

1

Descriptif des entreprises sociales d'insertion par le travail (WISE) en Belgique francophone

Entreprise de travail adapté agréée par la Région wallonne et par la Région de Bruxelles-Capitale

A.1.1. Brève description historique

La première loi nationale concernant l'accueil des personnes handicapées date du 16 avril 1963. Elle définissait un ensemble de mesures concernant la revalidation médicale et professionnelle ainsi que le reclassement social des personnes handicapées. En ce qui concerne la vie professionnelle, ce texte prévoyait d'une part, un système d'emploi de ces personnes dans les ateliers protégés, rebaptisés par la suite entreprises de travail adapté (ETA) et d'autre part, des possibilités de placement des personnes handicapées dans des lieux de travail "ouverts", à savoir les entreprises privées, les administrations publiques, l'artisanat ou les professions indépendantes.

En 1980, les compétences en matière d'aide sociale aux personnes handicapées sont confiées aux Communautés et aux Régions. En Région wallonne, le décret du 6 avril 1995 institue l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) dont l'une des compétences est l'agrément et le subventionnement des ETA.

En Région Bruxelloise, c'est le Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées qui est chargé des missions d'agrément et de subventionnement des ETA.

A.1.2. Statistiques

La Région wallonne compte actuellement 60 ETA dont 57 francophones et trois germanophones. Au total, elles occupent 8.500 travailleurs, dont 7.670 handicapés. L'occupation moyenne d'une ETA est de 115 travailleurs handicapés. L'ensemble des activités au sein des ETA wallonnes représentait au 1er janvier 2007 un chiffre d'affaires de 155 millions d'euros.

A Bruxelles, 13 ETA occupent chacune de 30 à 400 travailleurs. Au total, cela représente 1.450 travailleurs ayant un handicap et 350 employés en charge de l'encadrement des travailleurs et de la gestion des entreprises.

A.1.3.. Structures fédératives

Les structures fédératives sont l'Entente wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA) pour les ETA wallonnes et la FEBRAP pour les ETA bruxelloises.

A.2.1. Objectifs

« Les ETA ont pour finalité première d'oeuvrer à l'intégration des personnes handicapées à la réalité sociale et au fonctionnement de l'entreprise, gage d'une insertion dans les circuits socio-économiques normaux, y compris sur le plan de la satisfaction de leurs aspirations en tant que consommateurs. »¹

Les ETA offrent l'accès au travail à des personnes handicapées, en leur procurant un statut social, une sécurité d'emploi, un contrat de travail en bonne et due forme, un niveau de salaire garanti et des conditions de travail adaptées.

A.2.2. formes légales

La majorité des ETA sont des associations sans but lucratif (ASBL).

¹ Site de l'Entente wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA) : www.eweta.be

A.2.3. Public cible

Les ETA accueillent prioritairement des personnes handicapées qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail. Une des conditions d'octroi de l'agrément précise que les ETA wallonnes ne peuvent occuper plus de 30% de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat de travail.

A noter que comme mentionné au point suivant, les ETA peuvent, depuis 2002, développer une section d'accueil et de formation et y accueillir des personnes qui ont soit fréquenté un enseignement spécial de forme 2, soit fréquenté, dans les 6 mois qui ont précédé la date de la signature de contrat d'adaptation professionnelle, une institution d'accueil ou d'hébergement agréée par l'AWIPH.

A.2.4. Type d'insertion

Au 1er janvier 2007, les ETA wallonne offraient à 80 % de leurs travailleurs (handicapés et encadrants) un contrat à durée indéterminée. Les 20 % restant consistent en des contrats à durée déterminée ou des contrats bénéficiant de subventions publiques.

En terme de salaire, les ETA sont tenues d'appliquer le revenu minimum moyen mensuel garanti pour la rémunération de leurs travailleurs, à savoir un salaire horaire minimum de 8,4287 € au 1er mai 2008. Selon l'EWETA, le salaire du personnel de production au sein des ETA est même aujourd'hui supérieur à ce revenu minimum.

La loi de 1995 précise que les ETA doivent assurer aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences et une formation continue chaque fois que possible. L'objectif est de permettre un transfert du travailleur handicapé vers l'emploi ordinaire ou sa promotion au sein de l'entreprise de travail adapté.

Par ailleurs, les ETA peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinée aux personnes qui, en raison de leur handicap nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en entreprise de travail adapté pour améliorer leurs possibilités professionnelles.

Les personnes handicapées formées dans une section d'accueil et de formation doivent être engagées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle. Ce dernier est conclu pour une durée qui doit être comprise entre 6 mois et un an. Il peut être prolongé sans que la durée totale de la période d'adaptation ne puisse dépasser deux ans. L'entreprise de travail adapté doit mettre en oeuvre tous les moyens possibles permettant à la personne handicapée de la section « accueil et formation » de fournir un minimum de travail pour pouvoir être occupé par l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'un contrat de travail.

A.2.5. Type de services et de biens

La majorité des ETA travaillent dans le cadre de sous-traitance industrielle. De nombreuses firmes renommées (grande distribution, industrie alimentaire ou cosmétique, aéronautique, etc.) confient au personnel des ETA des travaux de packaging et de groupage de leurs produits promotionnels². La sous-traitance porte également sur des tâches de paletterie, d'électronique, de câblage, de mécano soudure, de mailing, de textile, de bureautique (archivage électronique...), de call center, etc. A côté des contrats de sous-traitance, plusieurs ETA réalisent une activité de production dans les domaines

² Aujourd'hui, les normes de l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire étant de plus en plus sévères, les activités de conditionnement nécessitent un déplacement des travailleurs des ETA dans l'entreprise cliente. Le personnel handicapé est alors détaché chez l'industriel avec un encadrement, et cela dans le cadre de contrats d'entreprises. En 2007, 12,5 % des heures prestées par les travailleurs des ETA ont été réalisées dans le cadre de pareils contrats d'entreprises. Ce pourcentage est amené à augmenter de 10 à 15% par an.

de l'imprimerie, du mobilier, de l'artisanat, de la sylviculture, de la pisciculture, de l'élevage, de la maroquinerie, etc.

Enfin, les ETA offrent de nombreux services à des particuliers. Ces prestations s'effectuent essentiellement dans les secteurs de la restauration et de l'entretien de parcs et jardins.

A.2.6. Les ressources

Les ressources tirées des activités économiques constituent en moyenne 60% de l'ensemble des rentrées financières des ETA.

Les subsides de l'AWIPH constituent le second poste, par ordre d'importance, des rentrées financières des ETA. Ils prennent la forme d'interventions dans la rémunération des travailleurs handicapés, d'interventions relatives aux chômeurs handicapés difficiles à placer, d'interventions relatives au personnel d'encadrement, de subventions à l'entretien, d'interventions pour le fonctionnement de sections d'accueil et de formation, et enfin d'aides à l'investissement pour la création, l'agrandissement et l'aménagement. Ces subsides sont cruciaux pour les ETA car ils leur permettent d'équilibrer leur budget. Ils se justifient entièrement puisque la main-d'œuvre naturellement moins valide des ETA travaille à une cadence plus faible et doit recevoir un encadrement beaucoup plus important que le personnel d'une entreprise classique.

Selon la province, la commune et le CPAS dont elles dépendent, certaines ETA reçoivent également des subsides de ces administrations. Des provinces ou des CPAS subventionnent les ETA de leur ressort. Les montants impliqués sont toutefois généralement faibles.

Les ETA bénéficient en outre de certains avantages liés au statut d'ASBL (obtention de subventions liées à l'engagement de personnel dans le cadre de programmes de résorption du chômage, notamment) et d'entreprise reconnue comme appartenant à l'économie sociale (accès au statut SINE, accès à des organes de financement spécialisés, etc). Enfin, les ETA mobilisent des ressources volontaires (ainsi, le conseil d'administration est souvent composé de bénévoles).

Entreprise d'insertion wallonne et bruxelloise

A.1.1. Description historique

Dès 1993, différents signes attestent d'une réelle volonté, tant de la part des pouvoirs publics wallons que bruxellois, de soutenir les initiatives visant à offrir des emplois stables à des travailleurs peu qualifiés. La reconnaissance légale des entreprises d'insertion (EI) est toutefois plus récente (décret de 1998 en Wallonie). A Bruxelles, elles sont régies par une ordonnance de 1999.

S'il existe des différences entre les EI bruxelloises et wallonnes, les deux dispositifs répondent dans l'ensemble aux mêmes logiques. Nous nous concentrons dès lors essentiellement, dans cette partie, sur les EI wallonnes.

A1.2. Statistiques

En juin 2008, 135 entreprises étaient reconnues comme EI par la Région wallonne. Ce qui représente une augmentation de 330% par rapport à 2001. Cette très forte augmentation s'explique par l'arrivée du dispositif Titres-services³ qui a permis la création de nombreuses EI actives dans l'aide ménagère auprès des particuliers.

A Bruxelles, 9 EI sont actuellement reconnue par la Région de Bruxelles-Capitale.

A1.3. Structures fédératrices

La fédération Atout EI, créée récemment, rassemble aujourd'hui 88 des 135 EI wallonnes. Cette fédération pluraliste a été créée par plusieurs réseaux d'entreprises d'économie sociale qui fédèrent eux-mêmes plusieurs EI.

Une fédération regroupe des EI exclusivement bruxelloises : la FeBISP ou Fédération bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle.

Cinq réseaux rassemblent les EI tant wallonnes que bruxelloises (mais également d'autres types de structures d'économie sociale) : RESSOURCES (le Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage), SAW-B, Febecoop, Syneco et l'ACFI.

A.2.1. objectifs de la structure

D'après le Ministère de la Région wallonne, outre un objectif économique (production de biens et services), *"l'EI a comme finalité sociale l'insertion sociale et professionnelle de personnes peu qualifiées et de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité productrice de biens et de services en Région wallonne"*. La loi sur la Société à Finalité Sociale (SFS), forme juridique obligatoire pour les EI wallonnes, impose par ailleurs que le service rendu aux membres et/ou à la collectivité prime sur les résultats financiers.

Les EI de la Région de Bruxelles-Capitale ont les mêmes objectifs que leurs homologues wallons.

³ Ce dispositif fédéral consiste à soutenir la demande pour des services de proximité par une intervention financière des pouvoirs publics. Le particulier achète un "titre-service" à 7 € pièce (déductible fiscalement). L'utilisateur remet ces titres-services (un chèque par heure de travail) au travailleur au moment où les travaux et services de proximité sont effectués. Le travailleur est occupé au moins à mi-temps dans le cadre d'un contrat de travail par des entreprises agréées Titres-services. Cette dernière est remboursée, en échange des chèques reçus à hauteur de 20,28 € par chèque.

A.2.2. formes légales

Les EI doivent être des sociétés à finalité sociale (SFS), c'est une condition d'agrément. La SFS doit obligatoirement revêtir la forme d'une société commerciale et ses statuts intégrer les neuf conditions relatives à la SFS prévues par la loi : absence de bénéfice patrimonial ou bénéfice limité – définition du but social – politique d'affectation des produits – limitation du droit de vote à l'assemblée générale – limitation du dividende éventuel – rapport annuel – modalités d'accès à la qualité d'associé – modalités d'abandon de la qualité d'associé – affectation de l'actif net en cas de liquidation de la société.

A2.3. public cible

L'EI wallonne s'engage à compter, parmi les personnes engagées, des demandeurs d'emploi difficiles à placer (ou demandeurs d'emplois particulièrement difficile à placer) domiciliés en Région wallonne, à concurrence d'au moins 20% la première année, 30% la seconde, 40% la troisième et 50% à partir de la quatrième.

Par demandeur d'emploi difficile à placer (DEDP), la Région wallonne entend tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, est inscrit comme demandeur d'emploi au FOREM et n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Par demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEDP+), on entend tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM depuis 12 mois, n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, n'a pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice au cours des 12 derniers mois, n'a pas travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme indépendant et pour lequel l'entreprise bénéficie d'une subvention. Est également considéré comme DEDP+ tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM, bénéficie du RIS (revenu d'intégration sociale), n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et pour lequel l'entreprise bénéficie d'une subvention.

A.2.4. type d'insertion proposée au public cible

Alors que les EFT/AFT forment une passerelle entre le monde précaire des demandeurs d'emploi et l'emploi, l'Entreprise d'Insertion est née de l'ambition de proposer, par le biais d'une activité marchande, un emploi à durée indéterminée au public cible. L'EI est un projet économique concurrentiel qui n'est presque plus financé par les autorités publiques. Sans nouveaux engagements, après 4 ans de fonctionnement, l'EI ne perçoit plus aucun financement public spécifique à son agrément.

Si certaines EI favorisent la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, ce type de pratiques ne se fait pas de manière systématique. Différents types de participation sont proposés : prise de participation dans l'entreprise, réunions participatives, etc.

Le travail en EI exige un minimum de compétences dont ne disposent pas souvent les personnes peu qualifiées engagées dans ces entreprises. Une pré-formation plus ou moins longue et poussée est dès lors proposée à l'engagement par plusieurs d'entre elles. Elle permet, outre l'apprentissage de compétences liées au métier, de reprendre contact avec le monde du travail. La formation au métier se fait elle, souvent de manière continue au travers du contact avec les pairs, les instructeurs ou des formations

extérieures. Plusieurs EI ont été constituées par une entreprise de formation par le travail (EFT). Dans ce cas, cette dernière fournit les pré-requis nécessaires de formation. Enfin, des formations liées aux conditions de travail (sécurité, hygiène, premiers secours, etc.) sont également dispensées dans de nombreuses EI (et sont d'ailleurs obligatoires pour certains métiers).

Un suivi social des travailleurs est organisé dans chaque EI (aide pour remplir des papiers administratifs, résolution de problèmes liés au logement, etc.) qui reçoit d'ailleurs des subventions spécifiques pour le mettre en place.

A.2.5. Type de services et produits offerts

Les entreprises d'insertion proposent une très large éventail de services et de produits : construction, nettoyage de bureau, restauration, etc. Toutefois, une grande majorité d'entre elles, créées ces dernières années, sont actives dans l'aide ménagère auprès des particuliers. Cet essor s'explique par l'arrivée en 2004 du dispositif Titres-services en Belgique. Celui-ci permet aux particuliers d'accéder, à un tarif avantageux (7€/heure), à des prestations d'aide ménagère à domicile ou en dehors du domicile. Ces prestations sont réalisées par des entreprises agréées qui reçoivent pour chaque heure prestée un montant fixe de l'Etat (20,28€). La différence entre les deux est prise en charge par l'Etat fédéral qui, à travers de ce dispositif, parvient à créer de très nombreux emplois et réguler un travail qui se faisait auparavant principalement en noir.

A.2.6. Type de ressources

Outre les aides accessibles à toute société commerciale (réduction des charges sociales dans le cadre du plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi, lois d'expansion économique, etc.), l'EI perçoit des subsides spécifiques. Il s'agit d'une part de subside au démarrage et d'autre part de subsides dégressifs sur quatre ans pour chaque travailleur DEDP (OU DEDP+) engagé. Cette prime sert à contrebalancer le handicap en termes de productivité et d'encadrement supplémentaire que constitue la présence de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer dans l'entreprise.

Ce mode de subventionnement dégressif peut avoir un effet pervers lorsque, après 4 ans, le travailleur n'est toujours pas rentable. L'EI est alors parfois amenée à se séparer de ce dernier au profit d'un nouveau travailleur qui bénéficie des primes dégressives. Nous y reviendrons plus loin.

Le Fonds social européen intervient parfois dans la rémunération de certains travailleurs, mais cela reste minime. Etant donné que les subsides sont octroyés de manière dégressive, la part de ceux-ci par rapport aux recettes tirées de l'activité commerciale est décroissante. En général, les EI mobilisent peu de ressources volontaires (si ce n'est dans leur conseil d'administration).

Initiative locale de développement de l'emploi

A.1.1. Description historique

Les Initiatives locale de développement de l'emploi (ILDE) sont des structures relativement récentes. C'est en effet l'ordonnance bruxelloise du 18 mars 2004 qui les institue. Les premières ILDE ont été agréées fin 2005.

A1.2. Statistiques

Au 1^{er} janvier 2008, 45 ILDE étaient agréées par la Région bruxelloise. Selon une enquête réalisée fin 2006 par la FeBISP, la grande majorité des structures agréées présente une taille relativement modeste, avec des équipes de moins de 20 personnes au total.

A1.3. Structures fédératrices

La FeBISP, Fédération bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle fédèrent 21 des 45 ILDE de même que des entreprises d'insertion bruxelloises, des organismes d'insertion socioprofessionnelle, etc. L'ACFI, qui est en outre membre de la FEBISP, est également active sur Bruxelles (et en Wallonie) et fédère 3 ILDE parmi ses membres.

A.2.1. objectifs de la structure

Les ILDE ont pour objectif social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer par la prestation de services ou la production de biens, à destination des habitants, des collectivités et des entreprises.

A.2.2. formes légales

Les ILDE doivent obligatoirement prendre la forme d'une association sans but lucratif (ASBL) ou d'une association de CPAS.

A2.3. public cible

Les ILDE s'adressent à des personnes peu qualifiées et/ou éloignées du marché du travail (période longue de chômage, etc). Plus précisément, le public cible des ILDE est défini dans l'ordonnance du 18 mars 2004 comme le suivant :

- Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Office régional bruxellois de l'Emploi⁴, qui au moment de leur engagement, sont inoccupés depuis au moins douze mois, ont obtenu au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou équivalent.
- Les demandeurs d'emploi, inscrits à l'Office régional bruxellois de l'Emploi qui, quels que soient les diplômes qu'ils ont obtenus, sont inoccupés depuis au moins 60 mois.
- Les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale.
- Les ayants droit à une aide sociale financière, à savoir la personne de nationalité étrangère inscrite au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée et qui en raison de sa nationalité ne peut pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui a droit à une aide sociale financière.
- Les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration.

A.2.4. type d'insertion proposée au public cible

⁴ L'Office régional bruxellois de l'Emploi (ou ORBEm) est depuis lors devenu "Actiris".

Les ILDE proposent à leur personnel d'exécution (dont 60% en moyenne annuelle doit être issus du public cible) un contrat de travail, souvent à durée déterminée. Cette durée dépend principalement du type de contrat sous lequel la personne est engagée (PTP, ACS, art 60§7, etc). Comme le mentionne la FeBISP, suite à une enquête réalisée fin 2006, *"les ILDE favorisent actuellement surtout l'emploi tremplin et créent plus de postes de travail que d'emplois stables à proprement parler. C'est certainement dû au jeune âge de ces organisations et du cadre d'agrément lui-même. La création d'emplois durables (contrats à durée indéterminée) est cependant une réalité quand l'organisation est active sur un marché solvable, ou rendu solvable par les pouvoirs publics, comme par exemple dans le cas des titres-services"*.

A.2.5. Type de services et produits offerts

Tout comme les ETA et les EI, les ILDE offrent une grande diversité de services et de produits. Quelques exemples : service traiteur, reconditionnement et vente d'ordinateurs, entretien chez des particuliers, activité d'animateur sportif, travaux de construction (plafonnage, isolation, peinture, etc), gestion et animation d'une salle de fitness, maison d'enfants, bureau de graphisme, réparation de vélo, coiffure et soins esthétiques, magasin social, etc.

Approximativement 50% de ces services sont destinés uniquement à un public fragilisé (magasin social, restaurant social, etc). Les 50% restants sont ouverts à tout public.

A.2.6. Type de ressources

Les ressources des ILDE sont multiples. Elles proviennent d'une part de l'activité productive et d'autre part des subventions diverses qui leur sont accordées. La subvention de la Région bruxelloise consiste en un subside annuel de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement du public-cible et une subvention salariale destinée à l'encadrement. Enfin, elles bénéficient d'aide à l'emploi de type PTP, ACTIVA, SINE et Art 60§7. Elles ne font que très peu appel à des ressources volontaires.

Entreprises et Ateliers de formation par le travail

A.1.1. Description historique

Au début des années 80, la croissance du chômage et la montée de l'exclusion sociale provoquent la naissance de multiples initiatives associatives visant la formation et l'insertion de personnes (principalement des jeunes) précarisées sur le marché de l'emploi. En Wallonie, ces initiatives ont été reconnues en 1987 comme entreprises d'apprentissage professionnel (EAP). En 1991, apparaissent les premières modalités d'agrément et de subventionnement des EAP qui sont rebaptisées en 1995 « entreprises de formation par le travail (EFT) ». En 2004, les EFT ont connu des changements importants dans leur fonctionnement et leur subventionnement suite à un nouveau décret. Celui-ci vise à mieux coordonner les actions des diverses structures actives dans l'insertion socioprofessionnelle, cela à travers la mise en place d'un Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle (DIISP).

A Bruxelles, des initiatives similaires ont vu le jour. C'est en 1995 que la Commission Communautaire Française (COCOF) les reconnaît au sein d'un décret qui précise les modalités d'agrément et de subventionnement de ces structures. Elles prennent alors le nom d' « Atelier de formation par le travail (AFT) ».

Tous les points mentionnés dans la suite du texte concernent les EFT en Région wallonne, et s'appliquent, à quelques détails près, aux AFT bruxellois.

A1.2. Statistiques

En juin 2008, 70 EFT étaient reconnues et agréées en Région wallonne et 9 AFT en Région Bruxelloise.

A1.3. Structures fédératrices

Il n'existe pas de structure fédératrice unique pour les EFT et AFT. Diverses fédérations les regroupent et certaines EFT et AFT sont affiliées auprès de plusieurs structures fédératrices. A Bruxelles la FeBISP regroupe de nombreuses AFT. En Wallonie l'ACFI, AID, ALEAP, CAIPS et Lire et écrire qui représentent uniquement des EFT (et OISP) sont regroupés au sein de l'Interfédération des organismes de formation et d'insertion. De nombreuses EFT/AFT sont également membres de réseaux plus larges d'économie sociale tels que SAW-B, Febecoop, Syneco ou RESSOURCES.

A.2.1. objectifs de la structure

L'objectif des EFT et AFT est la formation de stagiaires – à savoir des demandeurs d'emplois qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi. Cette formation vise l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes des stagiaires afin de leur permettre d'obtenir ultérieurement un contrat de travail ou d'accéder à une formation qualifiante.

Plus précisément, le décret wallon du 1^{er} avril 2004 décrit les objectifs des EFT comme les suivants : préparer l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires en s'inscrivant dans le Dispositif Intégré d'Insertion SocioProfessionnelle ; favoriser la promotion de l'égalité des chances des bénéficiaires dans l'accès à la formation et à l'emploi ; optimiser les trajectoires de chaque bénéficiaire par une approche intégrée, basée sur le partenariat entre opérateurs de formation ainsi que sur les difficultés qu'il rencontre par rapport au marché de l'emploi ; assurer à tous les bénéficiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective.

A.2.2. formes légales

Les EFT et AFT doivent être constituées sous forme d'associations sans but lucratif (ASBL). En Wallonie, elles peuvent également être organisées par un Centre public d'aide sociale (CPAS). Actuellement, 90% des EFT wallonnes sont des ASBL.

A.2.3. public cible

Les EFT ciblent comme stagiaires :

- toute personne étant inscrite au FOREm en tant que demandeur d'emploi inoccupé, n'étant plus soumise à l'obligation scolaire et ne disposant ni du diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du certificat d'enseignement secondaire inférieur ni d'un titre équivalent ou supérieur.
- les ayants droit à l'intégration sociale visés à l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale, qui ne disposent ni du diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou du certificat d'enseignement secondaire inférieur ni d'un titre équivalent ou supérieur.
- toute personne qui répond à une des conditions suivantes :
 - o être, depuis au moins vingt-quatre mois, inscrite au FOREm en tant que demandeur d'emploi inoccupé ;
 - o être demandeur d'emploi réintégrant le marché de l'emploi à savoir toute personne qui n'a pas exercé d'activité professionnelle pendant les trois années précédant son entrée en formation et qui n'a pas bénéficié d'allocations de chômage, d'attente ou d'interruption pendant la période de trois ans qui précède son inscription comme demandeur d'emploi ;
 - o être incarcérée ou internée susceptible, dans les deux ans, d'être libérée, en régime de semi-liberté ou en régime de liberté conditionnelle, d'un établissement pénitentiaire ou d'un institut de défense sociale;
 - o être considérée comme personne étrangère séjournant légalement sur le territoire belge.

Le Gouvernement peut également autoriser les EFT qui lui en font la demande à accueillir annuellement, à concurrence de 20 % du nombre de stagiaires par filière de formation :

- des demandeurs d'emploi inoccupés qui ne remplissent pas les conditions de diplôme ou d'ancienneté de chômage ;
- des personnes bénéficiant d'indemnités d'incapacité de travail.

A.2.4. type d'insertion proposée au public cible

Le postulat des EFT/AFT est que comme le public cible est en décrochage scolaire, il est illusoire de penser une énième formation sans motiver le stagiaire par un projet de production marchande. C'est pourquoi les Entreprises de Formation par le Travail assurent la formation de stagiaires en recourant à une pédagogie spécifique. Celle-ci repose sur l'accomplissement d'un travail productif, assorti d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels, et sur l'accompagnement psychosocial du stagiaire. Cet accompagnement doit représenter au minimum 10% des heures de formation par filière, réparties sur toute la durée de formation.

La période de formation ne peut aller au-delà de 18 mois. Le stagiaire ne bénéficie pas de contrat de travail puisqu'il s'agit d'une formation. Il est accompagné sur le « chantier » d'un formateur (responsable de plusieurs stagiaires) qui l'aide dans l'apprentissage des techniques et dans la réalisation de son travail.

Les EFT visent à permettre à tout bénéficiaire de développer ses capacités à se former en l'aidant à acquérir des comportements professionnels et des compétences techniques lui permettant l'accès à des formations qualifiantes et, à terme, au marché de l'emploi. Elles

amènent leurs stagiaires à définir un projet professionnel, en ce compris un projet de formation professionnelle, à réaliser un bilan de compétences, à devenir acteur de son projet professionnel et à retisser des liens sociaux.

A.2.5. Type de services et produits offerts

Les services et produits offerts par les EFT/AFT sont extrêmement variés. Plusieurs d'entre elles sont actives dans la construction (et l'éco-construction) et le jardinage. D'autres proposent des services de nettoyage, de traiteur, de crèche, de réparation et vente d'ordinateurs, de couture, de réparation de vélos, de transport de personnes, etc.

Il est important de noter que de très nombreuses EFT sont actives dans plusieurs filières de formation et proposent dès lors des services variés. Un exemple est une EFT active dans la construction et qui tient à la fois un restaurant.

A.2.6. Type de ressources

Comme de nombreuses structures d'insertion belges, les EFT/AFT tirent leurs ressources de deux grandes origines. D'une part, les revenus de leur activité productive qui peuvent être plus ou moins importants d'une EFT à l'autre. Ces revenus sont limités par le Gouvernement wallon. La part générée par chaque travailleur équivalent temps plein dans le chiffre d'affaires de l'EFT ne peut être supérieure à 40% du chiffre d'affaires moyen d'un travailleur d'une entreprise marchande émergeant à la même commission paritaire⁵ dont relève l'activité de l'EFT⁶.

D'autre part, les EFT reçoivent, dans le cadre de leur reconnaissance, des subventions de la Région wallonne (ou de la COCOF pour les AFT).

⁵ Les Commissions paritaires en Belgique sont les instances de dialogue social entre patron et syndicats. Principalement sectorielles, elles déterminent les conditions de travail (niveaux de salaire, congé, etc) des entreprises rattachées à leur secteur d'activité.

⁶ Le chiffre d'affaires moyen par travailleur des commissions paritaires concernées est établi par l'Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique.

Initiatives de Développement de l'Emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale

A.1.1. Description historique

Avec le vieillissement de la population et l'explosion du travail féminin, les services de proximité ont commencé à faire leur apparition dans les années 80 et se sont renforcés depuis. Après plusieurs projets pilotes soutenus par la Fondation Roi Baudouin, différentes mesures ont vu le jour pour soutenir le développement de structures pouvant offrir ces services de proximité : crèches, petits travaux, repassage, aide-ménagère, etc. L'arrivée du dispositif Titres-services a permis de créer de très nombreuses entreprises actives dans l'aide-ménagère aux particuliers, le transport de personnes ou le repassage. Il restait toutefois un vide pour les autres activités de type petits travaux de bricolage, magasin social, petit jardinage, etc.

En 2006, la Région wallonne a répondu à cette demande via l'agrément IDESS. Les premières initiatives ont vu le jour en 2007.

A1.2. Statistiques

Au 1^{er} juin 2008, 49 structures étaient agréées IDESS. Il n'existe toutefois aucune donnée chiffrée sur le nombre d'emplois vu que la grande majorité des initiatives ne fonctionnent que depuis quelques mois.

A1.3. Structures fédératrices

Aucune structure fédératrice n'existe à ce jour pour les IDESS. Toutefois, pratiquement toutes les initiatives sont portées soit par des CPAS (Centre public d'action sociale) ou des entreprises d'économie sociale (EI, EFT, etc). Les premiers sont regroupés au sein de la Fédération des CPAS (organe créé par l'Union des villes et des communes de Wallonie). Les secondes sont membres de différentes structures fédératrices telles que SAW-B, RES, Febecoop, Syneco, CAIPS, etc.

A.2.1. objectifs de la structure

Les IDESS ont pour objectif d'offrir à des particuliers habitant en Région wallonne des services de proximité: petits travaux dans la maison, pour l'entretien des cours et jardins et des services destinés à un public précarisé: taxi social, buanderie sociale, magasin social. Certaines IDESS pourront également effectuer le nettoyage des locaux de petites ASBL.

Elles poursuivent également un objectif de mise à l'emploi de personnes peu qualifiées ou éloignées du marché de l'emploi.

A.2.2. formes légales

Les IDESS peuvent prendre soit la forme d'une association sans but lucratif (ASBL), soit d'une société commerciale à finalité sociale, soit d'un Centre public d'action sociale (CPAS) ou encore d'une association de CPAS.

A2.3. public cible

Le décret IDESS impose d'engager des travailleurs (en dehors du personnel administratif, d'encadrement et de direction) qui :

- soit, la veille du jour de leur engagement dans l'IDESS, répondent aux conditions fixées par la réglementation relative à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion (SINE) ;
- soit sont engagés en vertu de l'article 60, §7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale ;
- soit sont engagés en vertu de l'article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale ;

Il s'agit donc de personnes qui sont très peu qualifiées, chômeuses de longue durée ou qui émargent au CPAS.

A.2.4. type d'insertion proposée au public cible

Les contrats de travail offerts par les IDESS peuvent être soit à durée indéterminée soit à durée déterminée. Les travailleurs en art 60§7 sont des personnes qui n'ont plus droit au chômage (de par une trop longue période sans emploi) et reçoivent dès lors une aide sociale du CPAS. Ils ne bénéficient du statut d'art 60§7 que le temps qu'il est nécessaire pour eux pour retrouver leurs droits au chômage. Peu d'IDESS sont aujourd'hui dans la capacité d'engager ces personnes une fois leur statut art 60§7 terminé. Pour ces personnes, l'IDESS est conçue comme une structure de passage et de formation. Ils apprennent un métier et surtout se remettent en lien avec le milieu du travail. Pour les travailleurs SINE, certains bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, d'autres pas.

A.2.5. Type de services et produits offerts

Les services offerts par les IDESS sont largement cadrés par le décret de la Région wallonne et dépendent du type de clients auquel s'adresse l'initiative. Pour des services accessibles à toute personne résidant en Région wallonne, seules les activités d'aménagement ou d'entretien des jardins (tonte des pelouses, taille de haies, etc) et celles de bricolage dans les habitations (changement d'une ampoule, petites réparations, etc) peuvent être exercées.

Les structures qui s'adressent à des personnes disposant de faibles revenus peuvent proposer des services de bricolage et de jardinage, un service social de transport, un taxi social pour celui (celle) qui ne dispose pas de voiture, un service social de buanderie, pour la lessive et un magasin social pour l'achat de produits alimentaires ou de première nécessité.

A.2.6. Type de ressources

Deux types de subventions sont prévus par la Région wallonne : une subvention destinée à couvrir partiellement les frais de fonctionnement et une subvention destinée à couvrir partiellement les rémunérations des travailleurs. Les IDESS perçoivent également des rentrées financières grâce à leur activité de service mais celles-ci sont relativement limitées puisque la Région wallonne a imposé des barèmes de prix assez stricts.

2

Analyse des politiques relatives aux WISE

En Belgique, les différentes WISEs mentionnées ci-dessous bénéficient d'agrément de la part des politiques publiques. Ces agréments consistent donc en une reconnaissance de la finalité sociale des WISEs et leur permet, en échange, de bénéficier d'aides publiques qui peuvent prendre la forme d'une subvention, de réduction des cotisations patronales, d'accès spécifique à des aides à l'emploi, etc.

Reconnaissance fédérale « Entreprise d'insertion »

Toutes les entreprises décrites ci-dessus peuvent être reconnues au niveau fédéral comme « entreprise d'insertion ». Cette reconnaissance exige des entreprises qu'elles répondent aux critères suivants : *« Etre une entreprise ou une association dotée d'une personnalité juridique, qui a comme finalité sociale l'insertion sociale et la réinsertion dans le marché du travail de chômeurs particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité de production de biens ou de services. »*

Dans ce cadre, deux aspects sont primordiaux. D'une part la formation et l'encadrement des travailleurs issus des groupes cibles et d'autre part, l'équilibre entre les objectifs sociaux, économiques et environnementaux, en d'autres termes, l'entrepreneuriat socialement responsable.

La reconnaissance comme entreprise d'insertion au niveau fédéral donne droit pour l'entreprise à l'engagement de chômeurs très difficiles à placer par le biais de la mesure d'aide à l'emploi "économie d'insertion sociale", plus connue sous l'appellation SINE. Cette mesure offre à l'employeur une réduction des cotisations sociales de 1000 € par trimestre et par travailleur SINE. Celle-ci est accordée pour le trimestre de l'engagement durant une période qui peut varier entre minimum 11 trimestres et au maximum à durée indéterminée. La durée de cette période varie selon l'âge du travailleur et la durée du chômage qui précédait la mise au travail dans le cadre de la mesure SINE.

La reconnaissance en tant qu'entreprise d'insertion fédérale donne également accès à d'autres types d'avantages. Le premier est l'exonération d'impôts. Les EI fédérales peuvent en effet exclure de leurs bénéfices imposables à l'impôt des sociétés, les bénéfices maintenus dans le patrimoine de la société durant toute la période pour laquelle l'entreprise d'insertion fédérale bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Il y a cependant 2 conditions :

- les bénéfices maintenus doivent être portés à un compte distinct du passif
- les bénéfices exonérés ne peuvent servir de base au calcul de la dotation annuelle de la réserve légale ou des rémunérations ou attributions quelconques.

La reconnaissance en tant qu'entreprise d'insertion fédérale donne également droit à un taux réduit de TVA à 6% pour des biens livrés par des organismes à caractère social ainsi que pour des services fournis par des organismes à caractère social. Les biens visés sont les suivants : il s'agit de biens acquis à titre gratuit auprès des particuliers ou d'entreprises, par collecte ou autrement. Le taux réduit est applicable aux prestations de services à l'exclusion des travaux immobiliers, des travaux d'entretien ou de réparation sur les véhicules automobiles, maritimes et aéronautiques. Ce taux de TVA est également appliqué à d'autres types d'entreprises qui n'auraient pas demandé de reconnaissance fédérale tels que les Entreprises d'insertion wallonnes et bruxelloises ou les EFT wallonnes.

Enfin, les EI fédérales peuvent bénéficier de la mise à disposition par les CPAS de personnes sous statut "article 60§7". Dans le cadre de cette mesure, des ayants droit au revenu d'intégration sociale (RIS) ou à l'aide sociale financière sont engagés par un CPAS (sous statut article 60§7). Le CPAS peut ensuite les mettre à disposition d'une initiative d'économie sociale (dont les EI fédérales). Lorsque cette mise à disposition se passe auprès d'une initiative d'économie sociale reconnue, le CPAS reçoit une subvention majorée de l'Etat fédéral. Les entreprises d'économie sociale bénéficient quant à elles,

gratuitement de ces travailleurs (qui sont payés par le CPAS) pour la période pendant laquelle ils se trouvent sous statut article 60§7. Une fois cette période terminée, le travailleur retrouve ses droits au chômage. A noter que toutes les initiatives mentionnées au point A. (EFT, EI bruxelloises et wallonnes, ETA, etc.) peuvent bénéficier de cette mesure.

La reconnaissance fédérale "entreprise d'insertion" peut être cumulée avec des agréments régionaux (Entreprise d'insertion, Entreprise de formation par le travail, etc).

Agrément wallon « Entreprise de Travail Adapté »

Pour être reconnue et agréée comme ETA, une entreprise doit

- Accueillir prioritairement les personnes handicapées qui sont inscrites à l'Agence wallonne pour l'insertion des personnes handicapées ou AWIPH (et qui présentent donc un handicap mental de plus de 20% ou une invalidité physique de plus de 30%) et qui, du fait de la nature ou du degré de leur handicap, ne peuvent temporairement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans un cadre de travail normal ; L'ETA ne peut pas occuper plus de 20 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés dans le cadre d'un contrat de travail ou de la réglementation relative aux chômeurs difficiles à placer.
- Veiller à ce que les personnes handicapées puissent effectuer un travail utile et rémunérateur, mais également leur offrir des possibilités d'adaptation professionnelle et de promotion et dans la mesure des possibilités, d'accès à un emploi normal. Afin d'assurer cette formation, les ateliers protégés doivent s'assurer les services d'un personnel d'encadrement disposant des qualifications professionnelles requises ;
- Employer les personnes handicapées dans le cadre d'un contrat de travail ;
- Faire bénéficier les personnes handicapées de conditions d'hygiène et de sécurité adéquates.

Si elles remplissent ces différentes conditions, les ETA wallonnes bénéficient d'aides qui leur sont accordées au niveau régional par l'AWIPH. Ces aides prennent les formes suivantes :

1. Subventionnement à la création, l'agrandissement et l'aménagement

Ce subventionnement peut avoir trait au coût d'achat de terrain, de construction, de transformation, de location ou d'achat de bâtiments et au coût d'achat de machines et de mobilier. Le montant de la subvention octroyée est égal à 60% du coût des achats, travaux et locations reconnus nécessaires par l'AWIPH.

Un fonds d'investissement a été créé, répondant à des impératifs d'ordre budgétaire, ayant également pour but de responsabiliser la politique d'investissement des ETA en donnant aux subventions un caractère d'avance financière dont le remboursement est conditionné par l'achat de nouveaux équipements.

2. Subventions à l'entretien

Pour chaque trimestre, les ETA agréées en Région wallonne, reçoivent de l'AWIPH, une subvention à l'entretien de 0,31 euro par heure de travail prestée par chacun des travailleurs handicapés.

3. Intervention dans la rémunération et les charges sociales

Le gouvernement fixe le nombre d'emplois subsidiables pour l'ensemble des ETA wallonnes. De 1997 à 2006, ce nombre maximum était fixé à 5.313. Depuis le 1er janvier 2007, ce quota est passé à 6.263. Le Comité de gestion de l'AWIPH détermine, pour chaque ETA, un quota d'emplois subsidiables sur base de la situation sociale et économique de chacune d'elles. Pour pouvoir bénéficier de cette intervention les ETA doivent d'abord déclarer l'ensemble de leurs travailleurs à l'ONSS et payer régulièrement leurs cotisations.

Intervention relative au personnel handicapé

Le montant de l'intervention octroyée pour chaque travailleur handicapé est déterminé en multipliant le coût salarial par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement. Celle-ci est évaluée selon 3 types de critères :

- critères liés à la déficience du travailleur et à leurs conséquences en termes de contrainte médicale et fonctionnelle (pourcentage variant jusqu'à 50%)
- critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail (pourcentage variant jusqu'à 30%)
- critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail (pourcentage variant jusqu'à 20%)

Cette perte de rendement est évaluée par l'AWIPH en faisant la somme des pourcentages obtenus pour chaque critère, ce pourcentage total sera celui de l'intervention de son administration, il ne peut en aucun cas excéder 85%⁷.

Depuis le 1er juin 1999, le montant de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur à 13,80 €/h.

Afin de favoriser l'engagement de personnes lourdement handicapées, l'AWIPH octroie un complément de subside pour les travailleurs dont la perte de rendement a été évaluée par les Bureaux régionaux ainsi qu'aux nouveaux entrants en ETA. Ce complément de subside est proportionnel à l'importance de la perte de rendement :

60 - 64 % : + 1 %
65 - 69 % : + 2 %
70 - 75 % : + 3 %
+ de 75 % : + 4 %

Intervention relative au personnel de cadre

Le montant de l'intervention est fixé à 40% de la rémunération pour les membres du personnel de cadre handicapé ou non. L'intervention de l'AWIPH est plafonnée à des montants annuels selon les fonctions. Pour les ETA qui comptent au minimum 50 travailleurs handicapés, 20% du nombre d'emplois de cadre temps plein prévu doivent être occupés par des personnes handicapées.

Intervention relative aux chômeurs difficile à placer

L'AWIPH intervient de manière supplétive dans le complément de rémunération supporté par l'ETA à la condition que ce complément fasse l'objet d'une déclaration à l'ONSS. Le montant mensuel du complément sur lequel est basée l'intervention de l'AWIPH est de 2,76 euros/h

4. Section d'accueil et de formation

L'AWIPH, dans le cadre des sections d'accueil et de formation, intervient à raison de 100% dans le salaire, limité à un plafond annuel, du personnel d'encadrement.

⁷ Avec l'arrêté du gouvernement wallon du 20 mai 1999, prenant effet au 1er janvier 1999, cette intervention a été revue :

+ 5 % d'intervention pour les travailleurs handicapés occupés au 30/09/98 avec un salaire inférieur à 6,78 €/h.
- 5 % d'intervention pour les travailleurs handicapés occupés au 30/09/98 avec un salaire supérieur ou égal à 6,78 €/h.

Agrément wallon Entreprise d'insertion

Pour être reconnue par la Région wallonne comme EI, une société doit s'engager à compter parmi les personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail, des demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer à concurrence d'au moins :

- a) 20% avec un minimum d'un équivalent temps plein en moyenne annuelle durant les douze mois qui suivent la notification de l'agrément;
- b) 30% avec un minimum d'un équivalent temps plein en moyenne annuelle durant les douze mois suivants; (deuxième année)
- c) 40% avec un minimum d'un équivalent temps plein en moyenne annuelle durant les douze mois suivants; (troisième année)
- d) 50% avec un minimum d'un équivalent temps plein en moyenne annuelle durant les années suivantes; (quatrième année et plus)

Outre une série d'obligations plus traditionnelles (ne pas être en faillite, ne pas être en infraction, ne pas être redevable d'arriérés d'impôts, etc), l'EI doit s'engager respecter une tension salariale modérée qui ne pourra excéder, en équivalent temps plein, un rapport de 1 à 4 entre les rémunérations salariales brutes les plus basses et les plus élevées, en ce compris les avantages légaux et extra-légaux.

L'agrément EI est valable 2 ans, renouvelable une première fois pour deux ans, puis renouvelable par périodes successives de 4 ans.

Les subventions liées à cet agrément sont les suivantes :

Une subvention de démarrage en vue de soutenir le lancement des activités, et plus précisément de couvrir partiellement la rémunération du chef d'entreprise. L'entreprise d'insertion en bénéficie de manière dégressive durant les trois années qui suivent la date d'agrément (20.000€ la première année, 13.500 la seconde et 7000 la troisième).

Une prime pour l'engagement de travailleurs considérés comme DEDP. Elle est dégressive durant les 4 années qui suivent l'engagement du DEDP et est fixée, par travailleur occupé à plein temps, à 5000 euros la première année d'occupation, 3.750 euros la seconde, 2.500 euros la troisième, et 1.250 euros la quatrième.

Enfin, l'Entreprise d'insertion se voit octroyer une subvention pour l'engagement d'un (ou plusieurs) accompagnateur(s) social(aux) chargé(s) prioritairement du suivi social des demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer (DEDP+), et accessoirement du suivi social des DEDP, en ce compris l'accompagnement des travailleurs désirant s'intégrer au marché traditionnel du travail. La subvention est d'un montant de 33.000€ par équivalent temps plein sur base annuelle. Le nombre d'accompagnateurs dépend du nombre de travailleurs DEDP+ (en équivalent temps plein) que la structure engage.

DEDP+	Accompagnateurs sociaux
3 à 5 en ETP	1 à mi-temps
6 à 10 en ETP	1 à temps plein
11 à 15 en ETP	1 à temps plein et 1 à mi-temps
+ de 16 en ETP	2 à temps plein

Reconnaissance bruxelloise d'entreprise d'insertion

Pour être reconnue comme entreprise d'insertion, la société commerciale bruxelloise devra

- développer des activités qui engendrent une valeur ajoutée sociale ;
- s'engager à occuper au minimum trois travailleurs dans les six mois après agrément;
- respecter une tension salariale modérée qui ne pourra excéder en équivalent temps plein, un rapport de 1 à 4 entre le plus élevé et le moins élevé des salaires octroyés au personnel de l'entreprise, en ce compris les avantages extralégaux;
- occuper sous contrat de travail des travailleurs appartenant au public cible pour au minimum 30 % du personnel d'exécution de l'entreprise. Cette obligation devient effective cent jours calendrier à compter du début effectif de l'activité de l'entreprise.
- répondre à des critères de rentabilité financière;
- favoriser la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise;

L'agrément a une durée de 4 ans renouvelable. Une fois agréée, l'EI bénéficie des aides suivantes :

- une subvention dégressive pendant les 4 premières années d'agrément par travailleurs temps plein : 5000€, 3750€, 2500€ et 1250€ (identique à la Région wallonne)
- une subvention d'accompagnement de 15.000 € à laquelle s'ajoutent 7.500€ par tranche de 4 travailleurs à partir du 5^{ème} travailleur engagé (identique aux ILDE)
- une subvention d'encadrement limitée à une période de 4 ans : 31.000 € de base auxquels s'ajoutent 15.500 € par tranche de 4 travailleurs à partir du 5^{ème} travailleur engagé.

Reconnaissance wallonne d'entreprise de formation par le travail

Pour être reconnue et subventionnée par la Région wallonne comme EFT, une association ou un CPAS doit répondre aux critères suivants :

- conclure une convention de partenariat avec le FOREm dans le cadre du dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle
- développer un programme annuel de formation détaillé en vue de réaliser les objectifs et missions de l'EFT. Ce programme doit, dans la mesure du possible, favoriser les partenariats avec d'autres opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle;
- s'engager à accueillir, gratuitement, en formation, en tant que stagiaire, toute personne faisant partie du public cible en lui garantissant les avantages
- s'engager à informer le stagiaire sur ses droits et obligations dans le cadre de sa formation professionnelle et de conclure avec lui un contrat de formation lui garantissant en accueil, un accompagnement psychosocial et une évaluation individualisés sur la base d'objectifs individuels définis de commun accord :
- s'engager à consacrer un minimum de 10 % des heures de formation par filière, réparties sur toute la durée de la formation, à l'accompagnement psychosocial et à l'évaluation participative et formative de chaque stagiaire en groupe ou individuellement,
- délivrer annuellement au minimum huit mille heures de formation et accueillir un minimum de six stagiaires par filière, à partir de la troisième année d'agrément,
- mettre en oeuvre, d'une part, une évaluation continue, formative et participative, et, d'autre part, une vérification des acquis en termes de compétences professionnelles, qu'elles soient sociales ou techniques;
- s'engager à combiner approche théorique et mise en situation réelle de travail débouchant sur une production de biens et services.

- La formation proposée ne peut être d'une durée supérieure à dix-huit mois ou 2 100 heures de formation, Le programme de formation de chaque filière de formation est d'une durée minimale de 300 heures de formation par stagiaire pour une filière de formation organisée par une E.F.T.
Chaque filière de formation est d'une durée minimale de 9 heures de formation par semaine, excepté pour les formations en milieu carcéral.
- Chaque filière de formation de l'E.F.T. doit respecter un taux d'encadrement garant de l'utilisation à des fins formatives de l'activité de production. Le taux d'encadrement annuel est le quotient du nombre d'heures d'encadrement, par le nombre d'heures de formation.

L'agrément est d'abord accordé pour une période d'un an. Il peut ensuite être reconduit pour des périodes de trois ans. Une fois reconnue, l'EFT bénéficie de la Région wallonne de diverses aides pour lui permettre de couvrir les charges salariales, les frais de fonctionnement, les frais d'investissement et les frais de formation continue des formateurs à savoir :

- une aide de 12.500 € au démarrage
- un financement de 12€ par heure de formation prestée (avec un maximum d'heure octroyée par la Région wallonne).

Par ailleurs, les EFT bénéficient la plupart du temps d'aides à l'emploi (APE) pour financer une partie du personnel administratif et de formation.

Reconnaissance bruxelloise ILDE

Pour être reconnue comme ILDE, une ASBL bruxelloise doit :

- occuper, en moyenne annuelle, 60 % de l'effectif total du personnel d'exécution, en tant que travailleurs du public cible, avec un minimum d'un équivalent temps plein;
- engager les travailleurs du public cible dans les liens d'un contrat de travail;

L'ILDE se voit, une fois agréée, octroyée les aides suivantes :

- Dans la limite des crédits disponibles, une subvention en vue de couvrir les frais de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement social du public cible. Cette subvention est de minimum 15.000 € et est complétée à partir du 5ème travailleur par une subvention annuelle complémentaire de 7.500 € par tranche de 4 travailleurs.
- Dans la limite des crédits disponibles, une subvention d'encadrement, octroyée pendant une période de 4 ans, à dater du mois d'engagement du travailleur, membre du personnel d'encadrement. Cette subvention est de minimum 31.000 € et est complétée à partir du 5ème travailleur par une subvention annuelle complémentaire de 15.500 € par tranche de 4 travailleurs.

Les ILDE bénéficient de plus de la faculté d'obtenir un prêt à des conditions particulières auprès de Brusoc, filiale de la Société régionale d'investissement de Bruxelles (SRIB). Le montant de ce prêt ne pourra en aucun cas dépasser 250.000 EUR.

Les ILDE bénéficient souvent d'aides à l'emploi régionales (ACS pour Agent contractuel subventionné) pour financer les coûts salariaux du personnel d'encadrement.

Reconnaissance wallonne IDESS

Pour être reconnue comme Initiative de développement de l'emploi dans les services de proximité à finalité sociale, un CPAS, une asbl ou une société à finalité sociale doit obligatoirement répondre aux critères suivants :

- avoir comme objet social le développement d'un ou de plusieurs services de proximité à finalité sociale
- avoir son siège social et son siège principal d'activités sur le territoire de la Région wallonne;
- démontrer la plus-value du projet en regard des services proposés par le marché, les pouvoirs publics ou les organismes subventionnés;
- conclure un partenariat, notamment, avec d'autres opérateurs développant un ou plusieurs types de services de proximité;
- avoir une comptabilité ou une fonction comptable spécifique au développement de services de proximité à finalité sociale, distincte de toute autre activité que l'IDESS développe;
- proposer un projet d'insertion sociale et professionnelle aux travailleurs;
- associer les travailleurs et les bénéficiaires à la gestion du projet;
- conclure une convention avec le FOREm afin d'assurer, le cas échéant, le suivi des formations organisées par la structure prestataire de services à destination des travailleurs ou de favoriser leur transition vers les secteurs concernés du marché de l'emploi;
- conclure un ou plusieurs partenariats avec des acteurs du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (DIISP) en vue de :
 - o faciliter la construction du programme d'actions individualisées
 - o renforcer l'efficacité des actions de formation et d'insertion destinées à rapprocher les bénéficiaires du marché de l'emploi;
 - o permettre l'organisation de passerelles de transition "formation/emploi"
- démontrer la pertinence du projet et sa viabilité économique;
- s'engager à démontrer que les services de proximité à finalité sociale développés s'adressent à un volume de bénéficiaires suffisant en vue d'augmenter de manière significative le volume de l'emploi;

L'agrément est accordé pour une durée maximale de deux ans. A l'expiration de cette période, l'agrément peut être octroyé pour des durées renouvelables de quatre ans. Toutefois, dès le troisième agrément, celui-ci pourra être octroyé pour une durée indéterminée.

Une fois agréée par la Région wallonne, l'IDESS bénéficie des avantages suivants :

- une subvention destinée à couvrir partiellement les frais de fonctionnement (1.500 € / an) à condition d'occuper au minimum 2 travailleurs ETP
- et une subvention destinée à couvrir partiellement les rémunérations des travailleurs SINE (réinsertion des chômeurs très difficiles à placer dans l'économie d'insertion sociale) ou engagés en vertu de l'article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS. Par travailleur "SINE" ou "article 61" occupé par l'IDESS en ETP, une subvention annuelle de 8.000 €.
- Une subvention complémentaire de 1.000 € par travailleur qui preste des services pour des personnes physiques "précarisées".

Le total de ces subventions ne peut excéder 100.000 € par année et par domaine d'activités

- les IDESS reçoivent également des aides pour l'encadrement des travailleurs, sous la forme de points APE (aide à l'emploi). Chaque point équivaut depuis le 1er janvier 2007 à 2.692,98 euros. Ce montant est régulièrement indexé. L'IDESS peut donc recevoir :

- 4 points pour l'engagement d'un demandeur d'emploi à mi-temps si elle s'engage à embaucher 2 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande;
- 7 points pour l'engagement d'un demandeur d'emploi à temps plein si elle s'engage à embaucher 3 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande;
- 11 points pour l'engagement de deux demandeurs d'emploi pour un temps plein et demi si elle s'engage à embaucher 5 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande;
- 14 points pour l'engagement de deux demandeurs d'emploi pour deux temps plein si elle s'engage à embaucher 8 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande;
- 18 (ou 21) points pour l'engagement de trois demandeurs d'emploi pour trois temps plein si elle s'engage à embaucher 10 (ou 13) travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande;
- 24 points pour l'engagement des demandeurs d'emploi pour trois temps plein et demi si elle s'engage à embaucher 15 travailleurs ETP dans les 3 mois de la demande.

Les travailleurs embauchés doivent être des travailleurs supplémentaires par rapport à l'effectif de l'IDESS à la fin du trimestre précédent.

3

Autres soutiens publics non spécifiquement ciblé sur les WISE

Les WISEs qui adoptent un statut de société (société coopérative, société à finalité sociale, etc.) jouissent d'une série d'aides accordées par l'Etat fédéral et les Régions qui sont accessibles à toutes les sociétés (qu'elles soient d'insertion, privées classiques, d'économie sociale, etc.). Ces aides sont extrêmement nombreuses et dépendent d'une série de critères tel que la taille de l'entreprise, le(s) secteur(s) d'activité dans le(s)quel(s) l'entreprise est active, son âge, etc. Pour n'en citer que quelques unes :

- en Région bruxelloise : les aides à la consultance pour PME (conseil en gestion, étude de faisabilité, etc.), les aides à la formation du personnel, les aides aux investissements généraux ou spécifiques, les aides à l'exportation, les chèques TIC qui permettent de former aux nouvelles technologies une personne que l'entreprise souhaite engager, les prime Energie, etc.
- en Région wallonne : les prime aux services de conseils, les primes à l'investissement, les primes à la qualité, etc.

Les WISEs qui adoptent un statut d'ASBL peuvent bénéficier des aides qui sont également accessibles à toute association sans but lucratif. Elles sont toutefois nettement moins importantes que celles pour les entreprises. Les ASBL ne peuvent par exemple pas bénéficier de primes à l'investissement. Elles peuvent par contre bénéficier d'aides à l'emploi, de primes à la réduction de la consommation d'énergie, de chèques formation, etc.

Agrément Titres-services

Par ailleurs, toute type d'organisation (d'économie sociale, privée classique ou publique) peut demander à être agréées Titres-services par le Ministère fédéral de l'Emploi. Une entreprise ne peut être agréée que pour certains type de services, à savoir : l'aide à domicile de nature ménagère (le nettoyage du domicile y compris les vitres, la lessive et le repassage, les petits travaux de couture occasionnels, la préparation de repas), l'activité de courses ménagères (petites courses visant à pourvoir à vos besoins quotidiens (par exemple: poste, pain, pharmacie)), le repassage dans un local de l'entreprise et enfin, l'aide aux déplacements d'un particulier ou aux déplacements de l'enfant mineur handicapé d'un particulier.

Une fois agréée, l'entreprise peut engager des travailleurs en régime Titres-services. Ces travailleurs doivent obligatoirement être des personnes bénéficiant d'allocation de chômage, du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale, des personnes en possession d'une carte de travail dans le cadre du plan ACTIVA, une personne bénéficiant des mesures fédérales pour l'emploi ou une personne exerçant une activité d'aide ménagère non déclarée et qui souhaite officialiser son statut.

Le travailleur reçoit du client un chèque Titres-services pour chaque heure de travail prestée. Ce chèque est acheté par le particulier au prix de 7€ (4.90€ après déduction fiscale). L'entreprise elle, touche 20,28 € par Titre-services renvoyés à la société émettrice. Fin janvier 2008, 613.356 utilisateurs étaient inscrits au sein du dispositif « titres-services ».

Marchés publics

Les marchés publics représentent 16% du PIB belge, ce qui n'est pas négligeable. L'accès à ces marchés représente pour une partie des entreprises d'économie sociale d'insertion belges francophones un enjeu très important. Il leur offre en effet des possibilités intéressantes en terme de contrats mais également en terme de dimension pédagogique pour certaines entreprises. Les EFT trouvent par exemple dans ces marchés des travaux qu'elles ne réalisent pas auprès des particuliers. Ces marchés leur amènent donc une stabilité en terme financier et une diversité dans les travaux.

Du côté des pouvoirs publics, l'octroi de leurs marchés à des entreprises à finalité sociale commence réellement à les intéresser et dans certains cas, à devenir une réalité. L'octroi des marchés publics à l'économie sociale porte pour le moment principalement sur les secteurs des parcs et jardins et de la construction. Mais d'autres pistes s'ouvrent et ont déjà été testées : nettoyage industriel, archivage et scannage de documents, restauration, nouvelles technologies dans les espaces publics, collecte et revalorisation des déchets.

Depuis près de 5 ans, divers projets ont été développés pour accompagner d'une part les entreprises d'économie sociale et d'autre part les pouvoirs adjudicateurs dans les démarches nécessaires à la mise en place de marchés publics favorables aux entreprises à finalité sociale. Les clauses sociales et environnementales sont accessibles en Belgique de même que la réservation de marché pour des entreprises d'économie sociale. Si les choses ont été lentes au départ, des premiers cas de réservation et de soumission ont fait leur apparition depuis un an. Surtout au niveau communal ou intercommunal. Le gouvernement wallon, conscient de l'impact que peut avoir les clauses sociales sur le secteur et l'emploi, est en train de passer un décret. Celui porte sur l'obligation de pratiquer les clauses sociales pour des marchés auxquels les entreprises d'ES n'ont pas la capacité d'accès mais pourront néanmoins être partenaires à travers une sous-traitance avec des entreprises privées qui décrochent les marchés publics. Ce mécanisme favorisera dans le futur un rapprochement entre un certain nombre d'entreprises d'ES et des entreprises privées.

Il s'agit encore de marchés relativement limités en termes de volume financier puisqu'ils ne dépassent que très rarement les 100.000 €. Il s'agit soit de réservation de marché, soit d'obligation à l'entreprise soumissionnaire de réaliser des formations de stagiaires ou d'octroyer une place privilégiée aux personnes handicapées ou peu qualifiées. Un effet d'accélération peut actuellement être constaté tant au niveau des différents pouvoirs publics qu'au niveau des entreprises d'économie sociale qui y voient de plus en plus une possibilité attractive de contrat.

Soutien privé

Il n'existe en Belgique que très peu de soutiens privés aux entreprises d'économie sociale d'insertion. Seules quelques fondations (de banque notamment) accordent régulièrement des soutiens à ces entreprises.

4

Débats et tendances

Quelque soit leur statut ou leur agrément, les WISEs sont toutes confrontées à la difficulté de concilier un objectif de rentabilité financière et un objectif social d'insertion. Cet équilibre délicat exige de la part des dirigeants et cadres de ces entreprises beaucoup de créativité, de capacité à anticiper, à établir des partenariats, etc. Cela oblige aussi certaines entreprises à devoir faire des compromis, à devoir refuser certaines personnes qui connaissent un trop grand handicap « physique ou social », ou à offrir des contrats limités à la seule période où ils sont subsidiés par l'Etat, etc.

ETA Bruxelloises et wallonnes

Les quotas

Les ETA bruxelloises et wallonnes sont confrontées aujourd'hui à plusieurs enjeux similaires. Le premier est celui des quotas. A Bruxelles, le carcan des quotas limite actuellement le nombre de places subventionnées à 1.450. En Wallonie, ce quota était fixé à 5.313 et a été augmenté depuis le 1^{er} janvier 2007 à 6.263. Ces limites, placées uniquement pour des raisons budgétaires, empêchent la croissance des ETA qui connaissent une situation économique favorable, mais également la création de nouvelles entreprises de travail adapté. Tant en Wallonie, qu'à Bruxelles, la demande d'emploi excède très largement l'offre. A Bruxelles 2.812 « cartes jaunes » - document délivré par l'administration et qui permet de postuler à un emploi dans une ETA - ont été octroyées depuis 1996 pour 1.450 places. En Wallonie, les ETA continuent à engager au delà du quota mais ne bénéficient dès lors pas d'aides pour ces postes. Ce quota a également d'autres répercussions sur les ETA. Il les oblige à limiter leurs marchés en raison du manque de personnel et à supprimer certains postes pourtant importants, comme les commerciaux. Enfin, ce manque de personnel a un effet direct sur l'image de marque des ETA car elles se voient sans cesse, obligées de reporter les délais pour la réalisation des commandes des clients.

Perte des marchés

Un deuxième enjeu majeur pour les ETA est la délocalisation des marchés qui leur étaient traditionnellement attribués. De très nombreuses ETA travaillent en contrat de sous-traitance pour des entreprises privées, dans des tâches de conditionnement, de call-center, etc. Or, ces différentes tâches sont de plus en plus délocalisées vers des pays à la main d'œuvre bon marché. Les ETA sont donc aujourd'hui face à une baisse conséquente de leur client et une nécessité de se tourner vers de nouveaux marchés.

EI wallonnes et bruxelloises

Les enjeux et débats qui concernent les EI wallonnes sont nombreux. Les plus importants sont les suivants.

Emploi tremplin versus emploi durable

Comme explicité plus haut, le mode de financement des EI (wallonnes et bruxelloises) ne leur permet pas, dans la plupart des cas, d'engager tous leurs travailleurs au-delà de la période de 4 ans pour laquelle ils reçoivent une subvention. Si les EI ont pour objectif de créer des emplois durables, ces derniers prennent souvent la forme d'emplois tremplin. Des méthodes de jobcoaching ont été développées pour aider les personnes qui sortent des EI à trouver un emploi de qualité dans les entreprises privées. Mais cela reste problématique pour de nombreux travailleurs qui n'ont pas encore développé (ou ne le feront jamais) les qualités et compétences nécessaires pour accéder à un emploi « classique ».

Participation des travailleurs

Les EI wallonnes sont obligées de prendre la forme juridique de SFS. De ce fait, elles doivent offrir à leurs travailleurs la possibilité, après un an, de prendre des parts de l'entreprise. L'enjeu est dès lors de pouvoir former suffisamment les travailleurs pour qu'ils puissent effectivement être partie prenante de l'entreprise.

Accompagnement social

L'aide publique pour développer un accompagnement social au sein des EI est conditionnée au nombre de travailleurs employés. Cette condition amène une certaine difficulté pour les EI à maintenir un niveau stable et une même qualité d'accompagnement social particulièrement pour les EI qui connaissent des fluctuations du personnel relativement importantes.

Taille maximale

Les EI sont encore aujourd'hui définies au niveau européen comme appartenant à la catégorie des « très petites entreprises ». Cela signifie concrètement pour ces structures qu'elles ne peuvent employer plus de 50 personnes. Très nombreuses sont cependant les EI qui dépassent ce nombre et qui se voient, dès lors obligées de créer une structure sœur, avec tout ce que cela implique comme complication administrative (deux conseils d'administration, etc.). Certaines EI ont aujourd'hui créé 4 à 5 structures pour pouvoir engager le personnel suffisant pour faire face à la demande de leurs clients (principalement en Titres-services).

ILDE bruxelloises

Les ILDE sont des structures très récentes. Il est donc assez difficile de mettre en évidence les enjeux qui ne sont pas strictement liés à leur jeunesse. En voici toutefois quelques uns.

Le financement

Les ILDE (et EI bruxelloises) connaissent encore aujourd'hui un sous-financement de la part des pouvoirs publics. L'enveloppe réservée à ces organismes est en effet insuffisante par rapport au nombre d'ILDE et d'EI agréées. En 2007, le budget n'a permis de couvrir que 60% des moyens dont auraient du pouvoir bénéficier les ILDE et les EI. Ce sous-financement a des effets directs sur la formation des travailleurs, la rentabilité et la survie des structures, etc.

Formation des travailleurs

La majorité des emplois offerts par les ILDE sont des emplois «tremplins», ce qui signifie que les travailleurs issus du public cible transitent à travers les ILDE, mais n'y restent pas.

Dans ce contexte, la préparation des travailleurs au marché de l'emploi, notamment à travers les formations au sens large, prend une importance capitale. La formation est d'ailleurs une obligation pour les ILDE. Celles-ci éprouvent toutefois des difficultés à la rendre effective. Les problèmes les plus récurrents sont la difficulté de dégager le temps nécessaire à la formation, particulièrement pour des activités qui demandent une régularité des prestations (magasins, restaurant, etc.) ; le fait que certains travailleurs eux-mêmes ne soient pas toujours motivés à suivre une formation et la difficulté de trouver des organismes qui dispensent des formations à des prix abordables dans certains domaines spécifiques.

Professionnalisation

Beaucoup d'ILDE émanent de structures para-communales qui ont développé une logique plus proche de l'association que de l'entreprise. Les ILDE doivent cependant, si elles veulent survivre, entrer dans une logique commerciale qui demande un certain nombre de compétences de gestion de la part des dirigeants. Tableaux de bords, suivi de la clientèle, politique marketing, etc. manquent encore régulièrement dans les ILDE. D'autre part, de nombreuses ILDE ne sont pas rattachées à une commission paritaire sectorielle mais à la 329 (commission paritaire socio-culturelle). Elles ne peuvent dès lors accéder gratuitement aux formations spécifiques (fort chères) des commissions paritaires des secteurs dans lesquels elles sont actives (restauration, bâtiment, etc.).

EFT/AFT

Les EFT wallonnes connaissent aujourd'hui comme plus gros enjeu l'adaptation au nouveau décret. De nombreuses questions doivent en effet encore être réglées. Pour certaines, ce décret représente aussi une baisse relativement importante de leur subsides, ce qui va les amener à devoir faire preuve d'une encore plus grande ingéniosité afin de maintenir la rentabilité économique sans mettre en péril leur finalité première qui est la formation et l'insertion professionnelle de personnes fragilisées.

Plan d'accompagnement des chômeurs

Mis à part ce premier défi, les EFT et AFT sont largement confrontées à des changements de public cible, suite à la mise en place depuis 2004 d'un plan national d'accompagnement des chômeurs (PAC). Ce plan vise à contrôler les démarches entreprises par la personne sans emploi pour trouver du travail. Il pousse ces personnes à se former, à répondre activement à des offres d'emploi, etc. De par ce PAC, les EFT/AFT se voient confrontées à des demandes de personnes plus âgées que précédemment qui, après leur formation, auront beaucoup plus de mal à trouver un emploi. D'autre part, elles se trouvent de plus en plus face à des personnes moins motivées puisqu'elles ont été poussées à entrer dans l'EFT mais ne l'ont pas choisi elles-mêmes (d'où des taux importants d'absentéisme, d'arrêt de formation, etc.). Les encadrants et formateurs des EFT/AFT sont de plus amenés à jouer à la fois un rôle d'accompagnement (pour lequel la confiance mutuelle est indispensable) et à la fois un rôle de contrôle (qui brise cette confiance).

Le Dispositif Intégré d'insertion socio-professionnelle

Ce dispositif a été développé en Région wallonne afin de mieux coordonner les différentes structures actives dans l'insertion socioprofessionnelle des personnes fragilisées ou sans emploi. Si cette coordination est essentielle, elle n'est pas toujours facile à réaliser sur le terrain.

IDESS

Les IDESS sont actuellement beaucoup trop récentes que pour pouvoir identifier des enjeux précis auxquelles elles font face, de même que pour pouvoir évaluer leur image et crédibilité ou l'efficacité de cette mesure.

5

Coordination du secteur

L'ensemble des WISE's belges sont toutes considérées comme appartenant au secteur de l'économie sociale. Il est souvent de coutume de parler d'« économie sociale d'insertion » pour qualifier ce type d'entreprises particulières. Il n'existe par contre pas de Ministère spécifiquement attaché à ces entreprises.

Au niveau fédéral, il existe encore un Ministère dédié à l'Economie sociale mais il devrait disparaître prochainement. La compétence économie sociale est en effet en passe d'être régionalisée.

Au niveau régional, la compétence Economie sociale est rattachée aux différents Ministères de l'emploi. Toutefois, il est nécessaire de distinguer les WISEs qui poursuivent un objectif de formation de celles qui poursuivent un objectif d'insertion pérenne. Si les secondes dépendent du Ministère régional de l'économie sociale, les premières (EFT et OISP) sont quant à elles attachées au Ministère compétent pour la formation. En outre, les ETA wallonnes dépendent elles du ministre des affaires sociales et de la ministre de l'aide aux personnes en ce qui concerne les ETA bruxelloises. Par ailleurs, les entreprises actives dans le réemploi dépendent, à côté de leur agrément comme EFT ou EI, des ministres de l'environnement.

La coordination des différents ministères est prévue au niveau gouvernemental (via des intercabinets) mais il n'existe aucun lieu ad hoc (conférence interministérielle sur l'économie sociale, etc). Cela est fortement dommageable pour l'économie sociale qui est un secteur largement transversal et touche aux Ministères de l'Emploi, de la Formation, de l'Environnement et des Affaires sociales.

6

Bonnes pratiques

Si toutes les politiques ciblées sur les WISE offrent des avantages et des inconvénients, deux plus particulièrement peuvent être mise en évidence. La première concerne les Entreprises d'insertion et la seconde porte sur les Entreprises de travail adapté.

Entreprises d'insertion

Si un certain nombre d'initiatives de mise au travail de personnes peu qualifiées ou marginalisées professionnellement existaient déjà, c'est en 1993 que les contours de l'entreprise d'insertion deviennent plus évidents. En 1994, un appel à projet est lancé par les Régions wallonnes et bruxelloises pour la création d'entreprises d'insertion. Douze projets pilotes verront le jour et permettront de médiatiser et d'affiner le concept d'EI. Pendant quatre années ensuite, les politiques, les syndicats, les acteurs de terrain vont travailler à la mise en place d'un cadre législatif qui aboutira en Région wallonne au décret de 1998. Si tous les acteurs en présence se rejoignent sur la nécessité de ce type d'entreprise face notamment à la montée du chômage, de nombreux débats ont pris place sur les modalités pratiques de ces EI. Un des plus gros débats a porté sur la commission paritaire (CP)⁸ à laquelle devaient se raccrocher les EI. La Ministre fédérale de l'emploi et du travail proposait à l'époque de créer une CP particulière pour les EI, ce qui leur aurait permis de les maintenir dans une sphère de l'« emploi protégé » et les dispensait surtout de dépendre de CP des secteurs d'activité dont certaines étaient particulièrement contraignantes. Pour les syndicats, les EI devaient dépendre des CP des secteurs d'activité dans lesquels elles étaient actives, cela pour éviter toute concurrence déloyale avec les entreprises classiques. C'est cette dernière solution qui a été retenue.

Conditions d'éligibilité

Les principales conditions pour qu'une entreprise soit reconnue comme Entreprise d'insertion, sont qu'elle prenne le statut de Société à finalité sociale (SFS) et qu'elle engage un certain pourcentage de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer. Ce pourcentage évolue de 20 à 50% en fonction de l'âge de l'entreprise.

Outre une série d'obligations plus traditionnelles (ne pas être en faillite, ne pas être en infraction, ne pas être redevable d'arriérés d'impôts, etc), l'EI doit s'engager respecter une tension salariale modérée qui ne pourra excéder, en équivalent temps plein, un rapport de 1 à 4 entre les rémunérations salariales brutes les plus basses et les plus élevées, en ce compris les avantages légaux et extra-légaux.

Résultats

Les résultats de la mesure sont assez exceptionnels. En 10 ans, ce sont 135 structures qui ont vu le jour offrant plus de 4000 emplois. A noter toutefois que c'est surtout ces 5 dernières années que le nombre d'EI a augmenté de manière spectaculaire suite à l'arrivée du dispositif Titres-services. Entre 2001 et 2008, le nombre d'EI a en effet été multiplié par trois.

Public cible

60% des travailleurs des Entreprises d'insertion wallonnes sont des personnes dites « demandeurs d'emplois difficile à placer ». Il s'agit de personnes âgées de plus de 18 ans qui, au moment de leur engagement, sont inscrites comme demandeur d'emploi au FOREM et ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Type d'insertion

La très grande majorité des emplois au sein des entreprises d'insertion sont des contrats à durée indéterminée. L'EI vise en effet l'insertion par l'emploi de personnes peu

⁸ Les Commissions paritaires en Belgique sont les instances de dialogue social entre patron et syndicats. Principalement sectorielles, elles déterminent les conditions de travail (niveaux de salaire, congé, etc) des entreprises rattachées à leur secteur d'activité.

qualifiées à travers une activité productrice de biens et de services. Les travailleurs issus du public cible bénéficient par ailleurs d'un accompagnement social et de formations continues. Depuis quelques années, des projets de jobcoaching ont été développés au sein des fédérations d'EI et de certaines EI. Il s'agit d'aider la personne qui désire quitter l'entreprise à trouver un emploi au sein d'entreprises classiques. Le jobcoach suit la personne plusieurs mois après son embauche en dehors de l'EI.

Création d'entreprise

Si de nouvelles EI naissent encore chaque année, la croissance du secteur s'est largement ralentie depuis une ou deux années. La demande des clients Titres-services s'est en effet stabilisée. D'autres secteurs semblent par contre porteurs pour les EI, à savoir tout ce qui touche au développement durable : éco-construction, mobilité, etc. Plusieurs EI ont en effet vu le jour récemment dans ces secteurs.

Implication en terme de coût

Aucune étude n'a pour l'instant été réalisée sur les retombées positives des EI pour la Région wallonne. Il est cependant certain que les effets retour sont nombreux en terme social et économique. Les EI permettent en effet d'éviter à près de 2500 personnes de dépendre du chômage ou des revenus d'insertion sociale. La remise au travail de ces personnes, de même que l'accompagnement social dont elles bénéficient, leur permet de faire face petit à petit aux nombreuses difficultés qu'elles connaissent (problèmes de logement, de santé, d'alcoolisme, etc). En 2008, l'enveloppe réservée par la Région wallonne au EI est de 9.921.000 euros. Cette enveloppe a été augmentée de 17.5% par rapport à 2007. Ce qui démontre une volonté d'étendre et de soutenir ce dispositif, sans doute par réalisme quant aux effets positifs qu'il engendre.

Forces et faiblesses

Le système des EI permet de donner du travail à des personnes qui ne peuvent accéder au marché du travail classique. L'avantage de ces structures est de proposer des contrats à durée indéterminée et dès lors de permettre à la personne, si elle le souhaite de rester travailler au sein de l'entreprise autant qu'elle le souhaite. La plus grosse faiblesse actuelle des EI repose sur la dégressivité des subventions publiques. L'Etat considère effectivement que le manque de productivité des travailleurs (qu'il compense par une subvention) diminue avec l'acquisition de techniques, l'accompagnement social, etc. pour, après 4 ans, disparaître complètement. Or, cela n'est clairement pas aussi simple. Beaucoup de travailleurs issus du public cible connaissent des difficultés (sociales, psychologiques, etc) très lourdes et certains d'entre eux ne pourront jamais trouver un travail dans une entreprise privée classique. La dégressivité des subsides oblige pour le moment nombre d'EI à mettre fin au contrat de leurs travailleurs après 4 ans, sans pour autant que ces personnes ne soient assurées de pouvoir trouver un emploi de qualité ailleurs.

Développement futurs

Le soutien de la Région wallonne aux EI est relativement important, ce qui permet d'espérer que ces structures vont continuer à pouvoir se renforcer et que de nouvelles structures pourront voir le jour.

Les entreprises de travail adapté

Naissance de la mesure

Les premiers « ateliers protégés » ont vu le jour dans les années 60, principalement sous l'impulsion de parents de personnes handicapées, qui ne trouvaient alors pour leurs enfants aucune solution en termes d'emplois et d'occupation. Au départ, structures de type souvent occupationnel et caritatif, les Ateliers se sont peu à peu mus en de véritables entreprises. En 1995, la dénomination « Entreprise de travail adapté » fait

d'ailleurs place à celle d' « Ateliers protégés ». Dès 1963, ces structures ont bénéficié de l'aide des pouvoirs publics. Au départ fédérale, la compétence des ETA s'est petit à petit régionalisée. Le dernier décret qui décrit les conditions d'agrément et de subventionnement des ETA date de 1995.

Conditions d'éligibilité

Pour être reconnue comme ETA, une entreprise doit employer dans le cadre d'un contrat de travail au minimum 80% de personnes qui présentent un handicap mental de plus de 20% ou une invalidité physique de plus de 30% et qui, du fait de la nature ou du degré de leur handicap, ne peuvent temporairement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans un cadre de travail normal. L'entreprise de travail adapté doit également veiller à ce que les personnes handicapées puissent effectuer un travail utile et rémunérateur. Elle doit enfin leur offrir des possibilités d'adaptation professionnelle et de promotion et, dans la mesure des possibilités, d'accès à un emploi normal.

Résultats

Les résultats de cette mesure sont importants puisque aujourd'hui, en Région bruxelloise et wallonne, 71 structures ont été créées, avec 10.500 emplois. Parmi ces emplois, 9120 sont occupés par des personnes handicapées.

Type d'insertion

Les ETA doivent offrir aux personnes handicapées un emploi épanouissant et rémunérateur. Les contrats offerts sont à 80% des contrats à durée indéterminée. La grande majorité des travailleurs restent d'ailleurs travailler au sein des ETA toute leur carrière. Les ETA sont toutefois tenues dans la loi de 1995, d'assurer aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences et une formation continue chaque fois que possible. L'objectif est de permettre un transfert du travailleur handicapé vers l'emploi ordinaire ou sa promotion au sein de l'entreprise de travail adapté. En terme de genre, les ETA engage 70% d'hommes pour seulement 30% de femmes.

Création d'entreprise

Il n'y a pratiquement plus aucune ETA qui se crée actuellement, ce qui s'explique par le système de quotas. Par contre, l'emploi continue à augmenter au sein des ETA. Les ETA plaident d'ailleurs pour une augmentation du quota d'emplois subsidiés qui leur est imposé par la Région wallonne. Elles continuent en effet à embaucher des personnes (handicapées ou pas) sans toutefois pouvoir recevoir une compensation financière pour ces emplois. De plus la demande d'emplois pour des personnes handicapées semble bien plus importante que l'offre actuelle.

Implication en terme de coût

Dans une étude réalisée à la demande du Ministre de la Région wallonne chargé des Affaires sociales entre décembre 2001 et décembre 2002, le Centre d'Economie sociale de l'Université de Liège montrait le retour positif des ETA sur les finances de l'Etat belge. Elle démontrait à l'époque que si les ETA obtenaient d'engager 200 personnes en plus du quota qui leur est imposé, le bénéfice pour l'Etat Fédéral serait par an de 2.195.166 euros, tandis que le coût à charge de la Région wallonne s'élèverait par an à 1.992.826 euros, soit un gain annuel pour les pouvoirs publics de 202.340 euros.

Forces et faiblesses

La force des ETA est de pouvoir offrir un travail adapté et de longue durée à des personnes qui, sinon, ne pourraient trouver d'emplois sur le marché classique du travail ou du moins difficilement. Une attention importante est portée de la part des ETA pour proposer des postes de travail adaptés au handicap des personnes qu'elles emploient mais également pour « valoriser » les handicaps. C'est ainsi qu'une ETA qui emploie principalement des personnes sourdes a développé un service de palleterie, métier particulièrement bruyant. Une autre ETA propose à des personnes aveugles de travailler dans un call-centre, là où le handicap ne pose aucun problème.

Les deux grandes faiblesses actuelles de l'agrément ETA sont d'une part la politique des quotas mentionnées plus haut et d'autre part leur statut d'asbl. Les quotas imposés par

les deux Régions (wallonnes et bruxelloises) empêchent les ETA de bénéficier de subsides pour l'engagement pourtant nécessaire de nouveaux travailleurs. Un deuxième problème est donc celui de leur statut. Si aujourd'hui, les ETA ne sont plus obligées d'être des asbl, la grande majorité d'entre elles sont encore constituées sous ce statut. Cela les empêche de pouvoir bénéficier d'aides à l'investissement ou à l'expansion économique (qui sont des subsides relativement importants) dévolus au secteur « marchand ». Pour y accéder, les ETA devraient se transformer en société commerciale (comme des coopératives qu'elles soient à Finalité Sociale ou pas). Certaines ont d'ailleurs déjà franchi le pas.

Développement futurs

Les ETA sont aujourd'hui confrontées à un problème important en termes de marché. La grande majorité des ETA ont développé des services à destination exclusivement des entreprises privées (si ce n'est celles actives dans les parcs et jardins qui ont également des clients publics). Or, ces services de sous-traitance tendent à être meilleur marché dans des pays de l'Europe de l'Est. Les ETA se voient donc confrontées à une baisse importante des contrats. Elles vont devoir renouveler leurs activités et trouver des créneaux porteurs en termes de marchés et d'emplois. Certaines ont déjà entrepris cette démarche en créant une deuxième structure sœur sous forme d'entreprise d'insertion par exemple. Le lien entre les ETA et les autres structures d'économie sociale d'insertion devrait se renforcer dans les années à venir.