



PROFILS NATIONAUX DES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION : BELGIQUE

Olivier GREGOIRE

WP no. 03/03

This paper is part of a larger research project entitled "L'entreprise sociale : lutte contre l'exclusion par l'insertion économique et sociale" (ELEXIES). This project is run jointly by the European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE), the European Confederation of Workers' Co-operatives, Social Co-operatives and Participative Enterprises (CECOP) and the EMES European Research Network.

The ELEXIES project is financed by the European Commission (DG Employment and Social Affairs) in the framework of the "Preparatory Action to Combat and Prevent Social Exclusion".

The part of the project in which this paper takes place is co-ordinated by Eric BIDET (Centre d'Economie Sociale, University of Liège, Belgium) and Roger SPEAR (Co-ops Research Unit, Open University, Milton Keynes, UK).

The "ELEXIES" Project

This project is specifically concerned with the different types of social enterprise for integration, also known as work integration social enterprise (WISE) in 12 EU countries. Its aim is to identify and describe their main characteristics as social enterprises, the type of work integration they provide, their numbers, and how they have developed and are supported. The ultimate goal of the project is to build a database accessible on internet.

The study is conducted using the EMES Network definition of social enterprise as a common reference point and guideline for determining the social enterprises to be included in the study. The EMES definition distinguishes, on the one hand, between criteria that are more economic and, on the other hand, indicators that are predominantly social.¹

Four factors have been applied to corroborate the economic and entrepreneurial nature of the initiatives.

a) A continuous activity producing goods and/or selling services

Social enterprises, unlike the traditional non-profit organisations, are normally not engaged in advisory activities as a major goal or in the redistribution of financial flows (as, for example, grant-giving foundations). Instead they are directly involved in the production of goods and the provision of services to people on a continuous basis. The provision of services represents, therefore, the reason, or one of the main reasons, for the existence of social enterprises.

b) A high degree of autonomy

Social enterprises are voluntarily created by a group of people and are governed by them in the framework of an autonomous project. Although they may depend on public subsidies, public authorities or other organisations (federations, private firms, etc.) do not manage them, directly or indirectly. They also have the right of participation and to terminate the project.

c) A significant level of economic risk

Those who establish a social enterprise assume totally or partly the risk of the initiative. Unlike most public institutions, their financial viability depends on the efforts of their members and workers to secure adequate resources.

d) A minimum amount of paid work

As in the case of most traditional non-profit associations, social enterprises may also combine monetary and non-monetary resources, voluntary and paid workers. However, the activity carried out in social enterprises requires a minimum level of paid workers.

¹ See C. Borzaga & J. Defourny (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, London, Routledge, pp.16-18.

To encapsulate the social dimensions of the initiative, five indicators have been selected:

i) An initiative launched by a group of citizens

Social enterprises are the result of collective dynamics involving people belonging to a community or to a group that shares a certain need or aim. They must maintain this dimension in one form or another.

ii) A decision-making power not based on capital ownership

This generally means the principle of "one member, one vote" or at least a voting power not distributed according to capital shares on the governing body which has the ultimate decision-making rights. The owners of the capital are obviously important, but the decision-making rights are shared with the other stakeholders.

iii) A participatory nature, which involves the persons affected by the activity

Representation and participation of customers, stakeholder orientation and a democratic management style are important characteristics of social enterprises. In many cases, one of the aims of social enterprises is to further democracy at local level through economic activity.

iv) Limited profit distribution

Social enterprises not only include organisations that are characterised by a total non-distribution constraint, but also organisations like co-operatives in some countries, which may distribute profits only to a limited extent, thus avoiding a profit-maximising behaviour.

v) An explicit aim to benefit the community

- One of the principal aims of social enterprises is to serve the community or a specific group of people. To the same end, a feature of social enterprises is their desire to promote a sense of responsibility at local level.
- The database of work integration social enterprise has been produced for each country. Due to different circumstances in each country (especially legislative frameworks) there have been slightly varied approaches to mapping the sector. Researchers have generally made a great effort to ensure that the most interesting and progressive initiatives are represented. There are certain types of social enterprise which have their own legislative framework, and which are *exclusively* concerned with work integration. The second type, concerns those social enterprise which are exclusively engaged in work integration, but though they are recognisable as a distinctive type, they do not enjoy a complete and specific legal recognition, and thus generally operate under a range of different legal forms also used by organisations out of the field of work integration. Other types of social enterprise do not have their own specific legislation, and only a proportion of that type will be engaged with work integration. Researchers have made particularly strong efforts to ensure that the first two categories are included, but lack of data has meant that some of the latter category may be missing.

Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : Belgique

Olivier GREGOIRE

Centre d'Economie Sociale – Université de Liège

Introduction

Le développement d'entreprises sociales visant la création d'emplois pour les peu qualifiés remonte pour l'essentiel aux années 60, lorsqu'ont été créés les premiers "ateliers protégés" pour mettre au travail des personnes handicapées. A partir de la fin des années 70, et surtout au cours des années 80, d'autres initiatives s'adressant à des publics en difficulté ont vu le jour. Progressivement, les pouvoirs publics ont apporté un cadre juridique à ces différents types d'entreprises sociales d'insertion et ont mis au point des modes de subventionnement. Aujourd'hui, ces entreprises sociales sont de compétence régionale ; c'est pourquoi la classification proposée se base sur un découpage par région.

Pour la Flandre, les entreprises sociales d'insertion décrites sont les ateliers sociaux (*sociale werkplaatsen*, ou SWP), les centres de soin par le travail (*arbeidszorgcentra*, ou AZC), les entreprises d'insertion (*invoegbedrijven*, ou IB) et les ateliers protégés (*beschutte werkplaatsen*, ou BW). Elles se concentrent toutes sur un public cible très différent. Les BW proposent un emploi permanent à des personnes handicapées physiques, psychiques ou sensorielles. Les AZC ont pour objectif de mettre durablement au travail un public très diversifié dont la caractéristique commune est l'accumulation de problèmes lourds (formation scolaire très faible, drogue, etc.). Les SWP se concentrent sur les personnes inactives depuis au moins 5 ans. Enfin, les IB, dont la dimension entrepreneuriale est plus marquée, engagent à durée indéterminée des travailleurs en insertion capables de soutenir une certaine rentabilité. Cette diversité dans les publics cibles résulte d'une volonté de la part des pouvoirs publics flamands de couvrir le plus largement possible l'hétérogénéité des demandeurs d'emploi qui n'ont pas accès au marché normal du travail.

En Wallonie et à Bruxelles, les initiatives d'insertion dépendent généralement d'autorités régionales distinctes mais elles se ressemblent fortement, ce qui justifie leur traitement commun dans les présentes fiches d'identification. On distingue pour ces deux régions les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de formation par le travail (EFT), les entreprises de travail adapté (ETA) - anciennement appelées "ateliers protégés" - et les entreprises sociales d'insertion non labellisées. A l'exception des EFT, qui proposent une formation de 18 mois maximum, toutes les entreprises sociales d'insertion wallonnes et bruxelloises procurent un emploi permanent à des personnes exclues du marché normal du travail pour des raisons diverses : handicap, faible qualification, problèmes psychosociaux, etc.

On notera enfin que les régions wallonne et bruxelloise ne comptent pas de modèle du type "ateliers sociaux", c'est-à-dire d'entreprises d'insertion assurant des emplois stables à des personnes fortement marginalisées mais non handicapées sur le plan physique ou mental.

Entreprises d'insertion agréées par la Région wallonne et par la Région de Bruxelles-Capitale

1. Brève 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.

Même s'il existe des différences entre les EI à Bruxelles et en Wallonie, les EI agréées par la Région de Bruxelles-Capitale répondent dans l'ensemble aux mêmes logiques que les EI agréées par la Région wallonne. Dès lors, nous nous concentrons essentiellement, dans cette partie, sur les EI wallonnes.

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Les EI sont des sociétés à finalité sociale (SFS). La SFS doit obligatoirement revêtir la forme d'une société commerciale et présenter les caractéristiques suivantes : avoir pour finalité le service aux associés ou à la collectivité plutôt que le profit, disposer de l'autonomie de gestion, être gérée selon un processus démocratique et respecter la primauté des personnes et du travail sur la rémunération du capital.

2.2. Les objectifs poursuivis

D'après le Ministère de la Région wallonne, Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi, 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 difficile à placer, par le biais d'une activité productrice de biens et services en Région wallonne". La loi sur la SFS 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.

2.3. Le type d'emplois offerts

Les EI ont pour but de proposer, par le biais d'une activité marchande, un emploi durable à des personnes en grande difficulté socioprofessionnelle. Par conséquent, la grande majorité des contrats proposés est à durée indéterminée.

2.4. L'importance de la formation

Le travail en EI suppose un minimum de savoir-faire : il n'est pas possible de mettre immédiatement au travail des personnes peu qualifiées qui n'ont jamais été confrontées à une activité de travail. Par exemple, l'EI Retrival dispense 6 mois de formation avant chaque engagement. La formation au métier (soudeur, recyclage, conducteur d'engin, etc.) est souvent continue. Signalons que lorsqu'une entreprise de formation par le travail (EFT) est à la base de la constitution d'une EI, elle fournit les pré-requis de formation nécessaire. D'autres formations liées aux conditions de travail (sécurité, hygiène, premiers secours, etc.) sont également dispensées dans certaines EI. Le suivi social (aide pour remplir des papiers administratifs, résolution de problèmes liés au logement, etc.) pourrait également être considéré comme une formation à part entière.

2.5. Le type de personnes employées

Pour être agréée, l'EI wallonne s'engage, entre autres, à compter, parmi les personnes engagées, des demandeurs d'emploi particulièrement difficiles 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 particulièrement difficile à placer" (DEPP), on entend en Wallonie tout demandeur d'emploi inscrit au FOREm depuis 24 mois au moins, non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui, au cours des 12 derniers mois, n'a pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice ni travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme travailleur indépendant. Certaines catégories sont assimilées (par exemple, les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'aide sociale ou du minimum de moyens d'existence, les personnes inscrites à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, les personnes ayant terminé une formation au sein d'une EFT reconnue par la Région wallonne, etc.). Concrètement, selon des statistiques partielles de la Région wallonne portant sur 27 EI, le pourcentage de DEPP par rapport à l'effectif total de ces EI était en l'an 2001 de 66%.

2.6. Le type de ressources mobilisées

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.

Une subvention de démarrage est accordée par la Région wallonne à l'EI agréée en vue de soutenir le lancement de ses activités, et plus précisément de couvrir partiellement la rémunération du chef d'entreprise. Une prime est aussi octroyée par la Région wallonne à l'EI agréée pour l'engagement de travailleurs considérés comme DEPP. Elle est dégressive durant les 4 années qui suivent l'engagement du DEPP et est fixée, par travailleur occupé à plein temps, à 4.958 euros la première année d'occupation, 3.718 euros la seconde, 2.479 euros la troisième, et 1.239 euros la quatrième. 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. 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.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Un agrément est accordé en Région wallonne (décret du 16 juillet 1998) pour une durée de 2 ans; il peut être renouvelé pour un terme de 2 ans. A l'expiration de cette seconde période de 2 ans, l'agrément peut être renouvelé pour des durées renouvelables de 4 ans.

A Bruxelles, l'ordonnance du 22 avril 1999 stipule que l'agrément est accordé directement pour une période de 4 ans. Une reconduction de l'agrément pour une période de 36 mois est possible.

Le Gouvernement wallon affiche sa volonté de concertation avec la création du CWESMa (Conseil wallon pour l'économie sociale marchande). C'est un lieu de rencontres et de débats entre les partenaires sociaux traditionnels, les acteurs de l'économie sociale marchande et le Gouvernement.

2.8. Les données de base

Au 1er octobre 2001, 41 EI étaient agréées par la Région wallonne. Le nombre de travailleurs pour 27 de ces EI était de 197, c'est-à-dire une moyenne de plus ou moins 7 travailleurs par entreprise.

On dénombrait 5 EI agréées par la Région de Bruxelles-Capitale en 2001. Le nombre de travailleurs s'élevait à 24 personnes (5 pour l'encadrement et 19 en insertion).

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Pour être agréées, les EI doivent, entre autres, être constituées sous la forme d'une SFS, et donc revêtir obligatoirement la forme d'une société commerciale. Par conséquent, les EI ont clairement une activité continue de production de biens et services.

3.2. Un degré d'autonomie élevé

La majorité des EI jouissent d'un large degré d'autonomie : la loi sur la société à finalité sociale (or, toutes les EI sont des SFS) stipule clairement que celle-ci doit disposer d'une autonomie de gestion. Les subventions et les primes que les EI reçoivent des pouvoirs publics n'impliquent aucunement que ceux-ci interviennent dans leur gestion ou dans leurs orientations commerciales.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Du fait qu'il s'agit d'une activité commerciale, il y a un niveau significatif de risque. Cependant, comme le premier agrément d'une EI en Région wallonne date d'avril 1999, il est difficile d'établir des statistiques significatives à ce sujet (rappelons que les subventions accordées aux EI sont dégressives, donc que la viabilité des EI et les risques qu'elles assument devront être étudiés après la période de subventionnement). A ce jour, seules 4 EI sur 41 ont disparu de la liste wallonne des EI agréées.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Les EI sont obligées par la loi d'employer chaque année au moins un travailleur en difficulté compté en équivalent temps plein. Pratiquement, il semble que la quasi-totalité des travailleurs soit payée.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

Les SFS doivent avoir pour finalité le service aux associés ou à la collectivité plutôt que le profit. Dans le cas des EI, cela se concrétise de deux manières. D'une part, les EI ont pour objectif d'engager des DEPP. D'autre part, elles opèrent dans des créneaux (recyclage, services de proximités, etc.) où existent des besoins généralement délaissés par les secteurs publics et privés.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

Sur ce point, on ne dispose pas de statistiques fiables. Néanmoins, on peut émettre l'hypothèse que la majorité des EI sont d'initiative privée et émanent de la société civile.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

La loi sur les SFS impose à celles-ci (et, partant, aux EI) un processus de décision démocratique.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

On ne constate pas en général de participation systématique des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

Pour une SFS, le bénéfice patrimonial direct distribué aux associés ne peut dépasser le taux d'intérêt fixé par la loi, qui est actuellement de 6%.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Trois réseaux rassemblent des EI :

- le Réseau Entreprises Sociales (RES) : le RES est un réseau pluraliste composé d'entreprises qui visent la création d'emplois durables en offrant ainsi la possibilité à leurs travailleurs d'initier une démarche de reconquête de la citoyenneté ;
- le Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage (RESSources) ;
- la Concertation des ateliers d'insertion professionnelle et sociale (CAIPS).

5. Caractères novateurs

Un décret (1998) en Région wallonne et une ordonnance (1999) en Région bruxelloise ont récemment fourni le cadre précis et les modalités de subventionnement de ces "WISE" (*work integration social enterprises*) qui prennent toutes le statut de société à finalité sociale. Plusieurs expériences pilotes, suivies par le Centre d'Economie Sociale de l'Université de Liège (de 1995 à 1997), ont servi de base à la rédaction du décret. Le décret de la Région wallonne fait l'objet, à la fin de l'année 2002, d'une révision de la part des pouvoirs publics. Un nouveau décret viendra prochainement remplacer ce décret de 1998. Il prévoit entre autres deux modifications importantes : l'octroi d'accompagnateurs sociaux et la révision de la définition du public en insertion.

Entreprises de travail adapté agréées par la Région wallonne et par la Région de Bruxelles-Capitale

1. Brève description historique

La première loi concernant l'accueil des personnes handicapées date du 16 avril 1963 : elle prévoyait, d'une part, l'obligation, pour les entreprises privées et les administrations publiques, d'engager une certaine proportion de personnes handicapées et, d'autre part, la création des ateliers protégés, rebaptisés par la suite entreprises de travail adapté (ETA).

Même s'il existe des différences entre les ETA à Bruxelles et en Wallonie (par exemple pour la classification des personnes handicapées), les ETA agréées par la Région de Bruxelles-Capitale répondent grosso modo aux mêmes logiques que les ETA agréées par la Région wallonne. Dans cette partie, nous nous concentrons surtout sur les ETA wallonnes.

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

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

2.2. Les objectifs poursuivis

D'après le Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'économie et de l'emploi, "les entreprises de travail adapté (ETA) ont une nature hybride : elles poursuivent un objectif qui est à la fois social (intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées) et économique (activité de type commercial)". La mission sociale des ETA se traduit par deux buts fondamentaux : d'une part, assurer à toute personne handicapée la possibilité d'un travail utile et rémunérateur dans un environnement adapté, et d'autre part, lui permettre de se perfectionner professionnellement avec, pour fin ultime, sa réinsertion dans le circuit de travail traditionnel. Selon l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), moins de 1% des travailleurs handicapés passe d'un travail adapté en ETA à un emploi en milieu ordinaire.

2.3. Le type d'emplois offerts

La grande majorité des travailleurs en ETA bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. De plus, les ETA sont tenues d'appliquer le revenu minimum moyen mensuel garanti pour la rémunération de leurs travailleurs.

2.4. L'importance de la formation

Les ETA doivent assurer autant que possible aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences et une formation continue. Cette formation continue doit être susceptible de permettre la promotion du travailleur au sein de l'ETA ou un transfert vers l'emploi ordinaire. Concrètement, au cours de l'année 2000, l'Entente wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA) a organisé 51 sessions de formation (secourisme, Internet, prévention des incendies, l'euro, etc.), touchant ainsi 348 personnes, réparties dans 25 ETA.

2.5. Le type de personnes employées

L'ETA doit être réservée en priorité aux personnes handicapées et qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail. A ce sujet, 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.

2.6. Le type de ressources mobilisées

Les ressources tirées des activités économiques constituent en moyenne 60% de l'ensemble des rentrées financières des ETA. En Wallonie, l'AWIPH soutient même que "les ressources tirées des activités économiques de l'institution constituent pratiquement les 2/3 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. Selon la Fédération des entreprises de travail adapté de la province de Liège (FETAL), le fait que les ETA reçoivent des subsides leur permettant d'équilibrer leur budget se justifie car même si, grâce à un encadrement adéquat, la main-d'œuvre naturellement moins valide des ETA réalise des travaux pouvant atteindre la qualité "totale", elle travaille néanmoins à une cadence plus faible et doit recevoir un encadrement beaucoup plus étoffé que le personnel d'une entreprise classique. 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 [PRC], notamment). Enfin, les ETA mobilisent des ressources volontaires (ainsi, le conseil d'administration est souvent composé de bénévoles).

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Pour recevoir des subsides via l'AWIPH, les ETA doivent préalablement être agréées par celle-ci². De même, à Bruxelles, les ETA doivent être agréées par le Service

² A ce sujet, voir l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997, paru dans le Moniteur belge du 14 février 1997.

bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française.

La concertation sociale ou les relations collectives de travail entre les employeurs et les organisations de travailleurs sont bien développées en Belgique. Le modèle belge s'appuie sur la notion d'organisation représentative et est structuré à des niveaux différents. Au sommet de la pyramide se situe le Conseil national du travail, qui est un organe paritaire ayant des compétences interprofessionnelles. Au niveau des secteurs, les commissions et sous-commissions paritaires forment le centre de la concertation sociale. Les conventions collectives de travail qui sont conclues à ce niveau couvrent un large éventail de sujets qui relèvent du domaine des relations de travail. Les ETA se retrouvent au sein de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux pour les négociations collectives entre employeurs et travailleurs.

2.8. Les données de base

En l'an 2000, il existait 61 ETA agréées par l'AWIPH ; elles employaient 6075 travailleurs handicapés et 857 travailleurs valides.

Actuellement, les 15 ETA agréées dans la Région Bruxelles-Capitale accueillent 1450 travailleurs handicapés. Ces travailleurs sont encadrés par plus de 135 équivalents temps plein.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Les ETA ont une activité continue de production de biens et services. En Wallonie, les principaux secteurs d'activités sont le conditionnement et l'emballage (35%), le travail du bois (14%), les travaux de nettoyage (5%), l'assemblage et la fabrication d'appareils électriques (4.5%), l'industrie textile, le contrôle de qualité, l'horticulture et le jardinage, l'imprimerie, la construction, etc. L'essentiel de ces activités (environ 85%) est réalisé en sous-traitance.

3.2. Un degré d'autonomie élevé

La majorité des ETA ont l'association sans but lucratif (ASBL) pour forme juridique. Dès lors, on peut émettre l'hypothèse qu'elles jouissent d'un haut degré d'autonomie. Afin d'être agréées par l'AWIPH, les ETA doivent remplir certaines conditions relativement strictes (lui faire parvenir leurs comptes annuels, se soumettre à l'inspection de l'AWIPH, etc.), mais ces conditions n'impliquent apparemment pas de perte d'autonomie dans la gestion et les orientations des ETA.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Les ETA assument un niveau significatif de risque économique car les ressources tirées de l'activité économique couvrent en moyenne 60% des rentrées financières. A

ce propos, l'AWIPH insiste sur le fait que "les ETA doivent assurer leur viabilité en mettant en place une infrastructure et des techniques de gestion éprouvées et surtout adaptées aux contraintes et réalités du marché".

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Les ETA représentent la majorité des emplois rémunérés de l'économie sociale d'insertion en Région wallonne et à Bruxelles. Le revenu minimal garanti dans ce secteur est de 6,78 euros / heure.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

Le but essentiel, tant des ETA que de l'Agence wallonne, est l'intégration – dans la mesure du possible – des personnes atteintes d'un handicap lourd. La recherche de la rentabilité est secondaire par rapport à cet objectif fondamental.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

Les ETA sont, pour la plupart, nées d'initiatives privées, notamment celles de parents de handicapés désireux de créer un travail adapté pour leurs enfants.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

La majorité des ETA ayant l'ASBL pour forme juridique, cela implique que le pouvoir de décision n'est pas basé sur la propriété du capital. En effet, dans les ASBL, le pouvoir souverain est détenu par l'assemblée générale, composée de tous les membres associés, qui ont en principe un droit de vote égal. Les statuts de l'ASBL déterminent entre autres les attributions de l'assemblée générale, l'identité des associés et les conditions à remplir pour acquérir la qualité d'associé.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

Les ETA sont incitées par les pouvoirs publics à mettre en place une gestion participative en impliquant au maximum les personnes handicapées et leur entourage dans le processus de décision, en procédant à des évaluations qualitatives avec la participation des personnes handicapées, de leur entourage et des services concernés et en privilégiant les contacts avec l'extérieur dans le cadre d'une collaboration locale. Cependant, nous ne disposons pas de statistiques fiables permettant de vérifier si ces directives sont effectivement appliquées.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

Etant donné que la majorité des ETA sont des ASBL, elles ne distribuent pas leurs bénéfices.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Les structures fédératives regroupant des ETA sont :

- l'Entente wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA) ;
- le Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage (RESSources).

5. Caractères novateurs

De plus en plus d'ETA développent une part importante d'activités marchandes et la question se pose désormais de savoir si elles peuvent conserver le statut d'association sans but lucratif ou si elles devront (et/ou auront avantage à) adopter le statut de société commerciale à finalité sociale (SFS).

Depuis trois ans, tous les travailleurs handicapés sont rémunérés au niveau du salaire interprofessionnel minimum garanti, ce qui est à la fois un élément très positif pour eux et un défi financier pour beaucoup d'ETA.

Entreprises de formation par le travail agréées par la Région wallonne et ateliers de formation par le travail agréés par la Commission communautaire française (Région de Bruxelles-Capitale)

1. Brève description historique

Au cours des années 80, une série de petites entreprises sont nées, sous statut d'ASBL, pour offrir une formation à des jeunes faiblement qualifiés. En 1987, ces entreprises ont été reconnues comme entreprises d'apprentissage professionnel (EAP) par le pouvoir de tutelle wallon. Les premières modalités d'agrément et de subventionnement datent de 1991. En 1995, les EAP ont été rebaptisées entreprises de formation par le travail (EFT).

Situés à Bruxelles, les ateliers de formation par le travail (AFT) répondent aux mêmes logiques que les EFT. Pour cette raison, nous ne jugeons pas nécessaire de créer deux fiches distinctes. 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.

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Les EFT doivent être constituées sous forme d'associations sans but lucratif (ASBL) ou être organisées par un Centre public d'aide sociale (CPAS). Signalons que, d'après les statistiques de la Région wallonne, 90% des EFT sont des ASBL.

2.2. Les objectifs poursuivis

D'après le Ministère de la Région wallonne, Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi, l'entreprise de formation par le travail (EFT) a pour objet d'assurer 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.

La formation vise l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes pour des demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi afin de leur permettre d'obtenir ultérieurement un contrat de travail ou d'accéder à une formation qualifiante.

2.3. Le type d'emplois offerts

Il ne s'agit pas d'un emploi rémunéré faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée mais d'une formation.

2.4. L'importance de la formation

Le programme de formation suivi par chaque stagiaire comporte au minimum 300 heures par an et ne peut compter au total plus de 2100 heures. La formation doit s'étendre, au maximum, sur une période de 18 mois de formation effective, en ce comprises les périodes prestées dans le cadre d'une entreprise. En outre, l'EFT doit verser, pendant la durée de la formation, une indemnité atteignant un minimum de 0,99 euro/heure, pour autant qu'il ne soit pas porté préjudice aux prestations sociales dont bénéficient les stagiaires. Cette indemnité de formation est liée à l'indice des prix à la consommation.

2.5. Le type de personnes employées

Les EFT accueillent en tant que stagiaires les moins de 26 ans qui ne sont pas soumis à l'obligation scolaire, ne sont pas porteurs du Certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI) et ne sont pas inscrits dans un établissement d'enseignement de plein exercice.

Les EFT peuvent également accueillir des stagiaires âgés de plus de 25 ans, à condition qu'ils ne soient pas porteurs du CESI, qu'ils bénéficient du minimum de moyens d'existence (minimex), de l'aide sociale, du chômage ou qu'ils soient sans ressources. Certaines dérogations peuvent être accordées par rapport à ces conditions pour autant que les stagiaires qui bénéficient de ces dérogations ne représentent pas plus de 20% du total des stagiaires admis dans chaque EFT

Concrètement, selon des enquêtes menées par le CERISIS³, le groupe cible est constitué essentiellement de jeunes en décrochage scolaire : 87% des stagiaires ont moins de 30 ans, 74% sont des hommes, 60% sont faiblement scolarisés (porteurs uniquement du Certificat d'études de base ou sans diplôme), 50% ont un taux d'inactivité supérieur à un an, et enfin 90% étaient chômeurs, bénéficiaires du minimex ou sans revenu avant d'entreprendre la formation.

2.6. Le type de ressources mobilisées

Outre les avantages liés au statut d'ASBL (obtention de subventions liées à l'engagement de personnel dans le cadre de programmes de résorption du chômage [PRC], notamment), les EFT dûment agréées bénéficient de subventions destinées à couvrir les frais de fonctionnement et de personnel propres à leurs activités de formation. Les subventions sont strictement réservées aux activités de formation et ne peuvent en aucune manière servir à soutenir des activités de production.

Les subsides sont majoritairement octroyés par la Région wallonne (58%) et le Fonds social européen (36%). Les autres pouvoirs subsidants sont l'Etat fédéral et la Communauté française⁴.

Les EFT mobilisent peu de ressources volontaires.

³ Voir Gaussin (1997) et Pinxteren (2001).

⁴ Voir Lauwereys et Nicaise (1999), p. 93.

L'activité marchande des EFT, par le chiffre d'affaires qu'elle engendre, représente habituellement un peu plus de 35% des ressources du secteur.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Un agrément est accordé pour une période de 3 ans par la Région wallonne. La demande de renouvellement doit être introduite auprès de l'administration au plus tard 2 mois avant l'expiration de l'agrément en cours.

2.8. Les données de base

Selon les statistiques de la Région wallonne, il existait, en 2000, 64 entreprises de formation par le travail agréées ; au cours de cette même année, ces EFT ont formé 2.609 stagiaires (2.052 éligibles et 557 non éligibles, c'est-à-dire bénéficiant de dérogations par rapport aux critères exposés ci-dessus). Le personnel des EFT (en équivalent temps plein) rémunéré sur fonds propres représentait à peine plus de 10% du nombre total des temps pleins : le personnel des EFT en 2000 s'élevait à 508 équivalents temps plein, dont 59 rémunérés sur fonds propres.

On dénombre actuellement 9 ateliers de formation par le travail pour la Région bruxelloise.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Les EFT sont autorisées à produire et commercialiser des biens ou à prêter des services rémunérés, dans les limites strictes nécessaires à la réalisation de leur objet social. En d'autres termes, les EFT ont pour la plupart une activité de production ou de vente, mais celle-ci reste modeste et est fortement liée à l'alternance des formations et du travail productif des travailleurs.

3.2. Un degré d'autonomie élevé

La majorité des EFT ont l'ASBL pour forme juridique. Dès lors, nous émettons l'hypothèse qu'elles jouissent d'un haut degré d'autonomie. Le fait qu'elles soient largement financées par les pouvoirs publics n'implique aucunement une perte d'autonomie dans la gestion et les orientations des EFT.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Les EFT ont un risque économique moyennement élevé, du fait qu'elles sont largement subsidiées. Cependant, certaines EFT connaissent assez régulièrement des problèmes de trésorerie à cause du versement tardif des subsides du Fonds social européen. Ajoutons aussi qu'il existe une disparité entre les EFT : certaines ont un profil plus marchand que d'autres.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Les seuls travailleurs véritablement rémunérés sont les encadrants et le personnel formateur. Pour les stagiaires, les EFT sont uniquement tenues de verser une prime d'indemnisation minimale de 0,99 euro/heure.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

De par son objet social (former de jeunes demandeurs d'emploi défavorisés sur le marché du travail en vue d'une réinsertion professionnelle), l'EFT sert explicitement la communauté.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

A ce propos, nous ne disposons pas de statistiques fiables. Néanmoins, nous émettons l'hypothèse que la plupart des EFT sous forme d'ASBL sont d'initiative privée (généralement un entrepreneur inséré dans une dynamique associative) et émanent de la société civile.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

En ce qui concerne les ASBL, le pouvoir de décision n'est jamais basé sur la propriété du capital. En effet, le pouvoir souverain est détenu par l'assemblée générale composée de tous les membres associés, qui ont en principe un droit de vote égal. Les statuts de l'ASBL déterminent entre autres les attributions de l'assemblée générale et l'identité des associés.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

Les EFT sous forme d'ASBL ne semblent pas développer une gestion particulièrement participative. En effet, tant les clients que les stagiaires sont très peu impliqués dans les orientations des EFT.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

L'ASBL est, par définition, "une association qui ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales ou qui ne recherche pas à procurer à ses membres un gain matériel"⁵. Au vu de ce caractère non lucratif, une EFT ne peut donc chercher à enrichir directement ses membres en partageant les bénéfices qu'elle aurait réalisés par son activité sociale.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Les structures fédératives rassemblant des EFT sont :

- la CAIPS (Concertation des ateliers d'insertion professionnelle et sociale). Elle comprend 22 EFT ;

⁵ Article 1 de la loi du 21 juin 1921 sur les ASBL et les établissements d'utilité publique.

- l'ALEAP (Association libre d'entreprises d'apprentissage professionnel). Elle comprend 16 EFT ;
- l'ACFI (Action coordonnée de formation et d'insertion socioprofessionnelle). Elle comprend 11 EFT ;
- l'AID (Actions intégrées de développement). Elle comprend 8 EFT.

L'Interfédération regroupe l'ensemble de ces fédérations. Plusieurs EFT font également partie de Ressources (Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage).

5. Caractères novateurs

Les EFT sont des initiatives nées du terrain, qui ont par la suite été reconnues et subsidiées par les instances publiques. Elles mettent l'accent avant tout sur la formation, au contraire des autres dispositifs d'insertion, qui privilégient l'intégration par le travail.

Entreprises sociales d'insertion non labellisées en Région wallonne et à Bruxelles : les entreprises sociales Solid'R

1. Brève description historique

Les entreprises sociales d'insertion par le travail labellisées par les autorités publiques (entreprises d'insertion, entreprises de formation par le travail, entreprises de travail adapté, etc.) forment la partie la plus importante (en termes d'emplois, de secteurs d'activités, etc.) des entreprises sociales d'insertion par le travail. Cependant, il existe d'autres WISE, non labellisées, œuvrant dans le champ de l'insertion par le travail.

L'écrasante majorité des entreprises sociales d'insertion non labellisées sont actives dans la récupération, le recyclage et la réutilisation des déchets, activités initiées à grande échelle il y a 50 ans par des organisations d'économie sociale poursuivant un but humanitaire et/ou social (dans les présentes fiches, nous n'étudierons pas les quelques entreprises sociales d'insertion non labellisées actives dans d'autres secteurs, largement minoritaires en comparaison avec l'ensemble du secteur). Le réseau RESsources regroupe la majorité des WISE (16 WISE labellisées et 25 WISE non labellisées) actives dans le secteur de la récupération et du recyclage. Parmi les 25 WISE non labellisées membres de RESsources, on peut distinguer deux grands groupes : d'une part, les entreprises sociales qui ont souscrit à la Charte Solid'R, et qui font l'objet de la présente fiche ; d'autre part, les entreprises sociales qui réalisent des activités plus proches de l'occupationnel, et qui sont étudiées dans la fiche suivante.

Le label Solid'R est un label éthique des organisations d'économie sociale actives dans le recyclage et le réemploi (voir le site Internet <http://www.solid-r.be>). Cette charte énonce certains critères que les entreprises doivent respecter : engagement à respecter l'éthique d'économie sociale; éthique et transparence des moyens mis en œuvre; engagement à se soumettre à un contrôle indépendant. Ont souscrit à cette charte De Bouche à Oreille, Oxfam solidarité, La Poudrière, Tricoop, Terre, Les magasins du monde Oxfam et les Petits Riens (cette dernière organisation étant un atelier de formation par le travail, elle n'est pas prise en compte dans la présente fiche - pour les EFT-AFT, nous renvoyons à la fiche y relative).

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

La majorité des entreprises sociales ayant souscrit à la Charte Solid'R sont des associations sans but lucratif (ASBL).

2.2. Les objectifs poursuivis

Généralement, ces entreprises ont un double objectif : d'une part, développer une activité de recyclage et de réutilisation de matières ou d'objets et, d'autre part, offrir un emploi valorisant à des travailleurs faiblement qualifiés.

2.3. Le type d'emplois offerts

Ces entreprises sociales offrent habituellement un emploi stable et permanent.

2.4. L'importance de la formation

Ces entreprises dispensent, dans la mesure du possible, des formations qualifiantes sur le métier.

2.5. Le type de personnes employées

Elles engagent principalement des travailleurs peu qualifiés ou sans autre perspective d'emploi.

2.6. Le type de ressources mobilisées

La plupart de ces entreprises bénéficient de subsides publics, mais de provenances multiples et dans des proportions variables :

- pour l'ASBL OXFAM Solidarité, les aides publiques reçues en 1999 atteignaient 10% du chiffre d'affaires. A cela s'ajoutent des subventions diverses, octroyées dans le cadre de programmes de résorption du chômage, et qui couvrent le salaire de 60 travailleurs ;
- pour l'ASBL Terre, en 1999, les aides publiques à l'emploi et les aides publiques liées à des projets représentaient respectivement 14% et 3% du chiffre d'affaires. Près d'un tiers des travailleurs est subventionné par des subventions octroyées par la Région wallonne dans le cadre de programmes de résorption du chômage ;
- pour l'ASBL De Bouche à Oreille, les aides publiques sous forme de primes à l'emploi de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM) étaient estimées en 1999 à près de 13% du chiffre d'affaires ;
- la Poudrière développe une activité de vie communautaire autonome : son financement provient de la mise en commun des ressources financières des personnes travaillant à l'extérieur et des revenus générés par toutes les activités (récupération et autres activités) ;
- Tricoop (société coopérative) ne perçoit aucune aide des Pouvoirs Publics⁶.

Ces entreprises sociales mobilisent inégalement des ressources volontaires. Par exemple, les Magasins du Monde Oxfam font largement appel à des bénévoles pour leurs boutiques ; par contre, on dénombre peu de bénévoles chez Terre.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Il existe peu de liens avec les politiques publiques.

⁶ Toutes ces données proviennent du Centre d'Economie Sociale (2001). Nous ne disposons pas de données précises pour les Magasins du Monde Oxfam.

2.8. Les données de base

220 personnes travaillent chez Terre ; Oxfam Solidarité emploie 96 équivalents temps plein (ETP) ; Tricoop fournit du travail à 40 ETP, De Bouche à Oreille à 7 ETP et les Magasins du Monde Oxfam à 75 ETP.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Toutes ces entreprises sociales ont une activité de production et/ou de services dans le domaine du recyclage et de la réutilisation de déchets (tri, collecte et recyclage d'encombrants, de textile, de papiers et cartons, etc.).

3.2. Un degré d'autonomie élevé

Un des critères de la Charte Solid'R stipule que les entreprises adhérentes doivent avoir une autonomie de gestion, à savoir que la majorité des parts sociales ou des voix à l'assemblée générale ne peut être détenue par un ou plusieurs associés du secteur public.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Ces entreprises ont un niveau de risque élevé du fait de leur activité marchande fortement développée.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Elles ont pratiquement toutes un minimum de salariés. La Charte Solid'R stipule que le salaire brut le plus élevé ne peut pas être supérieur à 4 fois le salaire brut le plus faible. La Poudrière constitue un cas un peu particulier puisque, comme nous l'avons déjà mentionné, elle développe une vie communautaire : les personnes vivant dans la communauté ne sont pas rémunérées mais, en échange de leur travail de récolte et de tri, elles sont logées et nourries.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

De par leur secteur d'activité (le recyclage et la récupération) et leur objet social (proposer un emploi à des personnes peu qualifiées), les entreprises sociales adhérant à la Charte Solid'R servent la communauté.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

Toutes résultent d'initiatives émanant de la société civile.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

Un critère de la Charte Solid'R souligne l'importance du processus de décision démocratique. A ce titre, les décisions de l'assemblée générale sont prises selon la règle "un homme, une voix" ou en limitant la puissance votale à 5%.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

La charte insiste sur une gestion dans laquelle les travailleurs sont régulièrement informés et consultés sur les résultats de l'organisation et sur ses choix stratégiques.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

Etant donné que ces WISE sont majoritairement des ASBL, elles ne distribuent pas leurs profits.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Les WISE signataires de la Charte Solid'R sont rassemblées au sein du réseau RESsources.

5. Caractères novateurs

L'arrivée de nouveaux opérateurs privés dans le secteur du recyclage, parfois sous un couvert pseudo-humanitaire, devient source de confusion dans le public. C'est pourquoi les organisations signataires de la Charte Solid'R veulent affirmer leur objectif d'économie sociale et leur transparence de gestion en s'engageant au respect volontaire de règles éthiques et à leur contrôle par un organisme indépendant.

Entreprises sociales d'insertion non labellisées en Région wallonne et à Bruxelles : les autres entreprises sociales actives dans la récupération et le recyclage

1. Brève description historique

Comme annoncé dans le point 1 de la fiche précédente, la présente fiche est consacrée aux WISE non labellisées, actives dans la récupération et le recyclage, membres de RESsources mais non signataires de la Charte Solid'R. Ces entreprises sociales réalisent des activités à caractère plutôt occupationnel. Parmi celles-ci, citons notamment l'Armée du Salut, Banc d'essai, Emmaüs communauté ouvrière ou Solidarité Aubange.

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

La majorité de ces entreprises sont des associations sans but lucratif (ASBL). Elles n'ont pas de capital social.

2.2. Les objectifs poursuivis

Ces entreprises sociales, qui exercent toutes une activité de récupération ou de recyclage, visent à lutter contre l'exclusion et/ou à réinsérer des travailleurs faiblement qualifiés.

2.3. Le type d'emplois offerts

Ces structures d'accueil développent des activités occupationnelles et mènent une action de resocialisation par le biais d'activités diverses (nettoyage, travail de récupération, etc.).

2.4. L'importance de la formation

Ces entreprises dispensent, dans la mesure du possible, des formations qualifiantes sur le métier.

2.5. Le type de personnes employées

Elles engagent principalement des travailleurs peu qualifiés ou sans autre perspective d'emploi. Lorsque leur objectif premier est la lutte contre l'exclusion (comme c'est le cas de l'Armée du Salut), elles accueillent des bénéficiaires du minimex (minimum de moyens d'existence) exclus socialement, des personnes alcooliques, des personnes lourdement endettées, etc.

2.6. Le type de ressources mobilisées

Etant donné que les entreprises sociales ici visées sont relativement différentes les unes des autres, il est difficile d'établir un schéma commun quant aux ressources financières et volontaires. Cependant, la plupart de ces entreprises bénéficient de subsides publics, mais de provenances multiples et dans des proportions variables :

- pour l'Armée du Salut, par exemple, les aides publiques reçues en 1999 ont permis de financer 2/3 des salaires de l'ensemble des travailleurs. Les dons et les contributions des hébergés (12,50 euros par nuit) ont atteint 270.000 euros au total pour cette même année, contre 300.000 euros pour le chiffre d'affaires et 200.000 euros pour les aides publiques ;
- pour Banc d'essai (récolte d'encombrants de bois), les subsides à l'emploi représentent le double du chiffre d'affaires ;
- dans la communauté ouvrière Emmaüs, toutes les personnes de la communauté (20 à 25 personnes) peuvent être considérées comme bénévoles car elles ne perçoivent aucune rémunération. Les fruits de leur travail permettent de financer la vie de la communauté⁷.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Il existe peu de liens avec les politiques publiques.

2.8. Les données de base

Il existe actuellement 17 entreprises sociales non labellisées, n'ayant pas souscrit à la Charte Solid'R, et qui proposent des activités à caractère occupationnel. Nous ne disposons pas de données quant au nombre de bénéficiaires.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Toutes ces entreprises sociales ont une activité de production de biens et/ou de services dans le domaine du recyclage et de la réutilisation de déchets (tri, collecte et recyclage d'encombrants, de textile, de papiers et cartons, etc.).

3.2. Un degré d'autonomie élevé

Puisque ces entreprises sociales sont en majorité des ASBL d'initiative privée, elles jouissent d'un large degré d'autonomie.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Etant donné l'hétérogénéité de ce groupe d'entreprises sociales, il est impossible d'émettre un avis ferme à ce sujet. Néanmoins, nous pensons que ces entreprises

⁷ Toutes ces données proviennent du Centre d'Economie Sociale (2001).

sociales ont un risque économique relativement faible du fait du caractère occupationnel de leurs activités.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Ces entreprises ont pratiquement toutes un minimum, mais limité, de salariés. Les personnes hébergées ne sont d'ordinaire pas rémunérées. En échange de leur travail de récolte et de tri, elles sont souvent logées et nourries.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

De par leur secteur d'activité (le recyclage et la récupération) et leur objet social (développer des activités de resocialisation pour des personnes en difficulté), ces entreprises sociales servent la communauté.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

Toutes résultent d'initiatives émanant de la société civile (particuliers, associations, groupes d'habitants, etc.).

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

La majorité de ces entreprises sociales sont des associations sans but lucratif (ASBL) ; les autres sont des sociétés coopératives. Cela implique que le pouvoir de décision n'est pas basé sur la propriété du capital.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

Nous ne disposons pas de données fiables à ce sujet. Cependant, nous pensons qu'elles n'ont pas une nature participative particulièrement affirmée.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

Les ASBL ne peuvent pas distribuer de bénéfices. Les sociétés coopératives ne peuvent le faire que d'une façon limitée.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Les entreprises sociales d'insertion non labellisées, actives dans le domaine de la récupération et le recyclage des déchets et non signataires de la Charte Solid'R sont rassemblées au sein du Réseau des entreprises d'économie sociale actives dans la récupération et le recyclage (RESsources).

5. Caractères novateurs

Ces initiatives prennent, pour la plupart, leur source dans le constat des difficultés socio-économiques des classes sociales les plus faibles et luttent contre l'exclusion. Les activités de recyclage et de réemploi sont un des outils de cette lutte.

Ateliers sociaux agréés par la Région flamande

1. Brève description historique

En Flandre, jusqu'au début des années 80, le travail dans un cadre protégé était réservé aux personnes handicapées, au sein des ateliers protégés (*beschutte werkplaatsen*). Avec la naissance des ateliers sociaux (*sociale werkplaatsen*, ou SWP), la possibilité de travailler dans un environnement protégé a été étendue à certaines catégories de personnes particulièrement défavorisées, valides mais "socialement" handicapées, marquées par de graves handicaps socioprofessionnels (faible qualification, analphabétisme, passé judiciaire, situations familiales difficiles, etc.).

Un décret de la Région flamande est venu ancrer, le 14 juillet 1998, l'expérience des SWP dans un cadre légal définitif.

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

La loi permet aux SWP de choisir entre le statut de société à finalité sociale (SFS) et celui d'association sans but lucratif (ASBL – pas de capital social). La SFS doit obligatoirement revêtir la forme d'une société commerciale et présenter les caractéristiques suivantes : avoir pour finalité le service aux associés ou à la collectivité plutôt que le profit, disposer de l'autonomie de gestion, être gérée selon un processus démocratique et respecter la primauté des personnes et du travail sur la rémunération du capital.

Dans les faits, tous les SWP sont des ASBL.

2.2. Les objectifs poursuivis

Les SWP ont pour mission de procurer un travail durable aux demandeurs d'emploi les plus précarisés, dans un environnement professionnel protégé, sans pour autant décourager ou exclure toute possibilité de réintégrer le circuit économique normal.

2.3. Le type d'emplois offerts

Les emplois offerts sont des emplois permanents. La majorité des contrats est à durée indéterminée.

2.4. L'importance de la formation

Selon Nicaise, Lauwereys et Matheus (2001, p.78), ce sont les SWP qui offrent globalement le moins de formations en comparaison avec les autres entreprises sociales d'insertion en Flandre.

Le placement dans un SWP doit faire partie d'un parcours de réinsertion individuel de la part du demandeur d'emploi très difficile à placer. Dans ce cadre, l'accompagnateur de parcours peut, en concertation avec le SWP, permettre aux travailleurs de suivre, pendant la période d'occupation, une formation professionnelle agréée par un organisme public flamand.

2.5. Le type de personnes employées

Les SWP engagent principalement les demandeurs d'emploi les plus précarisés, à savoir ceux qui, en raison d'une accumulation de facteurs personnels et contextuels, ne peuvent trouver ou conserver une place sur le marché régulier de l'emploi⁸.

Les SWP reçoivent des subsides de la Région flamande lorsqu'ils engagent des demandeurs d'emploi très difficile à placer répondant aux critères suivants : être inactif depuis au moins 5 ans sans interruption; être faiblement scolarisé; avoir des difficultés au point de vue social, physique ou psychique; être inscrit au Service flamand de placement et de formation professionnelle (*Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling*, ou VDAB) en qualité de demandeur d'emploi.

2.6. Le type de ressources mobilisées

Pour chaque travailleur du groupe cible agréé, la prime salariale de compensation est fixée, pour la première et la deuxième année d'occupation, à 14.838 euros par an, et à 13.386 euros par an à partir de la troisième année d'occupation.

Cette prime est minorée, le cas échéant, de l'allocation de réinsertion octroyée par l'Etat fédéral à certains travailleurs dans le cadre de la mesure SINE (la mesure SINE est un programme de remise au travail dont l'objectif est de réinsérer des demandeurs d'emploi très difficiles à placer sur le marché du travail). Pour les mises au travail au moins à 4/5 temps, le montant de l'allocation s'élève à 545 euros/mois et l'employeur bénéficie d'une dispense des cotisations patronales de sécurité sociale non limitée dans le temps. Le montant activé est payé par le centre public d'aide social (CPAS) ; ce dernier est ensuite remboursé par l'Etat fédéral.

Les SWP reçoivent également une subvention d'encadrement. Le montant annuel de cette subvention d'encadrement est fixé à 11.155 euros pour un membre du personnel d'encadrement par 5 travailleurs du groupe cible.

Les SWP sont des ASBL et bénéficient des avantages liés à ce statut (engagement de travailleurs sous contrat ACS⁹, notamment).

Les coûts de fonctionnement sont couverts par la vente de produits et services. Celle-ci représente environ 50% des rentrées financières des SWP.

Les SWP mobilisent peu de ressources volontaires.

⁸ Décret de la Région flamande du 14/07/1998, art. 5.

⁹ Les ACS sont des agents contractuels subventionnés. Il s'agit de personnes engagées dans le cadre d'un programme de résorption du chômage.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Les décrets et arrêtés relatifs aux SWP sont les suivants :

- 14 juillet 1998 - Décret relatif aux ateliers sociaux ;
- 8 décembre 1998 - Arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret relatif aux ateliers sociaux ;
- 14 décembre 2001 - Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du gouvernement du 8 décembre 1998 portant exécution du décret relatif aux ateliers sociaux.

Les SWP se retrouvent au sein de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux pour les négociations collectives entre employeurs et travailleurs. Au niveau des secteurs, les commissions et sous-commissions paritaires forment le centre de la concertation sociale. Les conventions collectives de travail qui sont conclues à ce niveau couvrent un large éventail de sujets qui relèvent du domaine des relations de travail.

2.8. Les données de base

Actuellement, 110 ateliers sociaux sont actifs en Flandre ; ils occupent 2.400 personnes à plein temps, encadrées par près de 500 personnes.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Les SWP ont une activité continue de production de biens et services. Celle-ci peut prendre la forme de travail administratif, de construction, de services aux personnes (restaurants sociaux, etc.), d'activités de recyclage, d'agriculture biologique, etc. De façon générale, les SWP choisissent des activités intensives en main-d'œuvre, puisque leur objectif principal est la création d'emplois.

3.2. Un degré d'autonomie élevé

Les SWP doivent avoir pour forme juridique l'ASBL ou la SFS. Pour cette raison, nous émettons l'hypothèse qu'ils jouissent d'un large degré d'autonomie.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Les SWP reçoivent de manière continue des subsides (primes de compensation) pour couvrir une partie des coûts salariaux. Outre le risque lié aux retards de paiement des subventions, le risque économique des SWP est limité à la couverture, par l'activité marchande, des coûts de fonctionnement et d'une partie des salaires. Rappelons que les ressources financières tirées de la vente représentent néanmoins 50% des rentrées des SWP.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Pour rappel, les SWP ont pour but d'offrir un emploi durable et rémunéré à des demandeurs d'emploi. La majorité des travailleurs est donc rémunérée. De plus, les SWP ont l'obligation de respecter un niveau de salaire minimum dans le cadre de la commission paritaire 327.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

Les SWP proposent un emploi à des personnes généralement exclues du monde du travail. Leur action positive pour la société ne se limite pas à cet objectif de réinsertion, puisque les activités développées par les SWP ont presque toujours une utilité sociale.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

A ce sujet, nous ne disposons pas de statistiques fiables. Néanmoins, nous émettons l'hypothèse que, étant donné leur statut (ASBL ou SFS), la majorité des SWP sont d'initiative privée (généralement un entrepreneur inséré dans une dynamique associative) et émanent de la société civile.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

Etant donné la forme juridique de la plupart des SWP, le pouvoir de décision ne pourrait pas être basé sur la propriété du capital.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

Les textes légaux n'impliquent aucunement que les SWP développent une nature participative. Dans la pratique, on observe toutefois une dynamique participative au sein de certains SWP.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

Selon leur statut juridique (ASBL ou SFS), les ateliers sociaux ne peuvent pas distribuer leurs bénéfices, ou ils ne peuvent le faire que de façon limitée. Les éventuels gains d'un SWP sont à réinvestir dans le cadre de son objet social, à savoir la création de nouveaux emplois pour des chômeurs de longue durée.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Le Groupement des ateliers sociaux (*Samenwerkingsverband Sociale Werkplaatsen*, ou SSW) a été constitué en 1988 pour faire reconnaître et soutenir le développement des ateliers sociaux. A présent, la grande majorité des ateliers sociaux et des centres de soin par le travail (AZC, qui font l'objet de la fiche suivante) sont regroupés au sein du Groupement de l'emploi social (*Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling*, ou SST), qui a remplacé le SSW et promeut l'ensemble de l'emploi social en Flandre.

5. Caractères novateurs : les centres de recyclage et les boutiques de recyclage en Flandre

Calqués sur le modèle néerlandais, les centres de recyclage (*kringloopcentra*) flamands poursuivent un triple objectif : récolter et recycler les encombrants ménagers afin de diminuer la masse de déchets mis en décharge ou incinérés ; vendre des marchandises usagées mais encore utilisables à des prix intéressants dans les boutiques de recyclage (*kringloopwinkels*) ; et créer des postes de travail pour les personnes défavorisées (faiblement scolarisées et/ou chômeurs de longue durée).

En l'an 2000, 39 centres de recyclage étaient en activité en Flandre. Ils offraient du travail à 1.330 personnes (1.046 en ETP). Parmi ces centres, 30 étaient agréés en tant qu'ateliers sociaux (*sociale werkplaatsen*) et 4 avaient le statut d'entreprises d'insertion (*invoegbedrijven*). Par conséquent, les critères étudiés à propos des SWP s'appliquent à la majorité des centres de recyclage.

En plus des subsides mentionnés ci-dessus pour l'embauche de personnes défavorisées dans les SWP, les centres de recyclage perçoivent des aides à l'installation, des interventions financières liées à l'activité de recyclage des déchets et une réduction (de 21% à 6%) de la taxe sur la valeur ajoutée pour les articles mis en vente.

Les centres de soin par le travail en Région flamande

1. Brève description historique

En Flandre, depuis le début des années 80, les ateliers sociaux (*sociale werkplaatsen*, ou SWP) proposent un travail à des demandeurs d'emploi particulièrement fragilisés. Un décret de la Région flamande est venu ancrer, le 14 juillet 1998, l'expérience des SWP dans un cadre légal définitif. Cependant, certains SWP ne sont pas agréés par les autorités flamandes et restent de ce fait en dehors du programme de subventionnement ; ces ateliers sociaux sont désignés par le terme de "centres de soin par le travail" (*arbeidszorgcentra*, ou AZC).

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

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

2.2. Les objectifs poursuivis

Le but central des AZC est d'offrir un travail à des personnes qui, pour des raisons personnelles ou liées à leur environnement social, ne peuvent pas (ou plus) travailler dans les conditions normales du circuit traditionnel de l'emploi.

2.3. Le type d'emplois offerts

Il s'agit d'un emploi permanent. La majorité des contrats est à durée indéterminée.

2.4. L'importance de la formation

Les travailleurs bénéficient pour la plupart d'une approche particulièrement individualisée de résolution de leurs problèmes. Cette approche se traduit concrètement par un accord entre l'employeur et le travailleur du groupe cible et par un plan d'accompagnement individualisé qui inclut un volet "formation". Ce dernier est surtout centré sur la formation aux attitudes de travail (respect des horaires, respect de la hiérarchie, etc.).

2.5. Le type de personnes employées

Etant donné que les AZC ne font pas l'objet d'un décret, ils ne sont pas tenus de respecter des exigences spécifiques quant à leur public cible. Ce dernier est donc très diversement composé. On y retrouve des chômeurs de longue durée, des personnes faiblement qualifiées, des demandeurs d'emploi avec de graves problèmes personnels (alcoolisme, par exemple), des travailleurs avec de lourds problèmes psychiatriques et/ou psychiques, des personnes handicapées mentales, physiques et/ou sensorielles, ... Signalons que le public cible est généralement affecté de handicaps plus lourds que celui des ateliers sociaux.

2.6. Le type de ressources mobilisées

Contrairement aux ateliers sociaux, les AZC ne bénéficient pas d'une politique de subventionnement particulière liée à une reconnaissance par les pouvoirs publics flamands.

Ils reçoivent les subsides accessibles à la plupart des ASBL (engagement de travailleurs sous contrat de programme de résorption du chômage, notamment). Généralement, ils perçoivent également des subventions des provinces et des communes.

Les coûts de fonctionnement sont en partie couverts par la vente de produits et services.

Les AZC mobilisent peu de ressources volontaires.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Les AZC sont au centre de nombreux débats et études en Flandre en vue d'une éventuelle reconnaissance par les pouvoirs publics.

2.8. Les données de base

Le fait que les AZC ne fassent pas l'objet d'un décret rend difficile l'établissement de statistiques. En 1998, environ 55 AZC étaient actifs en Flandre.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Les AZC ont une activité de production de biens et services. Celle-ci peut prendre la forme de travail de construction, de services aux personnes (restaurants sociaux, par exemple), d'activités de recyclage, de jardinage, etc.

3.2. Un degré d'autonomie élevé

Les AZC sont pour la plupart des associations sans but lucratif (ASBL). Pour cette raison, nous émettons l'hypothèse qu'ils jouissent d'un large degré d'autonomie.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Etant donné que les AZC ne sont pas systématiquement subventionnés par les autorités flamandes, nous posons l'hypothèse que leurs activités présentent un niveau significatif de risque économique.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Les AZC ont pour objectif principal d'offrir un emploi durable et rémunéré à des personnes fortement marginalisées.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

Les AZC proposent un emploi à des personnes généralement exclues du monde normal du travail. Leur action positive pour la société ne se limite pas à cet objectif de réinsertion, puisque les activités développées par les AZC ont, comme celles des ateliers sociaux, presque toujours une utilité sociale.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

A ce sujet, nous ne disposons pas de statistiques fiables. Néanmoins, nous émettons l'hypothèse que, étant donné leur statut (ASBL), la majorité des AZC sont d'initiative privée (généralement un entrepreneur inséré dans une dynamique associative) et émanent de la société civile.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

La forme juridique de l'ASBL ne permet pas que le pouvoir de décision soit basé sur la propriété du capital.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

L'hétérogénéité du secteur des AZC ne permet pas de faire ressortir une généralité sur ce point. Cependant, l'approche individualisée de chaque travailleur, ainsi que la volonté des AZC de s'impliquer dans la vie de la communauté, laissent à penser qu'ils ont une dimension participative.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

De par leur statut juridique (ASBL), les AZC ne peuvent pas distribuer leurs bénéfices.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Le Groupement de l'emploi social (*Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling*, ou SST) coordonne aussi bien les ateliers sociaux (SWP) que les centres de soin par le travail (AZC).

5. Caractères novateurs

En Flandre, les centres de soin par le travail (ainsi d'ailleurs que les ateliers sociaux) ont joué un rôle novateur en proposant, à partir des années 80, un travail dans un cadre protégé à des personnes autres que les personnes handicapées (pour qui cette possibilité existait déjà, au sein des ateliers protégés, ou *beschutte werkplaatsen*), à savoir des personnes valides mais "socialement" handicapées.

Entreprises d'insertion agréées par la Région flamande

1. Brève description historique

Dès 1993, différents signes attestent d'une réelle volonté des pouvoirs publics de soutenir les initiatives visant à offrir des emplois stables à des travailleurs peu qualifiés. La reconnaissance légale des entreprises d'insertion (*invoegbedrijven*, ou IB) en région flamande est toutefois plus récente.

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Les entreprises d'insertion flamandes sont des sociétés commerciales. Plus de 2/3 des IB sont des sociétés coopératives.

2.2. Les objectifs poursuivis

Les IB sont des entreprises commerciales dont l'objectif est de créer des emplois durables destinés aux demandeurs d'emploi enregistrés comme tels depuis au moins douze mois.

2.3. Le type d'emplois offerts

Les IB doivent engager les travailleurs en insertion sous le régime d'un contrat à durée indéterminée.

2.4. L'importance de la formation

La pression de la productivité, causée par le fait que les subsides accordés aux travailleurs en insertion sont dégressifs et que les IB doivent être, à moyen terme, financièrement autonomes, rend difficile l'organisation de formations. Cependant, les IB dispensent généralement des formations techniques et des formations "sur le tas".

2.5. Le type de personnes employées

Les IB doivent, trois ans après la date de notification de la décision d'agrément, compter au moins 30% de travailleurs d'insertion en équivalents temps plein dans l'entreprise par rapport à l'effectif global.

Pour être accepté comme travailleur en insertion, il faut être demandeur d'emploi, faiblement scolarisé (en l'occurrence détenir au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) et chômeur complet indemnisé depuis au moins une année ou bénéficiant du minimex (minimum de moyens d'existence).

2.6. Le type de ressources mobilisées

Les IB bénéficient d'un subside de salaire, octroyé par la Région flamande, censé compenser les coûts d'insertion et la perte de rendement liés aux travailleurs qu'elles emploient. Elles doivent au préalable prévoir un planning du personnel réaliste étalé sur quatre années.

Le subside initial de salaire est dégressif : le coût salarial de chaque travailleur en insertion prévu dans le planning initial du personnel est ainsi subsidié à 80 % la première année, 60 % la deuxième, 40 % la troisième et 20% la quatrième. Au-delà, le subside de salaire n'est plus octroyé. Les IB qui développent des activités liées à l'environnement bénéficient d'une mesure particulière : à partir de la quatrième année, un subside de salaire est octroyé (fixé à 35% du coût salarial) pour chaque travailleur en insertion, et cela pour toute la durée de l'agrément comme IB.

Lorsque, après la phase initiale de lancement, les IB engagent des travailleurs en insertion supplémentaires, l'octroi d'un subside de salaires pour ces derniers se fait pour trois ans au maximum. Pour les première, deuxième et troisième années, les subsides sont fixés respectivement à 60 %, 40 % et 20% du coût salarial. Une extension du nombre initial de postes de travailleurs en insertion alloués ne peut toutefois être sollicitée que dans une période de sept ans prenant cours le jour de l'entrée en service du premier travailleur en insertion.

Il n'existe pas de subside supplémentaire pour le personnel d'encadrement.

2.7. Les liens avec les politiques publiques

L'agrément des IB est accordé pour une période de 10 ans à compter de l'entrée en service du premier travailleur en insertion.

2.8. Les données de base

Au début de l'année 2002, on recensait 26 IB. Elles occupaient environ 240 personnes, dont 67% de travailleurs en insertion.

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

Les IB ont clairement une activité continue de production de biens et services. Lors de la demande d'agrément, elles doivent d'ailleurs pouvoir démontrer leur rentabilité potentielle sur base d'une activité commerciale. Les IB optent généralement pour des activités économiques à forte intensité de main-d'œuvre, respectueuses de l'environnement et ayant une plus-value sociale qui n'est pas réalisée spontanément par le secteur privé classique (par exemple, recyclage et reconditionnement d'ordinateurs, restauration scolaire, triage de déchets de construction et de démolition, courrier express à vélo,...).

3.2. Un degré d'autonomie élevé

Les IB ont pour forme juridique la société commerciale. Nous émettons donc l'hypothèse que la majorité des IB jouissent d'un large degré d'autonomie. Les subventions et les primes qu'elles reçoivent des pouvoirs publics n'impliquent aucunement que ceux-ci interviennent dans leur gestion ou dans leurs orientations commerciales.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Du fait que les IB développent une activité commerciale et qu'elles ne reçoivent des subsides que durant une période de temps limitée, elles supportent un niveau significatif de risque économique.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Lors de la procédure d'agrément, les IB s'engagent à rémunérer les travailleurs en insertion conformément aux salaires en vigueur dans le secteur.

La mise au travail de 3 travailleurs en insertion à temps plein au moins doit avoir lieu dans les 3 ans suivant la date de notification de la décision d'agrément.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

L'objectif premier des IB est de créer des emplois durables destinés aux chômeurs de longue durée. De plus, pour pouvoir être agréées, les IB doivent développer des activités qui engendrent une plus-value sociale : les produits ou les processus de production ne peuvent pas porter atteinte à l'environnement; le produit ou le service doit contribuer à un développement durable et avoir une utilité sociale.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

A ce sujet, nous ne disposons pas de statistiques fiables. Néanmoins, nous émettons l'hypothèse que la majorité des IB sont d'initiative privée et émanent de la société civile ou d'entrepreneurs insérés dans une dynamique associative, car les IB ont majoritairement la forme juridique de sociétés commerciales coopératives.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

Etant donné la forme juridique de la plupart des IB, le pouvoir de décision ne pourrait pas être basé sur la propriété du capital.

De plus, les IB doivent souscrire aux principes de la charte de l'économie plurielle établie en Flandre. Elles sont donc invitées à veiller de manière équilibrée aux intérêts de tous les acteurs concernés par les activités de l'entreprise. Cela passe évidemment par un pouvoir de décision qui ne soit pas basé sur la propriété du capital.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

Un des principes de la charte de l'économie plurielle encourage les IB à rechercher, par le biais d'une participation maximale des travailleurs, un développement individuel et collectif optimal.

Dans la pratique, nous n'avons pas constaté en général de participation systématique des travailleurs et des personnes concernées par l'activité à la gestion de l'entreprise.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

Lors de la procédure d'agrément, les IB s'engagent à limiter à 8 % la rétribution du capital pour les sociétés commerciales jusqu'à au moins un an suivant le dernier paiement d'une prime pour un travailleur en insertion.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

Il n'existe pas de structure fédérative pour les IB.

5. Caractères novateurs

Les IB cherchent à concilier l'insertion par le travail de personnes défavorisées et la rentabilité économique à moyen terme.

Ateliers protégés en Région flamande

1. Brève description historique

La première loi concernant l'accueil des personnes handicapées date du 16 avril 1963 : elle prévoyait, d'une part, l'obligation pour les entreprises privées et les administrations publiques d'engager une certaine proportion de personnes handicapées et, d'autre part, la création des ateliers protégés (*beschutte werkplaatsen*, ou BW).

2. Caractéristiques essentielles

2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

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

2.2. Les objectifs poursuivis

Les BW ont pour mission de proposer un emploi utile et rémunéré, dans un environnement adapté, à des personnes handicapées.

2.3. Le type d'emplois offerts

L'emploi proposé est généralement à durée indéterminée.

2.4. L'importance de la formation

En plus des formations nécessaires pour l'utilisation des machines et des matériaux organisées au sein des BW, la Fédération flamande des ateliers protégés (*Vlaams Federatie van Beschutte Werkplaatsen*, ou VLAB) propose des modules de formations aux travailleurs des BW.

2.5. Le type de personnes employées

Les BW doivent, pour être agréés, s'engager à réserver les postes de travail disponibles en priorité aux personnes avec un handicap¹⁰. Par handicap, on entend "toute limitation durable et importante des chances d'intégration sociale d'une personne causée par une atteinte des possibilités mentales, psychiques, physiques, ou sensorielles". Les BW s'adressent donc à des personnes handicapées qui, en raison de la nature et/ou de la gravité de leur handicap, sont dans l'incapacité provisoire ou définitive d'exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail.

¹⁰ Article 1 de l'arrêté du 17/12/1999 du Gouvernement flamand fixant les conditions d'agrément des ateliers protégés.

2.6. Le type de ressources mobilisées

Les BW reçoivent des subsides du Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées (*Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap*, ou VFSIPH). Ces subsides servent à couvrir les frais de fonctionnement et les salaires des travailleurs actifs au sein des BW.

Concrètement, l'activité marchande représente 50% des recettes des BW. Les subsides fournissent les 50% restants. Les BW 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). Enfin, les BW mobilisent des ressources volontaires (par exemple, le conseil d'administration est souvent composé de bénévoles).

2.7. Les liens avec les politiques publiques

Les BW, pour recevoir des subsides, doivent préalablement être agréés par le VFSIPH. Le décret du conseil flamand du 27 juin 1990 et les arrêtés du Gouvernement flamand du 19 décembre 1996 et du 17 décembre 1999 fixent les conditions d'agrément.

Les BW se retrouvent au sein de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux pour les négociations collectives entre employeurs et travailleurs. Au niveau des secteurs, les commissions et sous-commissions paritaires forment le centre de la concertation sociale. Les conventions collectives de travail qui sont conclues à ce niveau couvrent un large éventail de sujets qui relèvent du domaine des relations de travail.

2.8. Les données de base

Actuellement, 68 BW accueillent 13.870 travailleurs handicapés. S'y ajoutent les personnes valides faisant partie du personnel d'encadrement ou du personnel administratif (environ 600 personnes).

3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale

3.1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de services

A l'instar des ETA à Bruxelles et en Wallonie, les BW ont une activité continue de production de biens et services.

3.2. Un degré d'autonomie élevé

L'écrasante majorité (99%) des BW sont des ASBL. Par conséquent, nous supposons qu'ils jouissent d'un large degré d'autonomie.

3.3. Un niveau significatif de risque économique

Les BW ont un niveau de risque significatif car leurs rentrées financières liées à l'activité marchande couvrent 50% des recettes totales.

3.4. Un montant minimum de travail salarié

Les BW sont tenus de rémunérer leurs travailleurs en respectant le salaire minimal en vigueur dans le secteur des ateliers sociaux et des ateliers protégés.

3.5. Un objectif explicitement d'intérêt général

De par leur objet social, les BW fournissent certainement un service à la communauté.

3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens

Les BW sont, pour la plupart, nés d'initiatives privées, notamment celles de parents de personnes handicapées désireux de créer un travail adapté pour leurs enfants.

3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu

La majorité des BW sont des ASBL. Dès lors, le pouvoir de décision ne peut pas être basé sur la propriété du capital.

3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité

Nous ne disposons pas d'informations à ce sujet. Néanmoins, étant donné les caractéristiques du public cible, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'il n'existe pas de participation systématique des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

3.9. Une distribution limitée des bénéfices

La grande majorité des BW sont des ASBL et ne redistribuent donc pas leurs bénéfices. Ceux-ci doivent être réinjectés dans l'association pour accomplir le but social de l'activité.

4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)

La structure fédérative pour le BW est:

- le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées (*Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap*, ou VFSIPH) ;
- La Fédération flamande des ateliers protégés (*Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen*, ou VLAB).

5. Caractères novateurs

Jusqu'à présent, le Ministre flamand de la santé est le responsable de tutelle des BW. Un projet de décret du Gouvernement flamand vise à transférer cette responsabilité vers le Ministre flamand de l'emploi.

Bibliographie

Entreprises d'insertion (EI)

BORZAGA, C. and DEFOURNY, J. (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London.

DEFOURNY, J., SIMON, M. et VAN PACHTERBEKE, I. (1996), *L'entreprise d'insertion en Wallonie. Premières leçons de 7 projets-pilotes*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

MINISTERE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE, Administration régionale de l'Economie et de l'Emploi (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises d'insertion*, sur le site Internet :

<http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE, Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises d'insertion*, sur le site Internet : <http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

SIMON, M. (1998), *L'entreprise d'insertion à l'épreuve de la réalité économique*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

SPEAR, R., DEFOURNY, J., FAVREAU, L. and LAVILLE, J.-L. (2001), *Tackling Social Exclusion in Europe, The Contribution of the Social Economy*, Ashgate, Aldershot.

Entreprises de travail adapté (ETA)

AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) (1999a), *Rapport d'activité 1998*, Charleroi.

AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) (1999b), *Les entreprises de travail adapté en Région Wallonne*, 8^{ème} édition, Charleroi.

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE, DIRECTION GENERALE DE L'ECONOMIE ET DE L'EMPLOI (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises de travail adapté (anc. Ateliers protégés)*, sur le site Internet : <http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

NAVEZ, F., DEMARCHE, J.M. et DEMONTY, B. (1999), *Rapport pour la Belgique*, Digestus-Network for new law on social enterprises in Europe.

Entreprises de formation par le travail (EFT) et ateliers de formation par le travail (AFT)

BORZAGA, C. and DEFOURNY, J. (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London.

DAVAGLE, M. (1991), *L'ASBL dans tous ses états*, Ced.samsom, Diegem.

DEFOURNY, J., NYSENS, M. et SIMON, M. (1998), *De l'association sans but lucratif à la société à finalité sociale*, in DEFOURNY, J., FAVREAU, L. et LAVILLE, J.-L. (eds), *Insertion et nouvelle économie sociale, un bilan international*, Desclée de Brouwer, Paris.

FUSULIER, B. et MERTENS, S. (1996), *L'intervalle formateur, Etude des entreprises de formation par le travail*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

LAUWEREYS, L. et NICAISE, I. (1999), *Morfologie van de sociale tewerkstelling in België*, HIVA, Leuven.

GAUSSIN, C. (1997), *Analyse multidimensionnelle du coût des entreprises de formation par le travail en Wallonie*, Les cahiers du CERISIS 97/3, CERISIS-Hainaut, UCL, Charleroi.

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE (2001), *Premier rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne*, Jambes.

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE, Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi (2001), *Agrément et subventionnement des entreprises de formation par le travail*, sur le site Internet : <http://www.minsoc.fgov.be/socialeconomy>

PINXTEREN, A. (2001), *Crise de l'emploi, politiques actives et économie sociale d'insertion. Etudes comparatives des Entreprises de Formation par le travail et des Ateliers Sociaux*, Mémoire de fin d'études, Département des Sciences économiques, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.

SPEAR, R., DEFOURNY, J., FAVREAU, L. and LAVILLE, J.-L. (2001), *Tackling Social Exclusion in Europe, The contribution of the social economy*, Ashgate, Aldershot.

Entreprises sociales non labellisées membres de RESSources et non signataires de la Charte Solid'R

CENTRE D'ECONOMIE SOCIALE (2001), *Economie sociale et gestion des déchets*, Université de Liège, Liège.

Ateliers sociaux (SWP)

DEFOURNY, J. et VAN PATCHERBEKE, I. (1996), *Les initiatives de formation et d'emploi pour les peu qualifiés en Flandres*, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège.

LAUWEREYS, L. et NICAISE, I. (1999), *Morfologie van de sociale tewerkstelling in België*, HIVA, Leuven.

LAUWEREYS, L., MATHEUS, N. et NICAISE, I. (2000), *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen : doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven.

MERTENS, S et SIMON, M. (1997), *Vers une nouvelle définition de l'économie sociale en Flandres*, Traverses n°128 (décembre), Monceau-sur-Sambre.

NICAISE, I., LAUWEREYS, L. et MATHEUS, N. in CES, HIVA, CERISIS, IRES et ANSO (2001), *Economie sociale : enjeux conceptuels, insertion par le travail et services de proximité*, De Boeck, Bruxelles.

PINXTEREN, A. (2001), *Crise de l'emploi, politiques actives et économie sociale d'insertion. Etudes comparatives des Entreprises de Formation par le travail et des Ateliers Sociaux*, Mémoire de fin d'études, Département des Sciences économiques, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.

VANDER BEKE, D. (1999), *Sociale Economie, een verkennende studie*, Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu.

Entreprises d'insertion (IB)

DEFOURNY, J. et VAN PACHTERBEKE, I. (1996), *Des initiatives de formation et d'emploi pour les peu qualifiés en Flandres*, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège.

- LAUWEREYS, L. et NICAISE, I (1999), *Morfologie van de sociale tewerkstelling in België*, HIVA, Leuven.
- LAUWEREYS, L., MATHEUS, N. et NICAISE, I. (2000), *De sociale tewerkstelling in Vlaanderen : doelgroepbereik, kwaliteit en doelmatigheid*, HIVA, Leuven.
- MERTENS, S et SIMON, S. (1997), "Vers une nouvelle définition de l'économie sociale en Flandres", *Traverses*, n°128 (décembre), Monceau-sur-Sambre.
- MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, AFDELING TEWERKSTELLING (2002), *Invoegbedrijven, Handleiding voor de werkgever*, Bruxelles.
- VANDER BEKE D. (1999), *Sociale Economie, een verkennende studie*, Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu.



LISTE DES PUBLICATIONS DU RESEAU EMES

<i>Livres</i>

- Laville, J.-L. & Cattani, A.D. (eds) (2005) *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, 564p.
- Borzaga, C. & Spear, R. (eds) (2004) *Trends and Challenges for Co-operatives and Social Enterprises in Developed and Transition Countries*, Trento: Edizioni31, 280p.
- Evers, A. & Laville, J.-L. (eds) (2004) *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, 288p.
- Borzaga, C. & Defourny, J. (eds) (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge, 386p.
- Spear, R., Defourny, J., Favreau, L. & Laville, J.-L. (eds) (2001) *Tackling Social Exclusion in Europe. The Contribution of the Social Economy*, Aldershot: Ashgate, 359p.

<i>Working Papers EMES liés au projet "PERSE"</i>

- Aiken, M. & Spear, R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", *Working Papers Series*, no. 05/01, Liège: EMES European Research Network.
- Bode, I., Evers, A. & Schulz, A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, no. 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga, C. & Loss, M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, no. 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister, C., Defourny, J. & Grégoire, O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, no. 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister, C., Defourny, J. & Grégoire, O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *Working Papers Series*, no. 04/04, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin, L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", *Working Papers Series*, no. 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård, L. & Bisballe, T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", *Working Papers Series*, no. 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens, M. & Grégoire, O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique", *Working Papers Series*, no. 02/03, Liège: EMES European Research Network.
- O'Hara, P. & O'Shaughnessy, M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, no. 04/03, Liège: EMES European Research Network.

- Pättiniemi, P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", *Working Papers Series*, no. 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista, H. & Nogueira, S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", *Working Papers Series*, no. 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan, Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", *Working Papers Series*, no. 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal, I. & Claver, N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", *EMES Working Papers Series*, no. 04/05, Liège: EMES European Research Network.

<i>Working Papers EMES liés au projet "ELEXIES"</i>

- Delaunois, P. (2003) "Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : Luxembourg", *Working Papers Series*, no. 03/02, Liège: EMES European Research Network.
- Delaunois, P. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Luxembourg", *Working Papers Series*, no. 03/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin, L. (2002) "Les structures d'insertion par l'économie en France", *Working Papers Series*, no. 02/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin L. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France", *Working Papers Series*, no. 03/09, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire, O. (2003) "Profils Nationaux des Entreprises Sociales d'Insertion : Belgique", *Working Papers Series*, no. 03/03, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire, O. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Belgium", *Working Papers Series*, no. 03/08, Liège: EMES European Research Network.
- Gruber, C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Austria", *Working Papers Series*, no. 03/06, Liège: EMES European Research Network.
- Loss, M. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy", *Working Papers Series*, no. 03/04, Liège: EMES European Research Network.
- O'Shaughnessy, M. (2002) "Social Integration Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, no. 02/05, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi, P. & Immonen, N. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Finland", *Working Papers Series*, no. 02/10, Liège: EMES European Research Network.
- Perista, H. & Nogueira, S. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Portugal", *Working Papers Series*, no. 02/09, Liège: EMES European Research Network.
- Schulz, A. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany", *Working Papers Series*, no. 03/05, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom", *Working Papers Series*, no. 02/06, Liège: EMES European Research Network.

- Spear, R. & Bidet, E. (2003) "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", *Working Papers Series*, no. 03/10, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. & Bidet, E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, no. 04/01, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan, Y. & Laurelii, E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, no. 02/08, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal Martinez, I. & Valls Jubany, C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, no. 03/01, Liège: EMES European Research Network.