



Avis n° 00047

Rendu en séance plénière du 19 novembre 2025

Avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions du code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, relatives aux entreprises de travail adapté (ETA), et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ordinaire

Mise en contexte générale

Le Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap est consulté par le Cabinet du Ministre COPPIETERS concernant un avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions du code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, relatives aux entreprises de travail adapté (ETA), et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ordinaire.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon contient des modifications très importantes relatives aux entreprises de travail adapté (ETA), ainsi que quelques modifications plus ponctuelles relatives à d'autres mécanismes d'aide à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Les entreprises de travail adapté (ETA) ont pour mission essentielle d'employer sous contrat de travail des personnes en situation de handicap, en vue de leur offrir une valorisation de leurs compétences, une formation continuée, une adaptation des postes de travail, et une évolution professionnelle vers l'emploi ordinaire ou par promotion au sein de l'ETA.

Le Conseil estime important de rappeler en préambule cette mission essentielle des ETA, qui sous-tend l'ensemble de son avis.

Avis

ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ (ETA)

LES CRITÈRES D'ACCÈS AUX ETA.

Généralités.

Pour travailler dans une ETA, il faut d'abord remplir une condition préalable d'admissibilité, qui consiste à démontrer l'existence d'une situation de handicap. Une fois

cette condition préalable démontrée, il faut remplir soit un critère, soit deux critères cumulatifs sensés prouver un éloignement du marché de l'emploi ordinaire.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon revoit fondamentalement ces critères :

- Les critères cumulatifs sont supprimés, il suffira désormais de remplir un critère unique ;
- Certains critères uniques antérieurs sont assouplis (enseignement spécialisé de forme 3, âge minimum, allocation de remplacement de revenus, ...) ;
- D'autres critères uniques antérieurs sont repris tels quels ;
- De nouveaux critères uniques sont introduits.

L'objectif avoué de ces modifications est d'ouvrir davantage les portes de l'emploi en ETA pour les personnes en situation de handicap.

D'une manière générale, le Conseil approuve les modifications envisagées, qui peuvent réellement profiter aux personnes en situation de handicap. Il tient toutefois à nuancer cette approbation par quelques points d'attention.

Sortir de l'enseignement spécialisé de forme 3.

Jusqu'à présent, les jeunes qui sortent de l'enseignement spécialisé de forme 3 ne sont directement admissibles en ETA que s'ils n'ont pas obtenu leur qualification.

Cette restriction pose problème. La qualification dans l'enseignement spécialisé de forme 3 apparaît paradoxalement comme un frein à l'embauche, puisqu'elle ferme au jeune l'accès direct en ETA. Certains jeunes renoncent d'ailleurs à passer leur qualification afin de pouvoir être engagé dans une ETA ; c'est le cas notamment de jeunes qui ont réalisé un stage en ETA durant leurs études, et souhaitent intégrer l'ETA après celles-ci.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon élargit le critère d'accès aux jeunes issus de l'enseignement spécialisé de forme 3 ayant obtenus leur qualification.

Le Conseil approuve une mesure qui ouvre davantage de portes d'accès à l'emploi à ces jeunes. Cependant, cette mesure, si elle est mal encadrée, est susceptible d'avoir des effets pervers.

D'une part, le Conseil rappelle que tous les jeunes issus de l'enseignement spécialisé de forme 3 en ayant obtenu leur qualification n'ont pas vocation à intégrer une ETA. La plupart d'entre eux sont pleinement aptes à obtenir et conserver un emploi ordinaire, le cas échéant avec des aménagements raisonnables. A côté de l'élargissement du critère d'accès en ETA, il convient de mener une politique volontariste pour encourager les employeurs ordinaires à engager davantage de personnes en situation de handicap, en ce compris les jeunes qualifiés de l'enseignement spécialisé de forme 3. Les ETA ne peuvent devenir un « passage obligé » pour ces jeunes. L'accès des jeunes à un emploi ordinaire doit rester la priorité pour l'enseignement spécialisé de forme 3.

D'autre part, le Conseil insiste sur le fait que l'élargissement en faveur des jeunes qualifiés de l'enseignement spécialisé de forme 3 ne peut s'effectuer au détriment des jeunes issus de l'enseignement spécialisé de forme 2. Le Conseil craint en effet que ces derniers, moins qualifiés, connaissent dans les faits des difficultés pour être recrutés en ETA. Il convient dès lors d'accompagner l'élargissement des critères d'accès aux ETA de mesures destinées à favoriser l'emploi des plus vulnérables, éventuellement par un système de quotas destiné à protéger l'emploi de ceux-ci.

Les malades de longue durée.

Actuellement, des malades de longue durée sont réintégrés dans le circuit professionnel via les ETA, par le biais de divers critères d'accès. L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon instaure la maladie de longue durée comme critère d'accès unique aux ETA.

Le Conseil estime que les malades de longue durée, issu de l'emploi ordinaire, doivent prioritairement être réintégrés dans cet emploi ordinaire, le cas échéant avec des aménagements raisonnables. Les malades de longue durée n'ont absolument pas vocation à travailler en ETA.

Le Conseil craint que l'instauration d'un critère d'accès « malade de longue durée » ne constitue la réponse régionale à la politique fédérale de remise au travail des malades de longue durée. Le travail en ETA n'est pas, et ne peut en aucun cas être la solution à une politique fédérale de remise au travail des malades de longue durée. En effet, l'intégration massive en ETA des malades de longue durée, eu égard aux capacités d'engagement des ETA, ne peut se réaliser qu'au détriment des personnes en situation de handicap, qui doivent rester le personnel spécifique des ETA.

Le Conseil appelle dès lors le Gouvernement wallon à prendre immédiatement des mesures structurelles fortes pour encourager la réintégration des malades de longue durée dans l'emploi ordinaire.

Evaluation.

L'évolution des critères d'accès aux ETA peut entraîner des modifications quant au profil des personnes engagées par les ETA.

Le Conseil estime qu'il faut procéder à une évaluation périodique de l'évolution du personnel des ETA, afin de veiller à ce qu'un critère d'accès ne devienne pas, dans les faits, prépondérant par rapport aux autres. Cette évaluation devrait partir d'une cartographie actuelle. Le cas échéant, des mesures devraient être prises si l'évaluation constatait un déséquilibre entre les critères d'accès aux ETA.

L'évaluation devrait porter non seulement sur le critère d'accès, mais aussi sur le turnover du personnel, sur la durée effective des contrats, et sur les causes de la fin de la relation de travail.

Le Conseil souhaite être informé des résultats de cette évaluation, et des mesures éventuellement prises sur la base de celle-ci.

Accroissement des marchés attribués aux ETA.

Elargir les critères d'accès aux ETA ne suffit pas pour augmenter l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce ne sont en effet pas les critères d'accès qui vont renforcer l'emploi, mais bien l'augmentation des activités de l'ETA.

Le Gouvernement doit donc agir pour permettre aux ETA d'obtenir davantage de contrats. A cet égard, le recours aux marchés réservés doit être encouragé, dans le respect de la législation relative aux marchés publics. Il appartient au Gouvernement de veiller à augmenter le nombre de marchés réservés aussi bien au niveau de la Région elle-même qu'au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou qu'au niveau des pouvoirs locaux.

L'EMPLOI DE CADRE EN ETA.

Les ETA de minimum 50 travailleurs doivent actuellement réservé 20 % des emplois de cadre à des personnes en situation de handicap.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon supprime cette obligation, au motif que les ETA éprouveraient dans les faits des difficultés à pouvoir désigner des personnes en situation de handicap compétentes pour ces emplois.

Le Conseil comprend les difficultés des ETA, mais regrette une décision aussi radicale que la suppression pure et simple de l'obligation. Il considère qu'il est important que des emplois de cadre puissent aussi être assurés par des personnes en situation de handicap. Il aurait dès lors été préférable de diminuer de pourcentage d'emploi réservés, plutôt que de supprimer totalement l'obligation.

LE PLAN DE FORMATION CONTINUÉE DES ETA.

Le plan de formation continuée doit actuellement être communiqué à l'AVIQ au plus tard un mois avant l'organisation des formations. L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon supprime cette obligation.

Le Conseil tient à souligner la qualité des programmes de formation continuée mis en place par les ETA. Il estime que cette qualité n'est pas liée à l'obligation de communication préalable à l'AVIQ, mais à la volonté des ETA d'assurer à leur personnel une formation de qualité. Le Conseil ne voit donc aucune objection à la suppression de l'obligation de communication préalable des programmes de formation continuée.

Le Conseil a déjà exprimé sa crainte de voir évoluer le profil des travailleurs en ETA en raison de la modification des critères d'accès en ETA. Si une telle évolution devait effectivement avoir lieu, le Conseil appelle les ETA à rester particulièrement attentives, dans l'élaboration de leurs programmes de formations continuées, à l'ensemble de leurs travailleurs, et à ne pas se focaliser uniquement sur les profils les plus récurrents.

Le Conseil tient à rappeler que le programme de formation continuée doit être élaboré dans une perspective d'amélioration des compétences, soit pour un passage vers l'emploi ordinaire, soit pour une promotion en ETA.

EVALUATION DE LA CAPACITÉ PROFESSIONNELLE DU TRAVAILLEUR EN ETA.

La capacité professionnelle des travailleurs permet de déterminer des taux horaires qui interviennent dans le calcul de la subvention accordée aux ETA.

L'évaluation de la capacité professionnelle du travailleur est réalisée selon une grille contenue à l'annexe 95 du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé. Cette annexe 95 est complètement revue. Les critères d'évaluation sont plus nombreux, et la pondération est davantage précisée. Le Conseil est favorable à cette nouvelle annexe 95, car elle améliore la prise en considération les différentes situations de handicap, et devrait en conséquence apporter un financement davantage en adéquation avec ces différentes situations de handicap.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon apporte également quelques précisions utiles sur le mécanisme d'évaluation et son impact sur le financement des ETA. Le mécanisme lui-même reste toutefois inchangé : évaluation par l'ETA, puis communication de l'évaluation à l'AVIQ pour vérification. Le Conseil reste surpris que la réglementation confie à l'ETA une évaluation qui va influencer son financement. Néanmoins, le Conseil constate que ce mécanisme fonctionne, à la satisfaction des ETA et de l'AVIQ. Il estime donc que ce mécanisme peut être maintenu tant qu'il ne génère pas de difficultés majeures.

CONTRATS D'ENTREPRISE ENTRE DES ETA ET DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Il est possible de mettre au travail dans des entreprises extérieures des travailleurs en situation de handicap occupés par une ETA. Cette mise au travail doit faire l'objet d'un contrat d'entreprise conclu entre l'ETA et l'entreprise extérieure.

Jusqu'à présent, l'exécution de ces contrats d'entreprise doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'AVIQ. L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon supprime cette autorisation préalable de l'AVIQ.

Il apparaît que cette autorisation préalable représente une charge administrative lourde pour les ETA, d'autant plus qu'en l'absence d'autorisation, il y a perte de financement. Cette charge administrative apparaît excessive puisque, dans les faits, l'autorisation de l'AVIQ est systématiquement accordée.

Le Conseil approuve donc la suppression de l'autorisation préalable, qui va dans le sens d'une simplification administrative pour les ETA. Il va de soi que l'AVIQ doit toujours avoir la possibilité d'examiner à sa demande les contrats d'entreprise conclus par l'ETA, et de formuler le cas échéant des remarques concernant ces contrats.

Le Conseil estime également qu'il faut être attentif, lors de la conclusion des contrats d'entreprise, à la réglementation relative au bien-être des travailleurs.

ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'EMPLOI ORDINAIRE.

PRIME À L'INTÉGRATION

La prime à l'intégration est une prime accordée à une entreprise pour l'intégration de certains travailleurs en situation de handicap. Cela concerne notamment les travailleurs qui entrent en service après une période d'inactivité professionnelle d'au moins 6 mois dans les 9 mois qui précèdent l'engagement.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon propose d'assimiler à une période d'inactivité professionnelle les périodes d'enseignement postérieures à l'obligation scolaire.

Le Conseil est favorable à cette mesure, qui devrait permettre aux jeunes en situation de handicap qui terminent leurs études après l'âge de 18 ans d'obtenir plus facilement un emploi, avec octroi à l'employeur d'une prime à l'intégration.

SOUTIEN À LA RÉINTÉGRATION

Le soutien à la réintégration est une intervention financière octroyée à un employeur qui fait appel à l'AVIQ pour l'accompagner dans l'établissement d'un plan de réintégration. Le plan de réintégration concerne le travailleur en incapacité de travail pour lequel la médecine du travail propose :

- une reprise à terme du travail convenu après adaptation du poste de travail, avec, dans l'attente, l'exécution d'un autre travail ou d'un travail adapté ;
- une inaptitude définitive pour le travail convenu, mais une reprise possible pour un autre travail ou un travail adapté.

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon étend le soutien à la réintégration :

- au plan de réintégration conclu dans le cadre d'une procédure de fin de contrat de travail pour force majeure médicale ;
- au trajet de réintégration préventif ; au trajet informel de réintégration dans le cadre d'une visite de pré-reprise.

Le Conseil s'est déjà exprimé dans le présent avis sur son souhait que la réintégration des malades de longue durée se réalise prioritairement dans l'emploi ordinaire. La mesure envisagée va dans ce sens, puisqu'elle étend les possibilités d'intervention de l'AVIQ pour accompagner les employeurs à envisager une réintégration des malades de longue durée. Le

Conseil est donc favorable à la mesure. Il conviendra d'assurer une promotion de cette possibilité de recourir à l'AVIQ auprès des employeurs concernés.

Le Conseil souhaite toutefois signaler une petite coquille dans l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon. Il y est fait référence (article 23 de l'avant-projet) à l'article 36bis de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Or, cet arrêté royal est abrogé depuis le 12 juin 2017. La disposition applicable est depuis cette date l'article I.4-36 du Code du bien-être au travail.

AUTRES MODIFICATIONS

L'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon propose également quelques autres modifications, dans un but de clarification des textes ou de simplification administrative.

Le Conseil n'a pas de remarques particulières concernant ces modifications, et approuve dès lors celles-ci.

CONCLUSION

En conclusion, le Conseil approuve les dispositions de l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon, moyennant les remarques et points d'attention qu'il a énoncé ci-dessus.

Concernant plus particulièrement les ETA, le Conseil tient encore à rappeler qu'elles constituent un maillon essentiel pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Conseil estime que l'ADN des ETA doit être maintenu, et veut être informé de l'évolution des profils des travailleurs en ETA afin de s'assurer du maintien de cet ADN.

Jean-Marie HUET
Président

