

VIII. LES MESURES EN VUE DE L'OCCUPATION EN MILIEU PROTEGE

A. Les entreprises de travail adapté (E.T.A) et les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen »⁷

1. Le public cible et l'objectif poursuivi par ces entreprises

Ces structures sont destinées aux personnes (handicapées) incapables d'exercer provisoirement ou définitivement une activité professionnelle dans des conditions habituelles de travail, l'objectif étant de leur assurer une valorisation de leurs compétences, une formation continue susceptible de leur permettre un transfert vers l'emploi ordinaire ou leur promotion au sein de l'entreprise adaptée.

Elles doivent tenir compte des possibilités professionnelles de chacun des travailleurs qui y sont occupés et ce notamment par une répartition des tâches et par une adaptation du rythme de travail.

En Flandre, les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen » ont pour objectif une transition des travailleurs visés ci-dessous vers le circuit ordinaire du travail. Les travailleurs concernés sont :

- les personnes atteintes d'un handicap du travail ;
- les personnes atteintes d'une limitation psychosociale au travail, c'est-à-dire les personnes présentant un problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active dû à l'interférence entre des facteurs psychosociaux, à des limitations dans l'exercice d'activités et à des facteurs personnels et externes ;
- les personnes vulnérables, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi qui n'ont exercé aucune activité professionnelle rémunérée pendant au moins 24 mois pour des raisons personnelles empêchant la participation à la vie professionnelle active.

En 2015, la Région wallonne compte 56 E.T.A. agréées et subventionnées (dont 3 en Communauté germanophone). En 2015, 12 E.T.A. sont agréées en Région de Bruxelles-capitale. Elles occupent environ 1.450 personnes handicapées à la production et 370 membres du personnel d'encadrement. Dans cette Région, un quota global maximum a été fixé à 1.450 travailleurs handicapés. 67 ateliers protégés étaient agréés en Communauté flamande en 2015 et elles occupaient 20.140 travailleurs dont 17.417 personnes handicapées.

⁷ En Régions wallonne et de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française), les ateliers protégés sont désormais appelés "entreprises de travail protégé" (E.T.A.). En Région/Communauté flamande, les ateliers protégés, ateliers sociaux (« sociale werkplaatsen ») et les « invoegbedrijven » sont, depuis le 1^{er} avril 2015, régis par un dispositif législatif unique (décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective) visant les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen ».

En Région wallonne, la mise au travail dans des entreprises extérieures (ordinaires ou une autre E.T.A.) dans le cadre de contrats d'entreprises répondant à des critères précis, devient de plus en plus courante.

Egalement en Région wallonne, les E.T.A. peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinée aux personnes qui, en raison de leur handicap, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en E.T.A. pour améliorer leurs possibilités professionnelles. Ces personnes handicapées sont engagées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle qui ne peut être inférieur à six mois ni excéder un an. Il peut être prolongé sans pouvoir dépasser deux ans. L'E.T.A. réalise un programme de formation. Pour l'ensemble des E.T.A., le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle est fixé à 120.

En outre, les E.T.A. en Région wallonne peuvent mettre en place un dispositif de maintien pour les travailleurs handicapés remplissant certaines conditions et réalisant des activités de production lorsque les aptitudes physiques, sensorielles et mentales de ces derniers ne correspondent plus aux exigences de leur poste de travail. Un montant forfaitaire trimestriel de 1.000 euros est accordé à l'E.T.A. pour chaque travailleur handicapé concerné. Pour l'ensemble des E.T.A., le nombre maximal de travailleurs pouvant bénéficier de cette mesure est de 160.

En Région de Bruxelles-capitale, dans certains cas, un contrat d'adaptation professionnelle peut être conclu. Par ailleurs, des travaux exceptionnels d'une durée déterminée peuvent être réalisés par les entreprises de travail adapté dans d'autres établissements moyennant autorisation de PHARE et lorsque certaines conditions sont réunies.

En Flandre, les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen » peuvent coopérer avec des entreprises ou organisations privées ou publiques dans le cadre du travail « en enclave » afin de fournir aux travailleurs du groupe-cible un travail dans le circuit ordinaire. Ce travail « en enclave » est assorti d'un accompagnement.

Egalement en Flandre, un parcours de transition peut être initié par le VDAB lorsque ce dernier constate qu'un travailleur du groupe-cible n'a plus besoin des mesures d'aide à l'emploi développées dans le cadre des « maatwerkbedrijven » et des « maatwerkafdelingen ». Ce parcours vise le passage vers un emploi dans le circuit ordinaire. Il se compose d'un accompagnement temporaire dans la recherche d'un emploi, dans l'organisation d'un ou plusieurs stages et dans un accompagnement dans ces stages. Les stages sont réalisés auprès d'un futur employeur potentiel en vue d'un recrutement durable par celui-ci. Pendant la durée du stage, les « maatwerkbedrijven » et les « maatwerkafdelingen » peuvent obtenir une indemnisation pour couvrir les frais encourus suite à l'absence du travailleur et une prime pour le travailleur remplaçant le travailleur stagiaire. Ce dernier peut obtenir une prime salariale. L'entreprise qui occupe le stagiaire paie une prime de stage à concurrence des coûts salariaux restant dus par la « maatwerkbedrijf » ou la « maatwerkafdeling ».

2. Les principales activités des E.T.A., des « maatwerkbedrijven » et des « maatwerkafdelingen ».

Plusieurs de ces entreprises sont des sous-traitantes. En Région wallonne, les principaux domaines d'activités sont : l'horticulture, le travail du bois, le mailing, l'emballage et le conditionnement, le bâtiment, l'artisanat... En Flandre, les domaines d'activité sont l'industrie électronique, le conditionnement et l'expédition, l'industrie du bois et l'industrie métallique, le mailing, l'imprimerie...

3. Le statut juridique et agrément

Ces entreprises sont, selon le cas constituées sous forme d'ASBL ou d'une société à finalité sociale et sont agréées, sous des conditions, formalités et procédures distinctes.

4. Le statut des travailleurs handicapés occupés par ces entreprises⁸

a. En droit du travail

- En principe, le travailleur handicapé occupé par l'une de ces entreprises l'est sous les liens d'un contrat de travail ordinaire (ou dans le cadre d'un stage ou d'un contrat d'adaptation professionnelle).
- La législation sur le travail temporaire et intérimaire prévoit qu'un employeur peut mettre certains de ses travailleurs à la disposition d'un utilisateur pour une durée limitée moyennant l'autorisation préalable par le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère limité de la durée n'est pas requis lorsque la mise à disposition concerne des travailleurs handicapés occupés en atelier protégé.

- Une commission paritaire pour les entreprises de travail adapté (beschutte werkplaatsen) et les ateliers sociaux (sociale werkplaatsen) (n° 327), instituée par un arrêté royal du 15 janvier 1991 et installée depuis le 14 février 1992 a pour mission principale de conclure des conventions collectives de travail concernant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs handicapés travaillant en E.T.A. ou en ateliers sociaux⁹.

⁸ Les conséquences en droit du travail et de la sécurité sociale de la réforme intervenue en Flandre et entrée en vigueur la 1^{er} avril 2015 doivent encore être déterminées notamment quant au champ de compétence de la CP n° 327.

⁹ Il existe trois sous-commissions paritaires, compétentes respectivement pour les E.T.A. subsidiées par la Communauté flamande et la Commission communautaire flamande, subsidiées par la Commission communautaire française et enfin pour les E.T.A. de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

- En ce qui concerne plus particulièrement la rémunération :
 - * la convention collective de travail n° 43 fixe le principe d'un revenu minimum mensuel moyen garanti pour tous les travailleurs.
 - * la convention collective n° 99 du 20 février 2009 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés vise à garantir aux travailleurs handicapés des rémunérations équivalentes aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage, qui sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient.
 - * un salaire minimum est applicable aux travailleurs handicapés occupés en E.T.A./ateliers protégés. Celui-ci est déterminé selon leur fonction et leur âge. La rémunération horaire ne peut être inférieure à un minimum variant d'après la catégorie de la fonction exercée.
 - * l'employeur doit payer la totalité de la rémunération nette au travailleur handicapé mais il peut bénéficier de subventions salariales, dont la mesure SINE.

b. En sécurité sociale

- En principe, en sécurité sociale, le travailleur handicapé occupé en E.T.A./atelier protégé a les mêmes droits et obligations que tout travailleur valide.
- Le travail en E.T.A./atelier protégé est exclu de la définition du "marché général de l'emploi" sauf si l'intéressé n'a jamais été occupé dans celui-ci.
- Les travailleurs handicapés occupés en E.T.A./atelier protégé ne doivent pas rester disponibles sur le marché de l'emploi et, sauf à leur demande, l'employeur qui les licencie n'est pas tenu de leur offrir de reclassement professionnel (outplacement).
- En ce qui concerne certaines réductions de cotisations patronales de sécurité sociale, il y a lieu de remarquer certaines particularités :
 - * Ainsi, les E.T.A./ateliers protégés et les ateliers sociaux peuvent bénéficier, lors de l'engagement de chômeurs de longue durée, de la mesure SINE.
 - * Dans le cadre des réductions structurelles forfaitaires, les employeurs occupant des travailleurs handicapés en E.T.A./ateliers protégés bénéficient du forfait de réduction le plus important.

- * En outre, une réduction forfaitaire (dite Maribel social) des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée aux employeurs du secteur non-marchand pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins un mi-temps. Pour les travailleurs des E.T.A./ateliers protégés, ce seuil minimal des prestations requises est de 33 %. L'objectif du Maribel social est de promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand par la création d'emplois supplémentaires.

Le Maribel social est prioritaire par rapport aux autres réductions de sécurité sociale. Ce n'est donc que s'il reste un solde de cotisations, après déduction du Maribel social, que l'employeur peut bénéficier de la réduction structurelle.

5. Les interventions financières accordées à ces entreprises

a. Région wallonne

L'AWIPH intervient en accordant :

- des interventions dans la rémunération des travailleurs handicapés réalisant des activités de production pour lesquels l'Agence conclut à la nécessité d'une mise au travail en milieu protégé. Le montant de l'intervention est déterminé en tenant compte de la perte de rendement.
- des interventions relatives aux chômeurs handicapés difficiles à placer (en application de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage qui a été abrogé mais qui s'applique encore aux travailleurs engagés avant le 3 novembre 2004) ;
- des interventions relatives à la rémunération du personnel d'encadrement. L'intervention est fixée à 40 % de la rémunération plafonnée ;
- des subventions à l'entretien par heure de travail prestée par chacun des travailleurs handicapés ;
- des interventions pour le moniteur ou l'ergothérapeute encadrant les personnes handicapées en sections d'accueil et de formation (celles-ci sont destinées aux travailleurs handicapés qui ont besoin d'une période d'adaptation pour atteindre un rendement suffisant) ;
- des interventions (1000 euros par trimestre par travailleur concerné) pour le fonctionnement de dispositifs de maintien (destinées aux personnes handicapées occupées dans des activités de production lorsqu'elles ne sont plus aptes à remplir les exigences de leur poste de travail) ;

- des subsides en infrastructure et en équipement. Ces subsides sont affectés aux investissements pour l'achat de terrain, l'achat de bâtiment en ce compris l'achat du terrain attenant, la construction de bâtiment, l'aménagement de bâtiment et l'achat d'équipement (machines, mobilier, matériel et matériel roulant à l'exclusion des véhicules de fonction).

Annuellement, 2.250.000 euros sont affectés à l'ensemble des E.T.A. Une formule mathématique permet de déterminer le montant annuel forfaitaire de subside auquel chaque ETA peut prétendre. Le résultat de cette formule est appliqué pendant cinq ans. Ces subsides ne sont pas octroyés en 2015.

Par ailleurs, le solde disponible du budget de l'Agence affecté aux subsides à l'investissement est alloué à des projets retenus dans une programmation annuelle.

- des moyens au Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté et notamment pour la promotion de l'emploi dans les E.T.A.

b. Région de Bruxelles-capitale (Commission communautaire française)

PHARE intervient en accordant des interventions aux E.T.A. en matière :

- de rémunération et de cotisations de sécurité sociale des travailleurs. Le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention est fixé à 50 % de la rémunération et des cotisations de sécurité sociale. Ces subventions tiennent compte de la catégorie de capacité professionnelle dans laquelle se situe les travailleurs ;
- de rémunération des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle, laquelle est composée d'une indemnité horaire et d'une intervention complémentaire. Les cotisations de sécurité sociale afférentes à l'intervention complémentaire sont remboursées à l'E.T.A. ;
- de rémunération et de cotisations de sécurité sociale du personnel d'encadrement ;
- d'infrastructure, c'est-à-dire d'achat de terrain, la construction, l'achat, la transformation de bâtiments, l'achat d'équipements. Ces dépenses doivent être réalisées en tenant compte de leur impact écologique. Le montant de la subvention octroyée est égal à 60 % du coût hors taxe sur la valeur ajoutée de l'investissement reconnu nécessaire par PHARE ;
- d'aménagement des postes de travail et de l'environnement de travail.

c. Communauté flamande

En Communauté flamande des mesures d'aide à l'emploi sont prévues. Ces mesures sont accordées à durée indéterminée. Toutefois, pour les travailleurs très vulnérables, elles sont limitées à 2 ans.

Ces aides sont constituées :

- d'une prime salariale. Cette prime consiste en une intervention dans les coûts salariaux du travailleur du groupe-cible, tenant compte du coût salarial réel. Cette prime est fixée selon le potentiel professionnel du travailleur et elle s'élève au minimum à 40 % et à maximum 75 % du coût salarial. Pour les travailleurs très vulnérables, la prime salariale s'élève à maximum 50 % du coût salarial. Cette mesure est cumulable avec d'autres mesures d'aide, à l'exclusion notamment de la VOP ;
- d'une indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail. Cette indemnité vise à soutenir le développement professionnel des travailleurs du groupe-cible par un accompagnement sur le lieu de travail au moyen notamment d'un plan de développement personnel et de l'établissement d'un projet de compétence, d'un coaching par un accompagnateur qualifié et d'un renforcement des compétences de travail. Le plan de développement personnel contient un plan d'actions sur mesure. L'indemnité est composée d'une partie forfaitaire (497 euros par trimestre par travailleur) et d'une partie variable déterminée en fonction du degré d'accompagnement nécessaire sur le lieu de travail ;
- de mesures d'aides organisationnelles pour l'adaptation du processus de production en fonction des besoins des travailleurs, pour l'organisation de prestations sociales au profit des travailleurs et pour une mise en conformité à la nouvelle législation. Il s'agit d'une subvention forfaitaire fixée au prorata du nombre d'équivalents temps pleins des travailleurs du groupe-cible ;
- d'une subvention à l'infrastructure pour les travailleurs du groupe-cible, axée sur l'accessibilité des bâtiments et de l'adaptation des lieux de travail.

En outre, une aide à la gestion peut être accordée aux « maatwerkbedrijven », si l'évaluation de la qualité, devant être menée régulièrement, démontre que l'emploi des travailleurs du groupe-cible est compromis en raison de certains résultats économiques ou financiers. Cette aide consiste en une assistance et en des conseils écrits.

Des informations complémentaires peuvent être obtenus auprès du Dienst Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen du Departement Werk en Sociale Economie.

d. Communauté germanophone

La Communauté germanophone octroie des :

- subventions pour l'achat, l'aménagement, la transformation et l'équipement ;
- interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs handicapés : il s'agit d'un subside forfaitaire par travailleur et par catégorie de rendement ;
- interventions dans la rémunération et les charges sociales pour le personnel de cadre.

B. Les entreprises d'insertion (Régions wallonne et de Bruxelles-Capitale), les "invoegbedrijven" (Communauté flamande), les "sociale werkplaatsen" (Communauté flamande)¹⁰ et l'expérience d'assistance par le travail (Communauté flamande)

1. Région wallonne

L'entreprise d'insertion est définie comme étant la personne morale qui a pour but social l'insertion durable et de qualité de travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés en recourant à une activité productive de biens et services.

Le travailleur défavorisé est défini dans ce cadre comme la personne qui avant son premier engagement dans l'entreprise d'insertion, n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou assimilé et qui est inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du FOREM ou de l'Office de l'Emploi en Communauté germanophone. Il doit remplir l'une des autres conditions fixées par le Décret du 12 décembre 2012 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion, c'est-à-dire, entre autres, être en possession d'une décision d'octroi d'une aide à la formation ou à l'emploi de l'AWIPH ou de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées.

Le travailleur gravement défavorisé est celui susvisé et qui en outre, bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, d'un revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale ou d'aucun revenu, depuis au moins 24 mois.

Les entreprises d'insertion doivent être agréées. Une subvention peut être accordée par travailleur défavorisé et est plus importante pour l'engagement d'un travailleur gravement défavorisé.

Une subvention est également accordée pour l'accompagnement social, à savoir notamment, des entretiens afin de favoriser l'insertion dans un emploi durable et de qualité ainsi que des aides visant à surmonter les freins et difficultés rencontrés dans l'insertion dans l'emploi, des aides en vue de réaliser des bilans personnels et professionnels et de définir des objectifs professionnels, des aides à la conception d'un plan de formation professionnelle...

L'entreprise d'insertion peut également éventuellement bénéficier d'une réduction structurelle des cotisations de sécurité sociale et de la mesure SINE.

¹⁰ L'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale et la Communauté germanophone ont conclu le 4 juillet 2000 un accord de coopération relatif à l'économie sociale. Au niveau fédéral, l'économie sociale d'insertion consiste en des initiatives dont l'objet social est l'intégration sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer par le biais d'une activité productrice de biens ou de services et qui répondent notamment aux conditions suivantes : être des entreprises ou associations ayant une personnalité juridique, agréées par l'autorité régionale ou communautaire ou à défaut, par l'autorité fédérale. En Flandre, depuis le 1^{er} avril 2015, un décret du 12 juillet 2013 règle le travail adapté dans le cadre de l'intégration collective (ateliers protégés, invoegbedrijven et sociale werkplaatsen).

2. Région de Bruxelles-Capitale

Les entreprises d'insertion ont pour objet la mise au travail et l'emploi de demandeurs d'emploi inoccupés (c'est-à-dire toute personne sans travail, disponible pour travailler et à la recherche d'un emploi) peu ou moyennement qualifiés, exclus des circuits traditionnels de l'emploi ou particulièrement difficiles à placer.

Les entreprises d'insertion doivent être agréées. Pour être agréées, elles doivent notamment être constituées sous la forme d'une société commerciale développant des activités qui engendrent une valeur ajoutée sociale, à savoir la production de produits ou le développement de services ne portant pas atteinte à l'environnement, contribuant à un développement durable et remplissant une utilité sociale, s'engager à occuper au minimum trois travailleurs dans les six mois après l'agrément, respecter une tension salariale modérée. Elles doivent occuper sous contrat de travail dans une proportion de 30 % du personnel d'exécution, des personnes faisant partie du public-cible à savoir :

- les demandeurs d'emploi inscrits à ACTIRIS, inoccupés depuis au moins 12 mois et ayant obtenu au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- les demandeurs d'emploi inscrits à ACTIRIS inoccupés depuis au moins 60 mois ;
- les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ;
- les ayants droit à une aide sociale financière ;
- les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration (ACTIVA, SINE).

Ces entreprises peuvent bénéficier :

- d'un subside annuel pour frais de fonctionnement relatifs aux tâches d'accompagnement social du public-cible. A partir du cinquième travailleur, un subside complémentaire est alloué par tranche de quatre travailleurs complémentaires (équivalent temps plein) ;
- d'une subvention salariale destinée à l'encadrement. A partir du cinquième travailleur, un subside complémentaire est alloué par tranche de quatre travailleurs supplémentaires (équivalent temps plein) ;

Ces subventions sont prévues pour une période de quatre ans.

- d'une subvention annuelle dégressive, accordée pour une période de quatre ans, pour l'engagement de personnel d'exécution du public-cible. L'occupation doit être au moins à mi-temps. La subvention est calculée au prorata du temps de travail ;

- de la facilité d'obtenir un prêt à des conditions particulières auprès de la Société d'Investissement de Bruxelles.

Elles peuvent également éventuellement bénéficier d'une réduction structurelle des cotisations de sécurité sociale et de la mesure SINE.

Des informations complémentaires concernant les réductions des cotisations de sécurité sociale peuvent être obtenues auprès de l'ONEM

3. Région flamande

a. Les "invoegbedrijven"

Les "invoegbedrijven" sont des entreprises commerciales prêtes à garantir un emploi durable à des groupes-cible de personnes qui ne sont pas directement prêtes pour le marché de l'emploi ordinaire, en portant une attention à la formation et à l'accompagnement dans un environnement de travail où l'entreprise socialement responsable est centrale.

A partir du 1^{er} avril 2015, ces entreprises relèvent de la législation applicable aux « maatwerkbedrijven » et « maatwerkafdelingen » (voir le point VIII.A).

b. Les "sociale werkplaatsen"

Ces structures avaient pour objectif de créer des emplois au bénéfice de demandeurs d'emploi très difficiles à placer (groupe-cible) dans un environnement de travail protégé par la mise sur pied d'une activité d'entreprise.

A partir du 1^{er} avril 2015, ces entreprises relèvent de la législation applicable aux « maatwerkbedrijven » et « maatwerkafdelingen » (voir le point VIII.A).

c. Assistance par le travail ("arbeidszorg")

Il s'agit d'un emploi accompagné et sur mesure, non rémunéré, pour des personnes qui en raison de différents facteurs ne sont plus ou pas encore en mesure de s'insérer dans le circuit ordinaire ou protégé du travail.

Celle-ci consiste en un processus d'accompagnement individuel qui vise à améliorer l'insertion sociale de la personne par l'organisation d'activités de travail adapté.

Il faut entendre par activité de travail adapté, les prestations de travail fournies par la personne dans une entreprise du secteur marchand ou non-marchand à sa demande et sur une base volontaire, qui sont adaptées de façon optimale à ses préférences et ses possibilités de travail et qui offrent des chances réelles d'interaction sociale et de participation à la vie sociale.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de la Vlaams agentschap voor personen met een Handicap.

C. L'économie sociale locale

1. Région wallonne - Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.) sont constituées sous la forme d'une Asbl, d'une société à finalité sociale ou relève d'un CPAS.

Les services visés doivent répondre à des besoins avérés ou émergents exprimés par des particuliers ou des collectivités qui ne sont pas rencontrés par le marché ou les pouvoirs publics ou organismes subventionnés.

Les travailleurs entrant en ligne de compte sont :

- ceux qui répondent aux conditions de la mesure SINE (réinsertion des chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion) à savoir, être chômeur complet indemnisé, bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière depuis un certain temps et ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- ceux mis au travail par un CPAS pour acquérir des droits en sécurité sociale ;
- ceux mis à disposition des partenaires des CPAS qui ont conclu une convention avec ceux-ci.

Pour pouvoir bénéficier d'un agrément, les I.D.E.S.S. doivent entre autres proposer un projet d'insertion sociale et professionnelle aux travailleurs et conclure une convention avec le Forem afin d'assurer, le cas échéant, le suivi des formations ou de favoriser leur transition vers le marché de l'emploi.

L'I.D.E.S.S. peut obtenir une subvention destinée à couvrir partiellement les frais de fonctionnement et une subvention destinée à couvrir partiellement les rémunérations des travailleurs SINE et de ceux mis à la disposition des partenaires des C.P.A.S. Le total de ces subventions ne peut dépasser 100.000 euros par année et par domaines d'activité exercés par l'I.D.E.S.S. Ces subventions ne peuvent être accordées que pour des travailleurs engagés qui constituent des travailleurs supplémentaires.

Les I.D.E.S.S. peuvent bénéficier des aides à la promotion de l'emploi et de la mesure SINE.

2. Région de Bruxelles-capitale - Initiative locale de développement de l'emploi (I.L.D.E.)

Les initiatives locales de développement de l'emploi (I.L.D.E.) sont des personnes morales constituées sous la forme d'une ASBL ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficile à placer, par la prestation de services ou la production de biens à destination des habitants, des collectivités, des entreprises.

Ces initiatives doivent être agréées. Pour ce faire, elles doivent notamment occuper en moyenne annuelle, 60 % de l'effectif total du personnel d'exécution en tant que travailleurs du public-cible, avec un minimum d'un équivalent temps plein et engager les travailleurs du public-cible dans les liens d'un contrat de travail. Ce public-cible est le même que celui des entreprises d'insertion.

Ces initiatives peuvent bénéficier :

- d'un subside annuel de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement du public-cible. A partir du cinquième travailleur, un subside complémentaire est alloué par tranche de quatre travailleurs complémentaires ;
- d'une subvention salariale destinée à l'encadrement du public-cible et ceci pour une durée de quatre ans à dater de l'engagement des travailleurs de ce public-cible. A partir du cinquième travailleur, une subvention complémentaire est allouée par tranche de quatre travailleurs complémentaires ;
- de la faculté d'obtenir un prêt à des conditions particulières auprès de la Société régionale d'Investissement de Bruxelles.

Elles peuvent également bénéficier de la mesure SINE.

3. Région flamande - L'entreprise d'économie de services locaux (L.D.E.)

L'entreprise d'économie de services locaux agit comme employeur en vue d'offrir un trajet d'insertion à au moins 5 travailleurs du groupe-cible dans un même lieu de travail afin de leur transition vers le circuit économique ordinaire.

Les travailleurs du groupe-cible sont des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail qui ont besoin d'une période d'accompagnement et de renforcement de leurs compétences de longue durée (5 ans au maximum). Un plan de développement personnel est élaboré avec chaque travailleur du groupe-cible.

Un agrément comme entreprise d'économie de services locaux peut être délivré à des ASBL, des personnes morales de droit public et des sociétés à finalité sociale.

Les entreprises d'économie de services locaux ont droit, par travailleur des groupes-cibles (équivalent temps plein) à une indemnité non cumulable avec une autre aide relative aux mêmes frais.