908
<b>En % classification</b>	14,88%	10,90%	74,22%	100%	16,65%	11,48%	71,96%	100%
<b>En % du total des PH</b>	4,54%	3,33%	22,66%	30,53%	4,42%	3,06%	19,19%	26,65%

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 2010.

### 1.2.b Perte de rendement

Pour les travailleurs handicapés engagés après le 1<sup>er</sup> 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

2011			
Pourcentage de perte de rendement	Nombre	Répartition en % pour ce système	Répartition en % du total des PH
35 %	78	1,61%	1,12%
40 %	310	6,46%	4,49%
45 %	379	7,91%	5,50%
50 %	512	10,66%	7,40%
55 %	552	11,50%	7,99%
60 %	615	12,81%	8,90%
65 %	553	11,54%	8,01%
70 %	430	8,95%	6,22%
75 %	619	12,86%	8,94%
80 %	204	4,25%	2,95%
85 %	191	3,98%	2,77%
90 %	68	1,42%	0,98%
95 %	25	0,52%	0,36%
100 %	9	0,20%	0,14%
Pas encore fixé	119	2,48%	1,72%
Sans	136	2,85%	1,98%
<b>Total</b>	<b>4.801</b>	<b>100%</b>	<b>69,47%</b>

2012			
Pourcentage de perte de rendement	Nombre	Répartition en % pour ce système	Répartition en % du total des PH
35 %	100,26	1,91%	1,40%
40 %	335,16	6,39%	4,68%
45 %	428,74	8,17%	5,99%
50 %	592,97	11,30%	8,29%
55 %	675,09	12,87%	9,44%
60 %	689,41	13,14%	9,64%
65 %	723,79	13,79%	10,12%
70 %	436,37	8,32%	6,10%
75 %	561,46	10,70%	7,85%
80 %	187,15	3,57%	2,62%
85 %	200,52	3,82%	2,80%
90 %	54,43	1,04%	0,76%
95 %	10,50	0,20%	0,15%
100 %	9,55	0,18%	0,13%
Pas encore fixé	78,30	1,49%	1,09%
Sans	163,28	3,11%	2,28%
<b>Total</b>	<b>5.247</b>	<b>100%</b>	<b>69,47%</b>

La mise en application de ce système concerne désormais 69,47% en 2011 et 73,33% en 2012 des travailleurs handicapés occupés en ETA.

On constate que la perte de rendement moyenne est de 61,49% en 2011 et 60,52% en 2012. Ceci est stable par rapport à 2009 et 2010 puisque celle-ci était respectivement de 61,32% et 60,73%.

### 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<sup>er</sup> 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 étaient au nombre de cinq jusqu'au 31 décembre 2009.

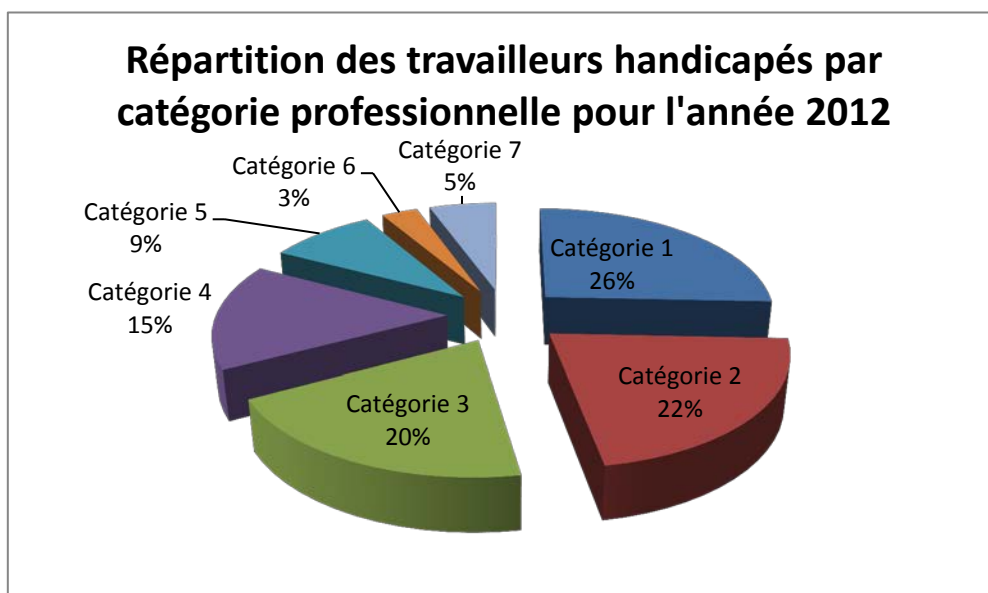
Une nouvelle classification est en application depuis le 01/01/2010 avec 7 catégories professionnelles (CCT du 29/03/10).

Cette CCT prévoit un phasage en 3 étapes étalées sur 2 ans.

Répartition des travailleurs handicapés par catégorie professionnelle

2011							
Catégorie	1	2	3	4	5	6	7
Nombre	1.693	1.7100	1.383	1.015	571	165	377
En %	24,49%	24,73%	20%	14,68%	8,26%	2,39%	5,45%

2012							
Catégorie	1	2	3	4	5	6	7
Nombre	1.831	1.542	1.418	1.109	324	213	395
En %	25,67%	21,62%	19,88%	15,55%	8,75%	2,99%	5,54%



## 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.

En 2011, **252 travailleurs valides et 836 travailleurs handicapés** pratiquent le **travail à temps partiel** ; ce qui représente respectivement 21,58% et 12,10% de l'effectif de ces catégories.

En 2012, **212 travailleurs valides et 866 travailleurs handicapés** pratiquent le **travail à temps partiel** ; ce qui représente respectivement 17,31% et 12,10% de l'effectif de ces catégories.

Ces pourcentages sont inférieurs au taux de main-d'œuvre occupée à temps partiel en Région wallonne (23,16 % en 2011 et 24,4% en 2012)<sup>4</sup>. A noter que le quota d'emplois subsidiés, comptabilisé par personnes, ne favorise pas le partage du temps de travail. C'est pourquoi une modification du système d'attribution des emplois subsidiés a été abordée lors du Conseil d'avis du mois de mars 2011 dans le cadre du projet de modification de l'AGW.

Ce projet est actuellement dans les mains du Cabinet de Madame la Ministre TILLIEUX suite à l'approbation des instances de l'Agence.

### ► Evolution dans le temps

*Nombre de travailleurs pratiquant le travail à temps partiel*

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
724	799	826	859	1.029	994	1.088	1.078

Jusqu'en 2009, le nombre de travailleurs pratiquant un travail à temps partiel n'a eu de cesse d'augmenter. Entre 2008 et 2009, il a progressé de 19,79%.

Cependant, en 2010, la tendance s'est inversée puisqu'il a régressé de 3,40%.

En 2011 et 2012, le nombre de travailleurs pratiquant un travail à temps partiel progresse à nouveau de 9,46%.

### ► Répartition par sexe

2011						
	Handicapés	%age	% Total handicapés	Valides	%age	% Total valides
Hommes	455	54,43%	9,40%	99	39,29%	13,11%
Femmes	381	45,57%	18,40%	153	60,71%	37,05%
Total	836		12,09%	252		21,57%

2012						
	Handicapés	%age	% Total handicapés	Valides	%age	% Total valides
Hommes	483	55,77%	9,78%	67	31,60%	8,85%
Femmes	383	44,23%	17,30%	145	68,40%	30,98%
Total	866		11,68%	212		17,31%

<sup>4</sup> Statistiques SPF Emploi – Enquête sur les forces de travail 2011 et 2012.

Les régimes de travail à temps partiel les plus courants sont le ½ temps et le 4/5<sup>ème</sup>.  
 En 2011, ceux-ci concernent respectivement 37,63% et 49,48% des personnes handicapées à temps partiel et 36,65% et 40,84% des personnes valides à temps partiel.  
 En 2012, ceux-ci concernent respectivement 34,21% et 41,96% des personnes handicapées à temps partiel et 31,31% et 44,39% des personnes valides à temps partiel.

### ► Motifs justifiant la pratique du travail à temps partiel

Motifs	2011	2012
	Trav. Handicapés	Trav. Handicapés
Pause carrière à temps partiel	40,55 %	40,03 %
Invalides mutuelle	11,69 %	10,35 %
Convenances personnelles et raisons familiales	14,93 %	17,05 %
Autres motifs (horaire transports en commun, organisation du travail, âge)	11,19 %	9,72 %
Raisons médicales	16,79 %	17,93 %
Volume de travail insuffisant	1,87 %	2,78 %
Prépensionné	1,24 %	1,52 %
Pensionné	0,25 %	0,38 %
Autre travail à temps partiel	1,49 %	0,25 %

## 1.4. Travail à pause et Travail de nuit

### 1.4.a Le travail à pause

En 2011, sur les 56 ETA, 15 effectuent du travail à pause.  
 Ainsi, 676 travailleurs pratiquent ce régime de travail.

En 2012, sur les 55 ETA, 18 effectuent du travail à pause.  
 Ainsi, 646 travailleurs pratiquent ce régime de travail.

Les pauses les plus fréquentes restent :

- Matin : 6h - 14h ;
- Après-midi : 14h – 22h ;
- Exceptionnellement la nuit de 22h à 6h.

Il est à noter que certaines ETA ont recours à ce type de travail de manière saisonnière ou épisodique.

En 2010, on note une nette progression du travail à pause puisqu'il concerne 41% de travailleurs en plus.

La tendance à la hausse est confirmée en 2011 (+ 22,24%) mais celle-ci s'inverse en 2012 avec une régression de 4,44%.

### 1.4.b Le travail de nuit

En 2011, sur les 56 ETA, 2 effectuent du travail de nuit.  
 Ainsi, 29 travailleurs pratiquent ce régime de travail. Parmi ceux-ci, 27 sont issus de l'ETA 150 « Atelier 2000 » et 2 de l'ETA « ServiPlast ».

En 2012, sur les 55 ETA, 3 effectuent du travail de nuit.  
 Ainsi, 35 travailleurs pratiquent ce régime de travail. Parmi ceux-ci, 18 sont issus de l'ETA 123 « Atelier Protégé de Beauraing », 15 de l'ETA 150 « Atelier 2000 » et 2 de l'ETA « ServiPlast ».

## 1.5. Chômage et absentéisme

### 1.5.a Chômage

Après une augmentation de 3,27% entre 2008 et 2009, le taux de chômage régresse (- 1,76%) et repasse sous la barre des 10%.

En 2011, il y a eu 100.928,41 jours de chômage dans les ETA, soit 7,54% du nombre de jours prestés.

En 2012, 112.134,30 jours de chômage sont recensés, soit 8,86% du nombre de jours prestés.

#### ► Evolution dans le temps

Evolution du taux de chômage

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
6,95 %	3,57%	10,16%	7,51%	10,78%	9,02%	7,54%	8,86%

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 en 2011	4	3	7	4	18	15	5
Nombre d'ETA en 2012	4	2	4	5	13	18	8

Le taux de chômage est fort variable d'une ETA à l'autre.

Taux de chômage moyen par province

Province	Taux de chômage	
	2011	2012
Namur	11,75 %	13,00%
Luxembourg	10,19 %	16,33 %
Hainaut	7,95 %	10,55 %
Liège	5,98 %	6,85 %
Brabant wallon	9,70 %	9,11 %

On peut noter une nouvelle régression du taux dans les provinces de Liège, Hainaut et Luxembourg à concurrence de 2,65%, 1,33% et 4,44%.

Contrairement à l'année antérieure, en province de Namur, il diminue également de 3,16%.

A l'inverse, en province de Brabant wallon, le taux de chômage, stable depuis 2008, progresse de 4,26%.

En 2012, on note une progression dans chaque province sauf en Brabant wallon.

## 1.5. b Absentéisme

Par absentéisme, on entend ici toutes les absences hormis les maladies de longue durée.

En 2011, le taux d'absentéisme régresse pour atteindre **10,74 %** (- 1,57%). En 2012, par contre, il progresse légèrement pour s'élever à 11,37% (+ 0,63%).

A titre de comparaison, dans les entreprises ordinaires, le taux d'absentéisme moyen avoisine les 5,34%<sup>5</sup>.

Le taux d'absentéisme est fort variable d'une ETA à l'autre. Cela va de 4,70 % à 43,54 %.



### Evolution dans le temps

Evolution du taux d'absentéisme

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
12,35 %	13,75%	12,04%	10,68%	11,64%	12,31%	10,74 %	11,37 %

Les congés de maladie forment toujours la toute grosse majorité des absences : 85,78 % en 2011 et 85,29 % en 2012.

---

<sup>5</sup> INS - Enquête sur les forces de travail 2010

## 2.1. Données générales.

### 2.1.a Taille des entreprises.

Occupation moyenne – minimale – maximale

	Moyenne		Minimale		Maximale	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<b>Trav. Handicapés</b>	123,41	130,10	27	26	530	584
<b>Trav. Valides</b>	21,58	22,27	5	5	132	133

La taille des entreprises de travail adapté est très variable. Elles peuvent occuper de :

- 34 à 662 travailleurs en 2011 ;
- 35 à 717 travailleurs en 2012.

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
2011	0	0	9	14	16	6	8	3
2012	0	0	7	15	15	5	9	4

Les cinq ETA occupant le plus de travailleurs sont :

	2011	2012
<b>1. ENTRA</b>	662	717
<b>2. Village n°1</b>	633	611
<b>3. Atelier Jean Regniers</b>	332	340
<b>4. Atelier</b>	287	287
<b>5. Atelier Cambier</b>	260	279

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

	2011	2012
<b>1. Aurore</b>	34	35
<b>2. Village Liégeois</b>	35	35
<b>3. Criquelions Services</b>	36	36
<b>4. Atelier du 94</b>	38	41
<b>5. Roseau Vert</b>	43	43

### 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 Charleroi et du Brabant wallon qui occupent respectivement 1.043 et 977 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 :

**Pour l'année 2011**

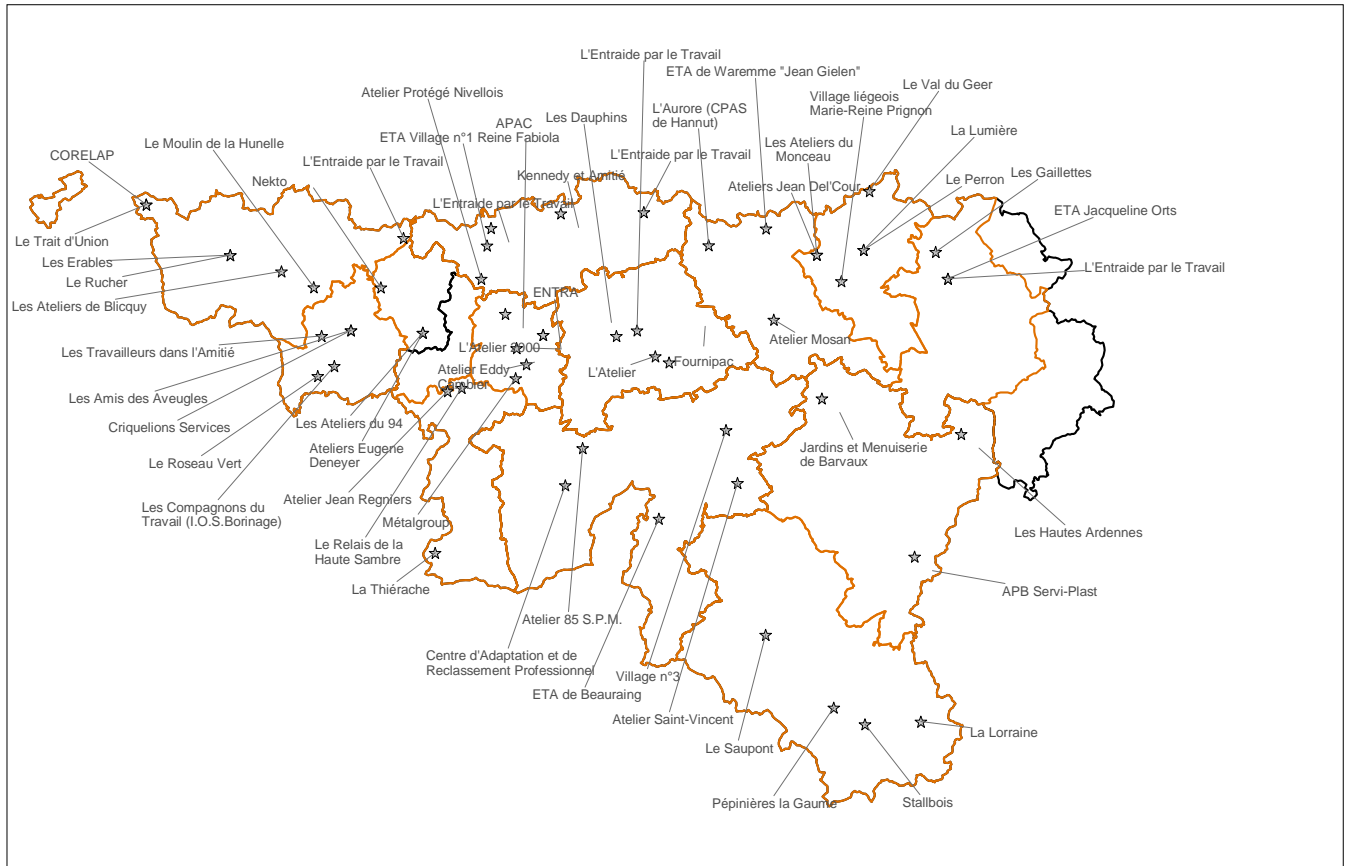
	Nombre d'ETA	Nombre de travailleurs handicapés	Taille moyenne des ETA	A titre comparatif : Répartition de la population active belge en fonction du lieu de travail
Province de Brabant wallon	4 (7,14 %)	699 (10,11 %)	213,25	10,55%
C.S. Brabant wallon	4	699	213,25	
Province de Hainaut	23 (41,07%)	2.923 (42,29%)	148,92	35,09%
C.S. Hainaut Occidental	7	751	123,14	
C.S. Mons-Borinage	5	389	89	
C.S. Centre	3	310	120,67	
C.S. Thuin	3	377	153	
C.S. Charleroi	5	1.096	258,80	
Province de Namur	9 (16,07 %)	1.238 (17,91 %)	169	13,92%
C.S. Namur	4	658	186	
C.S. Dinant-Philippeville	5	580	152	
Province de Liège	13 (23,21 %)	1.274 (18,43 %)	103,52	33,14%
C.S. Huy-Waremme	3	175	71	
C.S. Liège	6	680	127,30	
C.S. Verviers	4	419	112,25	
Province de Luxembourg	7 (12,5 %)	777 (11,24%)	137,25	7,30%
C.S. Centre-Ardenne	4	461	135,50	
C.S. Sud Luxembourg	3	316	139	
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>6.911</b>	<b>154,38</b>	



**Pour l'année 2012**

	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 (7,27 %)	681 (9,52 %)	206,15	10,55%
C.S. Brabant wallon	4	681	206,15	
Province de Hainaut	23 (41,81%)	3.084 (43,10%)	155,93	35,09%
C.S. Hainaut Occidental	7	815	132,86	
C.S. Mons-Borinage	5	401	92	
C.S. Centre	3	319	125	
C.S. Thuin	3	392	158	
C.S. Charleroi	5	1.157	271,80	
Province de Namur	8 (14,54 %)	1.223 (17,09 %)	185,63	13,92%
C.S. Namur	3	621	231,66	
C.S. Dinant-Philippeville	5	602	139,6	
Province de Liège	13 (23,64 %)	1.324 (18,50 %)	108,61	33,14%
C.S. Huy-Waremme	3	169	67,33	
C.S. Liège	6	741	147	
C.S. Verviers	4	414	111,5	
Province de Luxembourg	7 (12,73 %)	843 (11,78%)	149	7,30%
C.S. Centre-Ardenne	4	470	139	
C.S. Sud Luxembourg	3	373	159	
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>7.155</b>	<b>161,04</b>	

Pointées par une étoile, les localisations où se trouve au moins un site d'exploitation d'une ETA.



### 2.1.c Nature des activités en ETA.

Les ETA étaient invitées à mentionner le nombre de travailleurs handicapés occupés pour les activités suivantes :

- |                 |                                   |
|-----------------|-----------------------------------|
| 1. Alimentation | 12. Mécanique                     |
| 2. Animaux      | 13. Métaux                        |
| 3. Artisanat    | 14. Nettoyage                     |
| 4. Bâtiment     | 15. Papier                        |
| 5. Bois         | 16. Plastique                     |
| 6. Electricité  | 17. Restauration                  |
| 7. Electronique | 18. Textile                       |
| 8. Emballage    | 19. Titre-services                |
| 9. Horticulture | Activité exercée en titre service |
| 10. Imprimerie  | 20. Verre                         |
| 11. Location    | 21. Divers                        |

Après analyse des réponses, il appert que les principales activités des ETA sont :

Activités	Pourcentage des travailleurs	
	2011	2012
Emballage	30,12%	29,28%
Bois	10,20%	10,73%
Horticulture	5,75%	7,83%
Alimentation	3,53%	4,20%
Bâtiment	3,51%	4,13%
Textile	3,33%	3,33%

La rubrique « divers » a été souvent mentionnée puisqu'elle représente respectivement près de 9,70% des travailleurs en 2011 et 8,44% en 2012.

Les activités les plus souvent mentionnées sont celles de chauffeurs, commercial, ...

Le conditionnement reste le premier secteur occupant les travailleurs des entreprises de travail adapté.

Dans 8 ETA en 2011 et 2012, des activités sont exercées en titre service. Il s'agit essentiellement de nettoyage, repassage et retouches couture.

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 déficitaires, 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.

## 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 certains de leurs clients. Ce contrat doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'AWIPH.

En 2011, 48 E.T.A. ont conclu 736 contrats d'entreprise, soit une progression de 7,29% par rapport à 2010.

En 2012, 48 E.T.A. ont conclu 741 contrats d'entreprise, soit une nouvelle augmentation de 0,68% par rapport à 2011.

## ► Evolution dans le temps

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Nombre d'ETA</b>	46	45	43	48	50	48	45
<b>Nombre de contrats</b>	444	531	480	632	686	736	741
<b>Nombre d'heures en C.E.</b>	1.266.325	1.479.138	1.665.310	1.407.375	1.497.714	1.599.189	1.711.662
<b>Pourcentage en C.E. par rapport au total des heures subv.</b>	14,66%	16,83%	18,30%	16,8%	17,52%	18,73%	19%

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.

Un groupe de travail relatif à la problématique des contrats d'entreprise a été mis en place. Celui-ci a pour but de simplifier les démarches relatives à la demande d'accord auprès de l'Agence.

Ainsi, des modifications ont été proposées dans le projet de modification de la législation ETA.

En outre, une analyse a été réalisée en collaboration avec la Direction des Dispositifs ordinaires Emploi-Formation. Celle-ci avait pour but de répondre à l'affirmation qui revient régulièrement : le recours aux contrats d'entreprises au sein des ETA ne contribue pas à créer des emplois pour des travailleurs handicapés au sein des entreprises ordinaires.

Aussi, sur base des données dont les deux directions disposent, il est possible de répondre à la question suivante : les entreprises qui recourent aux contrats d'entreprise bénéficient-elles aussi d'aides à l'emploi dans le cadre des dispositions dites d'égalité des chances ?

Cette analyse confirme que la grande majorité des entreprises qui recourent aux contrats d'entreprise ne sollicitent pas d'aides à l'emploi « ordinaire », ce qui pourrait faire penser qu'elles n'emploient pas de travailleurs handicapés. De plus, la plupart des entreprises qui bénéficient d'aides à l'emploi ne recourent pas aux contrats d'entreprise.

Un courrier sera adressé prochainement à ces entreprises pour leur faire connaître les aides à l'emploi.

## **2.3. Les sections d'accueil et de formation.**

Au 31 décembre 2011 et 2012, l'ensemble des 120 places prévues à l'article 1042 du Code Wallon pour l'Action sociale et la Santé étaient agréées et 21 ETA disposaient d'une section d'accueil et de formation (SAF) en leur sein.

Pour l'année 2011, on recense un total de 89,5 Contrats d'Adaptation Professionnelle (CAP).  
Pour l'année 2012, 87,5 Contrats de ce type étaient dénombrés.

### 3.1. Recrutement des travailleurs

#### 3.1.a Filières de recrutement

Conformément aux remarques formulées par les membres du Comité de gestion, la filière « mission régionale » a été ajoutée.

Filières de recrutement utilisées en 2011

<i>Filières de recrutement</i>	<i>Pourcentage 2011</i>
Candidatures spontanées	49,68 %
Annonces, Bourses à l'emploi	13,20 %
FOREM	8,33 %
Missions régionales	7,20 %
Bureaux régionaux	5,58 %
Ecoles d'enseignement spécial	4,87 %
Services sociaux, médicaux, mutuelles, CPAS, ...	3,60 %
Centres de formation professionnelle	2,33 %
Services d'accompagnement	1,98 %
Transferts d'autres ETA	1,41 %
Entreprises d'apprentissage professionnel	1,20 %
Centres d'orientation professionnelle	0,42%
Services d'accueil de jour pour adultes	0,14 %
Services résidentiels pour adultes	0,07 %

Filières de recrutement utilisées en 2012

<i>Filières de recrutement</i>	<i>Pourcentage 2012</i>
Candidatures spontanées	47,34 %
Annonces, Bourses à l'emploi	12,37 %
Missions régionales	9,48 %
FOREM	9,08 %
Bureaux Régionaux de l'AWIPH	5,45 %
Ecoles d'enseignement spécial	3,97 %
Centres de formation professionnelle	3,36 %
Transferts d'autres ETA	2,89 %
Services sociaux, médicaux, mutuelles, CPAS, ...	2,08 %
Centres d'orientation professionnelle	1,28 %
Services d'accompagnement	1,28 %
Entreprises d'apprentissage professionnel	1,14 %
Services résidentiels pour adultes	0,20 %
Services d'accueil de jour pour adultes	0,07 %

En 2010, la filière la plus fréquente reste les candidatures spontanées avec une régression de 1% par rapport à 2009.

Par contre en 2011, cette filière progresse d'un peu plus de 5%. En 2012, elle régresse néanmoins de 2,5%.

Les bureaux régionaux descendent de la 3<sup>ème</sup> à la 5<sup>ème</sup> place avec une diminution entre 2010 et 2011 de 4,05%. Entre 2011 et 2012, le recours à cette filière reste stable.

### 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 aux exercices 2011 et 2012

Les données se rapportent à la situation observée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011 et entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2012.

- Nombre de sorties observées :
  - ✓ 2011 : 1.484
  - ✓ 2012 : 1.259
  
- Taux de sortie :
  - ✓ 2011 : 18,37%
  - ✓ 2012 : 15,02%

Répartition des sorties par provinces

Province	Taux de sortie	
	2011	2012
Hainaut	33,22 %	35,03 %
Brabant wallon	29,51 %	26,77 %
Luxembourg	10,58 %	16,84 %
Namur	15,50 %	12,23 %
Liège	11,19 %	9,13 %

Les différents taux sont relativement stables depuis 2010.

Il convient de noter qu'ils sont fort variables d'une ETA à l'autre. Ils varient de 0% à 27,16% en 2011 et de 0% à 23,67% en 2012.

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

Motifs de sortie	Année 2011
Fin de contrat à durée déterminée	55,93%
Autres motifs (pension, prépension) ou motifs non précisés	7,01%
Travail non satisfaisant	6,54%
Maladie du Travailleur	4,38%
Non repris après une période d'essai	4,31%

Départ vers le secteur privé	4,25%
Absences injustifiées	4,11%
Départ pour raisons familiales ou autres	4,04%
Décès du travailleur	2,49%
Restructuration de l'ETA ou d'une section	2,02%
Le travail n'est plus adapté au handicap	1,89%
Départ vers une autre ETA	1,48%
L'ETA ne dispose plus de travail suffisant	0,81%
Faute grave	0,74%

Motifs de sortie	Année 2012
Fin de contrat à durée déterminée	55,44%
Autres motifs (pension, prépension) ou motifs non précisés	12,31%
Non repris après une période d'essai	5,40%
Maladie du Travailleur	4,92%
Départ pour raisons familiales ou autres	4,29%
Départ vers le secteur privé	3,49%
Absences injustifiées	3,26%
Travail non satisfaisant	2,94%
Décès du travailleur	2,22%
Le travail n'est plus adapté au handicap	1,51%
Faute grave	1,27%
Départ vers une autre ETA	1,11%
Restructuration de l'ETA ou d'une section	0,95%
L'ETA ne dispose plus de travail suffisant	0,87%

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

En 2011 et 2012, le pourcentage de personnes ayant quitté une ETA pour être transférées vers le secteur privé est relativement stable par rapport à 2010.

Si on regarde par rapport à l'ensemble de la population du secteur, seulement près de 0,78% en 2011 et 0,53% en 2012 de la population handicapée en ETA part vers le secteur « ordinaire ».

Il convient cependant de noter que même si le pourcentage est stable par rapport à 2010, ce motif de sortie passe de la 3<sup>ème</sup> à la 6<sup>ème</sup> place en 2011. Il conserve cette place en 2012.

Aussi, 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, de même que le Comité de gestion de l'Agence, revendiquent d'ailleurs la création d'emplois stables et durables. L'accent est davantage mis aujourd'hui sur 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.

Suite au souhait des membres du Comité de gestion, des demandes d'informations ont été ajoutées par rapport au profil des travailleurs (ouvriers et employés).

Le profil des ouvriers qui sont partis pour le secteur privé correspond à : aide-ménagères, électriciens, mécaniciens, maçons, élagueurs, manutentionnaire bois handicapés.



Au niveau des employés, il s'agit d'employés ou responsables de production essentiellement valides.

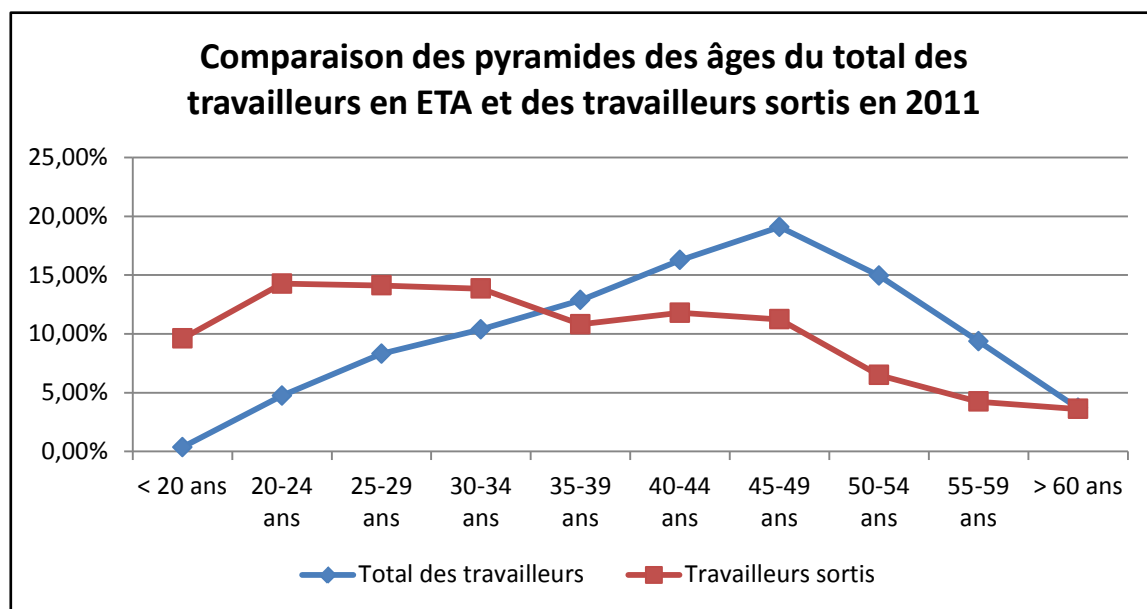
### Ancienneté au moment de la sortie

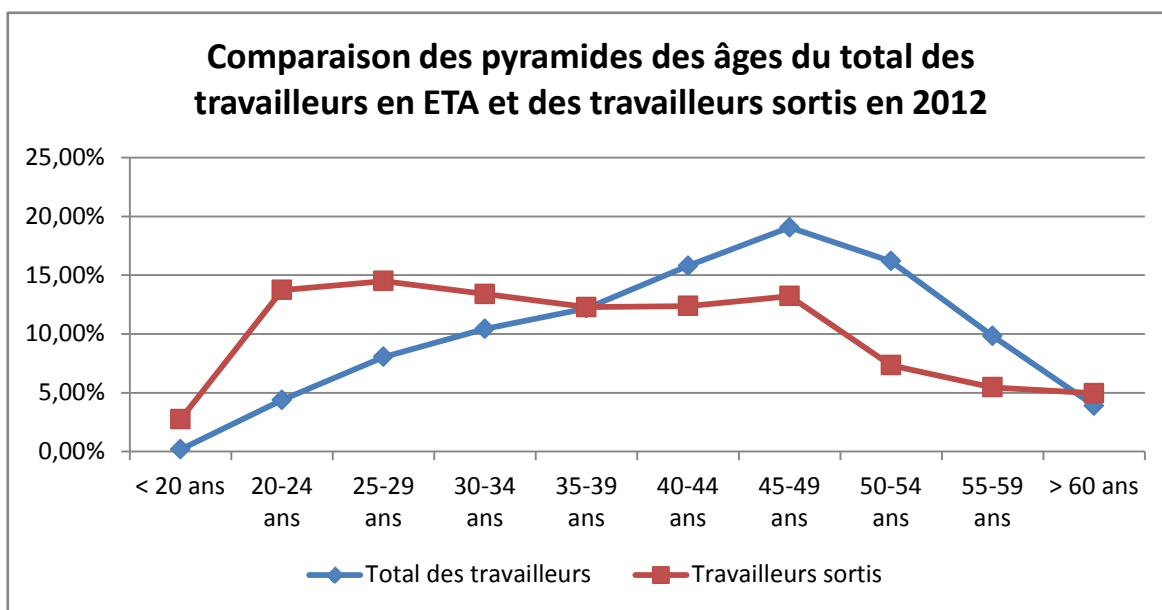
Nb d'années d'ancienneté dans l'ETA		Plus de 20 ans	Entre 11 et 20 ans	Entre 5 et 10 ans	4 ans	3 ans	2 ans	1 an	Moins d'un an
Proportion des sorties	2011	7,24%	5,53%	9,19%	2,24%	3,44%	7,77%	56,39%	8,22%
	2012	7,09%	7,41%	8,25%	2,22%	3,28%	8,15%	55,03%	8,57%

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

### Age au moment de la sortie

Dans le graphique ci-dessous qui compare la pyramide des âges avec la proportion du nombre de sorties par tranche d'âges, il apparaît clairement que dans les tranches d'âges 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	1.004	17,49%
2004	Statistique non disponible	
2005	731	10,86%
2006	1.173	15,29%
2007	1.362	17,13%
2008	1.202	14,94%
2009	1.162	14,65%
2010	1.205	14,71%
2011	1.484	18,37%
2012	1.259	15,02%

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 sorties a connu un pic en 2007 pour retrouver, entre 2008 et 2010, son niveau d'environ 15%.

En 2011, un nouveau pic est observé avec une progression de presque 4% par rapport à 2010.

En 2012, le nombre de sorties retombe presque à son niveau de 2010.

### **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<sup>er</sup> mai 1996, les salaires en vigueur (convertis en EUR) étaient les suivants :

- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

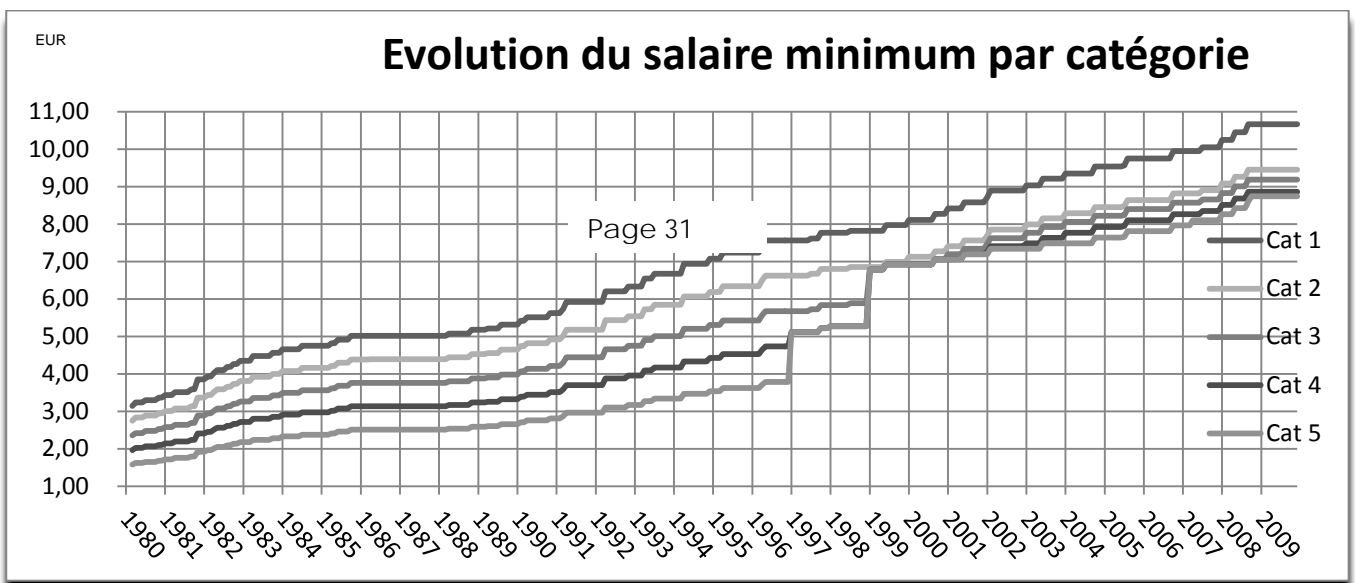
<p>Au 1<sup>er</sup> février 2002, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 8,8974 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 7,8533 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 7,6288 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 7,4149 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 7,3441 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> juin 2003, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 9,5418 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 8,4555 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 8,2219 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 7,9275 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 7,6408 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> août 2005, les salaires minima étaient établis comme suit :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 9,7570 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 8,6461 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 8,4074 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 8,1062 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 7,8131 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> novembre 2006, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 9,9521 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 8,8190 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 8,5755 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 8,2683 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 7,9694 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> avril 2007, le salaire minimum de la catégorie 5 a été revu à la hausse, suite à l'accord interprofessionnel 2007-2008 :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 9,9521 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 8,8190 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 8,5755 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 8,2683 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 8,1014 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> juillet 2007, les salaires minima des catégories 1 à 4 ont été établis comme suit, suite à l'accord interprofessionnel 2007-2008 :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 10,0516 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 8,9072 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 8,6613 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 8,3510 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 8,1014 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 10,2526 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 9,0853 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 8,8345 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 8,5180 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 8,2634 EUR/h</li> </ul>
<p>Au 1<sup>er</sup> mai 2008, les salaires minima étaient établis comme suit, suite à l'indexation :</p>	<p>}</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégorie 1 : 10,2526 EUR/h</li> <li>• Catégorie 2 : 9,2670 EUR/h</li> <li>• Catégorie 3 : 9,0112 EUR/h</li> <li>• Catégorie 4 : 8,6884 EUR/h</li> <li>• Catégorie 5 : 8,4287 EUR/h</li> </ul>

Au 1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> 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.



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.

Suite à ce groupe de travail, une nouvelle classification est entrée en vigueur en janvier 2010. Le nombre de catégories professionnelles est passé de 5 à 7 avec l'évolution suivante des barèmes :

**Application de la nouvelle classification –  
1<sup>er</sup> janvier 2010**

- Catégorie 7 : 10,6669 EUR/h
- Catégorie 6 : 9,7815 EUR/h
- Catégorie 5 : 9,4523 EUR/h
- Catégorie 4 : 9,1914 EUR/h
- Catégorie 3 : 8,8622 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,8056 EUR/h
- Catégorie 1 : 8,7491 EUR/h

Indexation au 1<sup>er</sup> septembre 2010

- Catégorie 7 : 10,8802 EUR/h
- Catégorie 6 : 9,9771 EUR/h
- Catégorie 5 : 9,6413 EUR/h
- Catégorie 4 : 9,3752 EUR/h
- Catégorie 3 : 9,0394 EUR/h
- Catégorie 2 : 8,9817 EUR/h
- Catégorie 1 : 8,9241 EUR/h

Indexation au 1<sup>er</sup> mai 2011

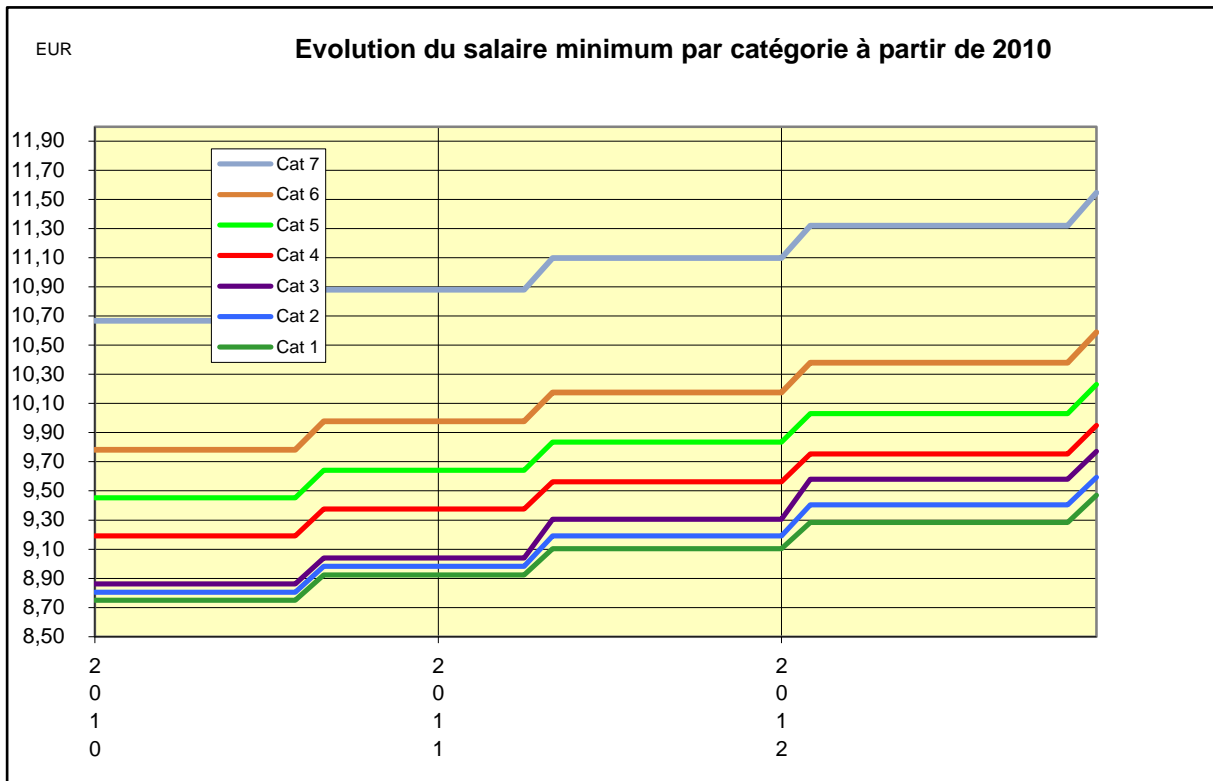
- Catégorie 7 : 11,0978 EUR/h
- Catégorie 6 : 10,1767 EUR/h
- Catégorie 5 : 9,8342 EUR/h
- Catégorie 4 : 9,5627 EUR/h
- Catégorie 3 : 9,3059 EUR/h
- Catégorie 2 : 9,1908 EUR/h
- Catégorie 1 : 9,1026 EUR/h

Indexation au 1<sup>er</sup> février 2012

- Catégorie 7 : 11,3198 EUR/h
- Catégorie 6 : 10,3802 EUR/h
- Catégorie 5 : 10,0309 EUR/h
- Catégorie 4 : 9,7540 EUR/h
- Catégorie 3 : 9,5793 EUR/h
- Catégorie 2 : 9,4046 EUR/h
- Catégorie 1 : 9,2846 EUR/h

Indexation au 1<sup>er</sup> décembre 2012

- Catégorie 7 : 11,5462 EUR/h
- Catégorie 6 : 10,5878 EUR/h
- Catégorie 5 : 10,2315 EUR/h
- Catégorie 4 : 9,9491 EUR/h
- Catégorie 3 : 9,7709 EUR/h
- Catégorie 2 : 9,5927 EUR/h
- Catégorie 1 : 9,4703 EUR/h



### 3.3.b Apports extra-légaux de l'ETA

Il s'agit ici des avantages autres que ceux repris dans les Conventions Collectives de Travail sectorielles.

<b>Avantages extra-légaux octroyés par les ETA pour l'exercice 2011</b>	<b>Nombre d'ETA</b>
Distribution de boissons et/ou friandises	37
Chèques cadeaux ou colis cadeaux	32
Jours de congé supplémentaires (en plus de ceux prévus par les CCT sectorielles)	28
Chèques repas	26
Assurance mission	20
Ramassage des travailleurs	19
Vaccins anti-grippe	19
Assurance groupe	16
Autres primes (vacances, mobilité, ...)	16
Autres	15
Repas à prix démocratique	13
Assurance hospitalisation	12
Pension extra-légale cadre	7
Prime de productivité	7
Intervention dans les frais de repas	6
Prime d'assiduité	6
Prime pour travaux lourds	5
Participation aux bénéfiques	4
Intervention dans les frais médicaux	2
Pension extra-légale ouvrier de production	1

<b>Avantages extra-légaux octroyés par les ETA pour l'exercice 2012</b>	<b>Nombre d'ETA</b>
Distribution de boissons et/ou friandises	36
Chèques cadeaux ou colis cadeaux	31
Jours de congé supplémentaires (en plus de ceux prévus par les CCT sectorielles)	30
Chèques repas	26
Assurance mission	22
Assurance groupe	19
Ramassage des travailleurs	17
Vaccins anti-grippe	17
Autres	17
Assurance hospitalisation	14
Repas à prix démocratique	14
Autres primes (vacances, mobilité, ...)	10
Pension extra-légale cadre	10
Prime pour travaux lourds	7
Prime d'assiduité	6
Prime de productivité	6
Participation aux bénéfiques	4
Intervention dans les frais de repas	3
Intervention dans les frais médicaux	1
Pension extra-légale ouvrier de production	1

Cette rubrique a été intégrée au questionnaire à dater de l'exercice 2010.

Durant la période 2010-2012, les quatre avantages cités par le plus d'ETA sont toujours les mêmes.

Le nombre d'ETA octroyant une assurance mission a augmenté sur les trois exercices. En effet, cet avantage concernait 19 ETA en 2010, 20 en 2011 et 22 en 2012.

Il convient de noter que la rubrique « autres » reprend les aides administratives, les primes de pauses, les patches anti-tabac, les primes de fonction, les gsm, les voitures de sociétés, le bois de chauffage gratuit pour les ETA travaillant dans l'entretien de Parcs et Jardins, réduction magasins, sport ou attractions, prime d'éloignement, ...

### **3.4. Encadrement social**

#### **3.4.a Encadrement social spécifique<sup>6</sup>.**

Fonctions	Nombre d'ETA	
	2011	2012
Assistant social interne	51	54
Assistant social extérieur	7	5
Educateur	15	9
Psychologue	5	5
Infirmier gradué social	3	3
Logopède	1	1

#### **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.

Services sociaux avec lesquels ces entreprises de travail adapté ont collaboré durant l'exercice 2011.

Services sociaux	Nombre d'ETA
ONEM – FOREM	53
Services d'accompagnement	50
CPAS	49
Ecoles d'enseignement spécial	46
Centre de médiation de dettes	45
Mutuelles	43
Secrétariats sociaux	40
Administrations communales	38
Services résidentiels pour adultes	35
Centres de guidance	33
Services hospitaliers, psychologiques et psychiatriques	28
Centres de santé mentale	26
Services d'accueil de jour pour adultes	26
Centres PMS	20

<sup>6</sup> L'article 992 du CWASS prévoit que l'ETA doit « disposer au sein de son personnel d'un travailleur social au moins à mi temps. »



Service social pour sourds et malentendants	20
Administrations provinciales	19
Services sociaux propres à l'œuvre ou spécialisés	6

Les services sociaux avec lesquels ces entreprises de travail adapté ont collaboré durant l'exercice 2012.

<i>Services sociaux</i>	<i>Nombre d'ETA</i>
CPAS	52
ONEM – FOREM	50
Centre de médiation de dettes	50
Services d'accompagnement	50
Ecoles d'enseignement spécial	48
Mutuelles	42
Secrétariats sociaux	42
Administrations communales	38
Centres de guidance	32
Services hospitaliers, psychologiques et psychiatriques	31
Services résidentiels pour adultes	31
Centres de santé mentale	26
Service social pour sourds et malentendants	22
Administrations provinciales	19
Services d'accueil de jour pour adultes	18
Centres PMS	16
Services sociaux propres à l'œuvre ou spécialisés	9

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

## **3.5. Représentation des travailleurs**

### **3.5.a Représentation syndicale.**

En 2011 et 2012, respectivement 49 et 50 ETA ont une délégation syndicale. Pour 34 d'entre-elles en 2011 et 38 en 2012, la délégation syndicale est issue d'une élection.

### **3.5.b Protection et prévention au travail.**

Respectivement en 2011 et 2012, 53 et 54 ETA ont un comité de prévention et protection au travail (CPPT). Pour 41 d'entre-elles en 2011 et 43 en 2012, il est issu d'une élection. Toute entreprise occupant au moins 50 travailleurs doit avoir un CPPT.

Le Chef du service « protection et prévention au travail » est le plus souvent un moniteur ou un 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 46 ETA, le Chef du service « protection et prévention au travail » a suivi une formation spécifique. Dans 22 ETA, il est accompagné d'un ou plusieurs assistants.

Mesures prises en matière de protection et prévention au travail

<b>Mesures</b>	<b>Nombre d'ETA</b>	
	2011	2012
<b>Sécurité et prévention des accidents du travail</b>		
Contrôle des installations par un organisme agréé	55	54
Achat de matériel de protection individuelle	56	55
Equipements de secours (éclairage, pictogrammes, ...)	55	55
Information « sécurité » fournie aux moniteurs	53	54
Aménagement des postes de travail	53	52
Information « sécurité » fournie aux ouvriers	53	54
Aménagement des lieux de travail	55	54
Achat de matériel de protection collective	48	46
Equipe de première intervention	46	44
Exercices d'évacuation des locaux	36	36
<b>Hygiène du travail</b>		
Aménagement des lieux de travail (ventilation, éclairage, propreté, ...)	53	52
Achat de matériel d'entretien	55	54
Installations sanitaires	48	47
Embellissement des lieux de travail		
Aménagement des lieux de travail	53	49
Aménagement des lieux de repos – cantine	44	44
Aménagement des lieux extérieurs	47	43

### **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.

En 2011, 31 ETA disposent d'un Conseil d'entreprise.

En 2012, 35 ETA disposent d'un Conseil d'entreprise.

### 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)

Critères	Position moyenne		Cité en tête par ... ETA	
	2011	2012	2011	2012
Absentéisme	1,625	1,780	32	31
Problèmes sociaux individuels	2,46	2,47	10	12
Vieillessement des travailleurs handicapés	2,98	3	8	6
Problèmes relationnels	3,13	2,95	5	4
Autres - est cité : manque de rentabilité au travail, difficultés de recruter un profil particulier	4,62	4,41	2	1

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

Critères	Position moyenne		Cité en tête par ... ETA	
	2011	2012	2011	2012
Irrégularité des commandes	2,87	2,85	18	24
Diminution du nombre de commandes	3,41	3,33	13	16
Concurrence du secteur ordinaire	4,23	4,38	6	5
Coût de l'énergie	4,32	4,4	6	6
Baisse des prix	4,19	3,91	6	9
Concurrence d'autres emplois occupationnels	4,41	4,21	6	10
Concurrence d'autres ETA	4,37	4,49	3	1
Autres - sont cités : travail au noir et concurrence des pays étrangers, démotivation des candidats	7,07	7,07	1	2

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

Critères	Position moyenne		Cité en tête par ... ETA	
	2011	2012	2011	2012
Difficultés de recrutement	3	3	22	22
Manque de polyvalence	3,32	3,26	8	8
Quotas	4,87	5,09	11	9
Manque de motivation des travailleurs	3,75	3,80	5	5
Conditions météorologiques	5,39	6,14	5	6
Difficultés de mobilité interne	4,87	4,65	1	3
Manque de flexibilité des horaires	4,61	5,02	3	5
Autres - est cité : rotation des travailleurs, manque de formation du personnel encadrant	7,85	8,71	1	1
Manque de formation des travailleurs	4,18	4,37	2	1

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

Critères	Position moyenne		Cité en tête par ... ETA	
	2011	2012	2011	2012
Frais de fonctionnement	2,87	2,82	14	12
Frais de production	3,36	3,51	12	12
Frais de gestion	3,71	3,72	9	10
Investissements	4	4,04	8	8
Recouvrement des factures	4,78	5,02	7	6
Coût de l'énergie et taxes locales	4,5	4,51	4	3
Charges d'intérêts	5,62	5,55	3	4
Coût de la « non qualité »	5,38	5,11	5	8
Autres - sont cités : charges salariales, gestion de la trésorerie	8,22	8,13	2	6

## 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) :

Critères	Position moyenne		Cité en tête par ... ETA	
	2011	2012	2011	2012
Recherche de nouveaux marchés	2,85	2,41	22	26
Diversification des activités	4,28	4,11	6	6
Certification ISO	5,94	6,86	6	6
Passage d'activités vers une entreprise sociale	8,10	8,54	5	3
Action de formation interne	4,54	4,79	4	6
Amélioration du système de gestion	4,71	4,43	6	7
Action de formation externe	5	5,59	4	4
Autres (certifications autres que ISO 9000 et travail en synergie avec d'autres ETA)	10,03	10	0	0
Investissements	4,47	4,47	5	3
Développement du marketing	5,33	5,22	3	2
Informatisation	6,31	6,65	2	2

La recherche de nouveaux marchés est de loin le souci le plus important pour les ETA surtout qu'elles ressentent les effets de la crise depuis 2009. On constate que la diversité des activités fait 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 leurs activités 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.

Certaines ETA visent également à obtenir une certification ISO ou à passer du statut d'ASBL au statut de SCRL à finalité sociale.

En mars 2010, un plan de relance en faveur des ETA a été adopté par le Gouvernement wallon.

Ce plan comprenait 5 axes :

1. Recherche de nouveaux marchés notamment dans le cadre du plan Marshall 2.vert et dans le secteur du développement durable.
2. Création et développement de produits nouveaux + renforcement de la politique commerciale.
3. Formation du personnel de cadre et de direction pour élargir le champ des compétences managériales ainsi que formation du personnel de production afin d'augmenter leur employabilité et mieux répondre à l'évolution des technologies et des marchés.

4. Formation au Management des buts sociaux en vue de mieux prendre en compte la place de la personne handicapée dans le cadre de la recherche nouveaux marchés et les besoins de la personne handicapée dans son environnement de travail.
5. Pour les entreprises en difficulté : un plan d'accompagnement global pouvait être mis en place, comprenant l'octroi d'une aide exceptionnelle ; elle devrait permettre d'éviter les pertes d'emploi et de compenser les baisses d'activités conjoncturelles.

Dans le cadre de ce plan, les ETA ont pu entreprendre certains de leurs projets comme le partenariat entre plusieurs ETA via l'Initiative spécifique, le passage en SCRL à finalité sociale ou encore le plan d'accompagnement, ...

Pour rappel, un rapport complet sur le plan de relance a été présenté au Comité de gestion en date du 23 juin 2011.

#### **4.2.b Formation des travailleurs.**

Dans ce cadre, il est demandé à chaque ETA de mentionner :

- le nombre d'heures de formation ;
- le nombre de travailleurs **à la production** ayant suivi une formation ;
- le nombre de **personnel de cadre** ayant suivi une formation ;
- la répartition du nombre de travailleurs ayant suivi une formation en fonction de son type :
  - Technique ;
  - Psycho-sociale ;
  - Autres.

En 2011, les travailleurs du secteur des ETA ont suivi un total de 34.102,19 heures de formation. Parmi ces travailleurs, 1.740 travaillent à la production et 649 sont issus du personnel de cadre.

La ventilation des travailleurs en fonction du type de formation suivie est la suivante :

- Technique : 1.200 travailleurs ;
- Psycho-sociale : 846 travailleurs ;
- Autres (alphabétisation, conseiller en prévention, ...) : 766 travailleurs.

En 2012, les travailleurs du secteur des ETA ont suivi un total de 35.485 heures de formation. Parmi ces travailleurs, 2.347 travaillent à la production et 672 sont issus du personnel de cadre.

La ventilation des travailleurs en fonction du type de formation suivie est la suivante :

- Technique : 1.208 travailleurs ;
- Psycho-sociale : 966 travailleurs ;
- Autres (alphabétisation, conseiller en prévention, ...) : 865 travailleurs.

De manière générale, 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 continue est en place. Celui-ci propose, chaque année, un plan de formation au personnel de cadre des ETA.

Les formations proposées sont issues d'un Comité d'accompagnement.

Le catalogue de formation 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, ...

En outre, dans le plan de relance précité au point 4.2, un des axes a trait à la formation du personnel de production afin d'augmenter leur employabilité et mieux répondre à l'évolution des technologies et des marchés. Ainsi, un montant a été alloué à chaque ETA pour organiser des formations. Sur base des pièces justificatives, seul un montant de 49.794,32 euros a été dépensé sur le budget des 107.000 euros prévus.

Enfin, dans le cadre de l'accord non-marchand, un subside de 223.770,92 euros est destiné aux formations du personnel en ETA.



#### **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 2011, on dénombre huit ETA possédant le statut de Société Coopérative à Responsabilité Limitée à Finalité Sociale.

En 2012, on dénombre dix ETA disposant de ce statut.

Selon le feedback d'une ETA, il apparaît que le bilan de ce changement de statut d'ASBL à celui de SCRL à Finalité Sociale est mitigé.

En effet, il ressort que :

- la transformation occasionne un coût (notaire et réviseur) ;
- la démarche auprès de l'administration fiscale semble compliquée ainsi que l'accès aux aides régies par la loi d'expansion économique ;
- les SCRL ne peuvent accéder au Fonds Social Ware qui ne reconnaît que les ASBL ;
- sur le plan commercial, la modification n'entraîne pas de différence.

Dans le cadre du plan de relance précité au 4.2, seules deux ETA ont utilisé l'aide prévue dans le plan d'accompagnement pour la transformation d'ASBL en SCRL.

#### **4.2.d Certification ISO.**

Les projets de certification ISO ne sont pas encore nombreux.

En 2011 et 2012, seules douze ETA ont été certifiées ISO 9001 pour tout ou partie de leurs activités.

#### **4.2.e Numéro d'entrepreneur.**

Il est désormais prévu dans le questionnaire de recenser le nombre d'ETA ayant un numéro d'entrepreneur ainsi que l'activité pour laquelle elle en dispose.

Ainsi, fin 2010, 21 ETA ont un numéro d'entrepreneur.

En 2011 et 2012, elles étaient au nombre de 23.

Le type d'activité va de l'horticulture à la construction en passant par l'aménagement de bâtiment (menuiserie, peinture, tapissage).

AWIPH – Analyse sociale des entreprises de travail adapté – Exercices 2011 - 2012

Le présent rapport établit 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 parfois jusqu'à 20%.

La taille des ETA varie entre 34 et 662 travailleurs handicapés en 2011 et de 35 à 717 en 2012. D'un point de vue géographique, la plus forte concentration en nombre d'ETA est constatée dans les provinces de Hainaut et de Liège.

Le nombre de travailleurs handicapés et valides suit une tendance à la baisse en 2011 avant de progresser à nouveau en 2012.

Les travailleurs handicapés atteignent 85% 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 près de 49% des candidats en 2011 et 47,34% en 2012.

La répartition hommes-femmes reste stable. En effet, l'effectif en ETA est constitué de près de 68% d'hommes et 32% de femmes engagés majoritairement sous contrat à durée indéterminée. Depuis 2010, le pourcentage de femmes occupées dans le secteur a légèrement progressé.

Le recours au travail à temps partiel en ETA concerne près de 15% des travailleurs valides et près de 12% des travailleurs handicapés.

La tranche d'âge comprise entre 45 et 59 est la plus représentée avec 18,39% des travailleurs en ETA, soit 1% de plus qu'en 2010. Ceci met en exergue la problématique du vieillissement de la population dans le secteur des ETA.

L'ancienneté moyenne observée s'élève quant à elle à 10,45 ans en 2011 et 11,70 ans en 2012.

La fonction principale des travailleurs handicapés est celle d'ouvrier de production (92,18% en 2011 et 92,30% en 2012). Ceux-ci sont désormais répartis en sept catégories en fonction de la qualification et des efforts nécessaires pour accomplir le travail.

La principale activité au sein du secteur est le conditionnement. En effet, celui-ci occupe environ 30% des travailleurs en 2011 et 2012. Cette activité connaît cependant un recul de 8% par rapport à 2010.

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, elle est en moyenne de 61,49% en 2011 et 60,52% en 2012, ce qui est stable dans le temps.

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