

Sous la direction de Laurent Gardin,
Jean-Louis Laville et Marthe Nyssens

Entreprise sociale et insertion

Une perspective internationale

« Solidarité et société »
Desclée de Brouwer

Les profils d'entreprises sociales d'insertion

*Catherine DAVISTER, Jacques DEFOURNY,
Olivier GRÉGOIRE et Marthe NYSENS*

Bien que les taux d'emploi¹⁴ varient fortement d'un pays à l'autre avec des taux élevés (dans les pays nordiques et des taux nettement plus bas en Italie, en France et en Belgique), la majorité des pays est caractérisée par des taux d'emploi plus faibles pour certains groupes, comme les femmes, les travailleurs non européens, les personnes âgées ou les travailleurs peu qualifiés (voir tableau 2.1). Dans de nombreux pays, parmi les personnes ne possédant pas le diplôme de l'enseignement secondaire, moins d'une personne sur deux travaille.

14. Nous avons choisi le taux d'emploi comme indicateur du degré de sous-emploi, le taux de chômage étant très sensible à des facteurs institutionnels qui peuvent varier fortement d'un pays à l'autre (par exemple, certains groupes se trouvant dans des situations identiques peuvent, selon les règles administratives nationales, être considérés dans un pays comme se trouvant sur le marché du travail et dans un autre pays comme ne s'y trouvant pas).

Tableau 2.1 : Taux d'emploi % (population de 15 à 65 ans)

Pays	Taux d'emploi	Taux d'emploi féminin	Taux d'emploi de personnes d'origine hors UE 27	Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64)	Taux d'emploi des jeunes (15-24)	Taux d'emploi des personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur
Allemagne	71,1	66,1	47,7	57,7	46,2	45,4
Belgique	62,0	56,5	38,2	37,3	25,2	39,1
Danemark	73,4	71,1	54,8	57,6	58,1	58,3
France	64,0	59,9	45,9	39,7	30,8	45,1
Italie	56,9	46,1	60,8	36,6	20,5	43,6
Suisse	78,6	66,5	63,9	68,0	62,5	62,7
Royaume-Uni	69,5	64,6	60,4	57,1	47,6	56,3
UE 27	64,2	58,2	55,2	46,3	34,1	45,1
Québec	71,1	68,9	-	52,1	58,0	50,0*

* 25-65 ans

Source : *Enquête force de travail*, 2010.

Le marché du travail européen traverse difficilement la profonde crise économique et financière que l'Europe connaît depuis 2008-2009. Cinq millions d'emplois nets ont disparu entre 2008 et 2010 au sein de l'Europe des 27. Les pertes d'emplois se sont clairement concentrées sur certains groupes plus vulnérables sur le marché du travail : les jeunes, les migrants et les peu qualifiés, spécialement les hommes travaillant dans la construction et l'industrie automobile. Le nombre d'emplois permanents est encore en déclin au profit de l'emploi intérimaire et indépendant (EU, 2011).

Différents facteurs peuvent expliquer le chômage structurel de certains groupes. D'abord, ce peut être la conséquence d'une certaine inadéquation dans le profil des qualifications, en raison d'une baisse de la demande pour du travail peu qualifié dans un contexte de désindustrialisation massive, d'un progrès technique défavorable au

travail peu qualifié et d'une concurrence accrue des pays à bas salaires. Ce chômage accru des personnes peu qualifiées s'explique également par un « effet d'échelle » : dans un contexte de manque d'emplois, les travailleurs qualifiés prennent ceux des moins qualifiés. Les personnes faiblement qualifiées peuvent aussi être victimes du « piège à l'inactivité » lorsque les avantages monétaires (salaire net moins coût du transport, de la garde d'enfants, etc.) et non monétaires (qualité de l'emploi, par exemple) qu'elles peuvent espérer d'un emploi sont trop faibles par rapport à ce dont elles disposent en situation de chômage (allocations sociales, temps pour la famille...). Enfin, l'exclusion du marché du travail peut s'expliquer par des processus de discrimination vis-à-vis de certains groupes sociaux minoritaires (Whitley, Kite, 2006). Par ailleurs, selon le Bureau international du Travail (2007), les femmes, les immigrés, les travailleurs âgés ou handicapés, ont moins de chance d'être embauchés ce qui renvoie à des mécanismes de discrimination.

Les entreprises sociales d'insertion et les politiques de l'emploi

Les initiatives d'insertion par l'économique, appréhendées ici sous l'angle de l'entreprise sociale d'insertion (ESI), furent impulsées, dans les années 1970 et 1980, par des acteurs de la société civile, principalement des travailleurs sociaux, mais également des syndicats, des militants associatifs... Dans un contexte de croissance du chômage et de l'exclusion sociale, ces acteurs développèrent des entreprises, visant l'insertion par l'activité économique de personnes et de groupes précarisés, en marge des cadres légaux et des politiques publiques traditionnelles, celles-ci ne fournissant pas une réponse jugée adéquate à ces problèmes (Defourny *et al.*, 1998).

L'évolution des politiques de l'emploi

Ces entreprises ont généralement émergé dans une perspective de contestation et d'autonomie par rapport aux pouvoirs publics,

pointant les limites de l'intervention publique vis-à-vis des exclus du marché du travail : chômeurs de longue durée, personnes peu qualifiées ou confrontées à des problèmes sociaux. Elles ont ainsi contribué au renouvellement des politiques publiques de lutte contre l'exclusion.

Depuis les années 1980, les pays ont développé de nombreuses politiques « actives » sur le marché du travail. Aux côtés des politiques dites « passives », qui visent à garantir un revenu aux personnes sans emploi, les pouvoirs publics, face à la permanence de niveaux élevés de chômage, ont conçu des politiques visant à intégrer les chômeurs sur le marché du travail par le biais de programmes d'accompagnement et d'orientation, de formation professionnelle, de subventions à l'emploi ou de programmes de résorption du chômage.

Ces derniers visent généralement à financer des emplois d'utilité sociale, réservés à des chômeurs, dans le secteur public ou associatif

Dans la fin des années 1990, on a pu observer, dans le discours sur les politiques de l'emploi, un glissement de la notion de politiques « actives » à celle de politiques d'« activation » et d'« État social actif ». Si l'État est censé garantir un niveau suffisant de revenu, et développer une panoplie de mesures pour inciter les personnes à s'intégrer sur le marché du travail, les allocataires sociaux ont, quant à eux, le devoir de saisir les opportunités qu'on leur présente au risque de se voir supprimer le droit aux allocations sociales. C'est bien là que réside l'ambivalence de la formulation d'État social actif : le retour de la notion de responsabilité dans le champ des politiques d'emploi et, corollairement, le risque, d'une part, de faire porter aux seuls « exclus » le poids de la précarité professionnelle et de la difficulté de l'insertion professionnelle et, d'autre part, d'occulter la responsabilité des autres acteurs socio-économiques (Cassiers, Reman, 2007 : 18-24). Un autre risque latent est celui d'un glissement vers une logique de contrôle et d'encadrement social des groupes « mis à l'écart » susceptibles de devenir des personnes « à insérer de manière permanente » au sein de dispositifs d'insertion plus ou moins précaires (Liénard, 2001).

Depuis le début des années 2000, le modèle de « flexicurité » (contraction de « flexibilité » et « sécurité ») est devenu la pierre d'angle de la politique européenne de l'emploi (EC, 2006a : 75-118). L'objectif poursuivi est de favoriser les transitions des travailleurs entre différents emplois, pour faire face aux exigences de flexibilité du marché du travail, tout en garantissant une certaine sécurité aux travailleurs (Wilthagen, Tros, 2004). Il s'agit, dès lors, de « sécuriser » les trajectoires professionnelles face notamment à la fragilisation des relations d'emploi salarié (Gautié, 2006). Ce modèle de « flexicurité » repose sur la combinaison de politiques actives qui accompagnent les chômeurs dans leur insertion sur le marché du travail, d'une faible protection d'emploi (abaissement des coûts de licenciement et d'embauche), et d'une indemnité généreuse d'assurance-chômage en début d'épisode de chômage suivi d'une baisse en fonction de la durée.

Au-delà de ces différents cadres normatifs qui balisent le débat sur les politiques d'emploi, que sait-on de l'effet des politiques actives ? L'évaluation reste un défi majeur. D'abord, elle soulève des défis méthodologiques importants si l'on veut appréhender l'effet net de ces politiques, c'est-à-dire comparer la situation d'un bénéficiaire à l'issue d'un programme avec celle qui aurait été la sienne en l'absence de celui-ci. Les difficultés méthodologiques renvoient non seulement à des questions épineuses d'estimation économétrique mais reflètent, également, le manque de données disponibles dans un environnement politico-administratif encore peu enclin à une culture de l'évaluation.

La littérature concernant l'évaluation conclut généralement à un impact positif des programmes d'accompagnement et d'orientation des demandeurs d'emploi (EC, 2006b : 119-164). Cependant, il apparaît important de distinguer suivant le profil des bénéficiaires. Ainsi, Cockx (Cockx *et al.*, 2006) montre un effet différencié du plan belge d'accompagnement des chômeurs sur la reprise d'emploi. Alors que ce plan a un impact positif sur les chômeurs qui ont des caractéristiques plus favorables à l'embauche, pour d'autres groupes

de chômeurs – peu diplômés, n'ayant pas d'expérience récente de travail et résidant dans des territoires où le chômage est élevé... –, les effets sont faibles et souvent proches de zéro. Pour les programmes de formation, les effets sont très différenciés suivant les publics (Martin, 2000 : 79-113). Les analyses soulignent le phénomène d'auto-sélection de ces programmes dont bénéficient finalement les personnes les plus formées (Carneiro, Heckman, 2003). Quant aux politiques actives ciblées sur les jeunes, les différentes évaluations s'accordent, généralement, sur l'absence d'effets positifs (EC, 2006b : 119-164). Quant aux programmes de subvention à l'emploi, ils peuvent sembler favoriser la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Cependant, lorsqu'on tient compte des effets de substitution¹⁵ et de déplacement¹⁶, le résultat en terme de création nette d'emplois au niveau macroéconomique est très faible. Enfin, concernant les programmes de résorption du chômage, si ceux-ci n'accéléraient pas la réinsertion des personnes dans des emplois ultérieurs, par contre, ils semblent remettre durablement au travail des personnes qui seraient, sinon, restées, dans l'inactivité.

Un large spectre d'organisations dans différents pays

Face à ce bilan mitigé des politiques d'emploi, en particulier pour les groupes les plus fragilisés, il s'agit donc de s'interroger sur

15. L'effet de substitution s'observe lorsqu'en l'absence de la politique active, l'embauche aurait malgré tout eu lieu mais se serait reportée sur un autre type de demandeur d'emploi (par exemple, l'entreprise a pris la décision d'embaucher quelqu'un et son choix se porte sur un chômeur pour lequel un subsides à l'embauche peut être obtenu plutôt que sur un autre demandeur d'emploi) ;

16. L'effet de déplacement s'observe lorsque la politique active permet une embauche supplémentaire dans une entreprise mais que celle-ci se fait au détriment de l'emploi dans cette même entreprise ou dans une autre ; l'effet de déplacement peut avoir lieu parce que la politique active a modifié la position concurrentielle des entreprises bénéficiaires comparée à celle des autres entreprises, parce que l'embauche favorisée par la politique active se fait au détriment du maintien dans l'entreprise d'un autre travailleur, parce que la politique active a un effet induit défavorable sur la formation des salaires ou encore parce que cette politique est financée par un prélèvement fiscal qui influence la demande de travail, c'est-à-dire l'offre d'emploi.

la place des entreprises sociales d'insertion dans le champ des politiques de l'emploi.

À cet égard, une seconde génération d'entreprises s'est développée, s'ouvrant à la concertation avec les pouvoirs publics, qui, dans de nombreux pays, décident de les reconnaître et de leur fournir un cadre légal. Ce processus de reconnaissance à travers de nouveaux statuts juridiques et d'agréments s'est accéléré depuis les années 2000. Il est ainsi emblématique de constater que onze pays en Europe ont voté des législations qui portent sur des statuts juridiques légitimant la possibilité de déployer une activité économique tout en poursuivant une finalité sociale telle le statut de société à finalité sociale en Belgique ou celui de la société coopérative d'intérêt collectif en France (Cecop, 2009). En outre, de nombreux agréments ont été développés, par les régions ou les pays, pour réguler et soutenir financièrement les entreprises sociales d'insertion. Il existe, néanmoins, de grandes variations du point de vue de leurs formes juridiques, des dispositifs publics les régulant et de leur degré de visibilité institutionnelle. Nous revenons en détail sur ce processus de « co-construction » des politiques publiques et ses conséquences dans le chapitre 5.

Dans certains pays (comme l'Italie), des milliers de coopératives sociales sont actives dans le domaine de l'insertion par le travail de groupes vulnérables intégrant des dizaines de milliers de travailleurs. Dans d'autres pays (comme l'Espagne), leur nombre est relativement faible. Il est intéressant de noter qu'elles présentent un réel intérêt dans les nouveaux pays membres comme la Pologne et plus généralement des pays d'Europe centrale et orientale (PECO) et de la communauté des États indépendants (UNDP, EMES, 2008).

Il existe également une hétérogénéité significative – tant parmi les pays qu'au sein de chaque pays – en termes de modes d'intégration des travailleurs au sein des entreprises sociales. Certaines sont considérées comme faisant partie des politiques actives dans le domaine de la formation professionnelle, d'autres comme bénéficiant des programmes de subventions à l'emploi ou de programmes de résorp-

tion du chômage. En ce sens, elles couvrent la panoplie des politiques actives. En terme de « sécurisation » des parcours de travailleurs, certaines offrent une expérience de travail temporaire alors que d'autres intègrent les travailleurs dans l'entreprise sociale dans une perspective de long terme.

Il s'agit d'établir une sorte de « carte » des entreprises sociales d'insertion à partir de quelques grilles de lecture essentielles. Dans l'Union européenne, on a pu dénombrer quarante-quatre catégories différentes d'initiatives qui se situent diversement les unes par rapport aux autres selon les critères de classification privilégiés¹⁷. La liste exhaustive des entreprises sociales d'insertion est reprise en annexe I de ce chapitre pour la Belgique, la France, la Suisse et le Québec. Ces classifications permettront de décrire et comparer les principales tendances observées dans le fonctionnement des ESI. Cela nécessite, en contrepartie, une certaine simplification de cette réalité internationale complexe.

Les caractéristiques des publics et les modalités d'insertion

Deux situations se rencontrent quant au profil des personnes en insertion :

- Soit il existe *un cadre légal* qui définit avec précision les caractéristiques des personnes que peut engager une structure d'insertion. C'est le cas des coopératives sociales de type B en Italie (COSO¹⁸) où, depuis 1991, la loi 381/91 définit les personnes visées en fonction des critères suivants : personnes handicapées physiquement ou mentalement, drogués, alcooliques, mineurs

17. Une première identification a été possible grâce au projet Elexies, mené en collaboration avec les fédérations européennes Cecop et Ensie : il visait à recenser et à décrire les principales caractéristiques – cadres juridiques, organisations de soutien et de financement, groupes-cibles, types de formation professionnelle, etc. – des ESI dans douze États-membres de l'Union européenne. Ce travail a été complété par le projet Perse et UNDP-EMES. Cet inventaire a déjà fait l'objet d'une publication (Davister *et al.*, 2004).

18. Pour faciliter de lecture, les catégories d'ESI citées en exemple sont mentionnées en français dans le texte avec, entre parenthèses, leur sigle de référence repris ci-après.

avec des problèmes familiaux ou encore prisonniers en probation. Un cadre juridique existe également en France et en Belgique pour les entreprises d'insertion (EI) afin de définir quelles sont les personnes en difficulté d'insertion socio-professionnelle qui pourront bénéficier d'une subvention.

- Soit il n'y a *aucune disposition légale*. Les responsables de l'entreprise peuvent alors définir de façon plus ou moins précise le public auquel ils s'adressent. Généralement, dans ce cas, on trouve dans les ESI des personnes en insertion aux profils assez variés.

Les caractéristiques dominantes des publics cibles

D'une manière générale, les groupes cibles des entreprises sociales d'insertion sont très hétérogènes. On distingue deux grandes catégories : les *personnes handicapées* et les *demandeurs d'emploi valides mais en grave difficulté d'insertion*.

La première catégorie est très présente dans les entreprises étudiées. En effet, près d'un tiers d'entre elles concentre exclusivement leurs efforts sur l'insertion des *personnes handicapées* et tous les pays représentés développent au moins une structure de ce type (qui est généralement régulée par un cadre juridique précis). Ces entreprises sociales sont souvent désignées par le terme général d'« ateliers ou d'emplois protégés », pour rappeler que l'environnement de ces travailleurs est adapté à leurs déficiences physiques, mentales ou sensorielles. La productivité visée est en relation directe avec le rythme propre de ces personnes et les règles de travail y sont plus souples. Dans la plupart des pays, ces initiatives ont été fortement réglementées par les pouvoirs publics et constituent maintenant un champ institué à part entière.

Au sein de la *deuxième catégorie*, différents sous-groupes peuvent être mis en évidence :

- *Les demandeurs d'emploi avec de graves problèmes sociaux* : certains demandeurs d'emploi présentent des déficiences professionnelles et sociales importantes. Au-delà de leur manque de

qualification et de leur inactivité professionnelle généralement prolongée, ces personnes connaissent de sérieux problèmes sociaux qui rendent leur réinsertion sur le marché de l'emploi très difficile : il peut s'agir de personnes marquées par l'alcoolisme, l'usage de drogues ou par des difficultés familiales sérieuses, de mineurs sous protection judiciaire, d'anciens détenus ou prisonniers en détention provisoire... Ces personnes font, par ailleurs, l'objet d'une stigmatisation sociale persistante. En France, les centres d'adaptation à la vie active (CAVA) engagent des « handicapés sociaux » (loi de 1974), tout comme les ateliers sociaux (SW) dans la région flamande de Belgique, c'est-à-dire des personnes qui, en raison de problèmes sociaux graves, sont jugées inaptes au travail « normal », et ce, malgré leurs éventuelles compétences professionnelles.

- *Les chômeurs « difficiles à placer » ou de longue durée* sont ceux qui connaissent une inactivité professionnelle depuis plusieurs années (deux à cinq ans en fonction des pays) et qui n'ont pas acquis de qualification suffisante dans leur parcours scolaire. Les autres chômeurs de longue durée sont également repris dans cette catégorie, quel que soit leur degré de formation. Le public des ateliers chantiers d'insertion (ACI, France) peut en partie être rangé dans cette catégorie. En Finlande, les coopératives de travailleurs (LCO) ont été fondées pour apporter une alternative aux chômeurs de longue durée (surtout ceux âgés de plus de trente-cinq ans). En Suisse, la majorité des ESI passerelle (ou de type « sas ») correspond à cette catégorie.

- *Les jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés* : certains ont abandonné leur scolarisation très jeune et se retrouvent sans emploi et sans aucune qualification. Leur insertion professionnelle passera généralement avant tout par une formation, qu'elle soit « sur le tas » ou « structurée ». Ainsi, les entreprises de formation par le travail (EFT, région wallonne de Belgique) et les organisations liées aux marchés intermédiaires du travail (ILMO, Royaume-Uni) comme les groupements d'employeurs pour

l'insertion et la qualification (GEIQ, France) ont pour objectif commun d'offrir une formation structurée et une expérience professionnelle qualifiante aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés, en vue de leur permettre une insertion sur le marché « classique » de l'emploi. Au niveau des statuts, la Belgique a opté pour celui de stagiaire, le Royaume-Uni pour des contrats à durée déterminée, la France pour des contrats de formation en alternance. La Suisse a mis en place des « semestres de motivation » et des programmes cantonaux spécifiques, avec des activités de production, qui visent en priorité à permettre à ces jeunes de commencer une formation professionnelle (apprentissage).

- *Les demandeurs d'emploi issus de minorités défavorisées* : les demandeurs d'emploi qui font partie de certaines minorités (ethniques surtout) subissent souvent une discrimination à l'embauche. Certaines ESI ont donc choisi d'aider ces personnes en leur offrant un emploi et/ou une formation. En vue de créer des emplois tout en respectant des principes éthiques, les coopératives de travailleurs (WCO, Royaume-Uni) engagent principalement des demandeurs d'emploi issus des minorités étrangères ainsi que des femmes.

- *Les femmes demandeuses d'emploi* : pour des raisons diverses, le chômage féminin est important dans nos pays européens. Certaines catégories d'ESI visent tout particulièrement à réduire les risques d'exclusion sociale qui menacent les publics féminins les plus vulnérables. Ainsi, en France, les régies de quartier (RQ) engagent de nombreuses femmes en difficulté d'insertion dans le cadre de contrats à durée indéterminée. Ces dernières travaillent pour le développement local de leur quartier : entretien et ménage des immeubles, entretien des espaces publics verts ou urbains, petits travaux divers...

Pour conclure cette section, il faut souligner que la grande majorité des entreprises sociales d'insertion ne se limitent pas à un

seul groupe cible. Généralement, elles emploient des personnes avec des problèmes sociaux et professionnels divers. Ainsi, les entreprises d'insertion (EI) québécoises, espagnoles et portugaises ont un public « mixte » : les premières engagent des demandeurs d'emploi issus de minorités défavorisées, jeunes ou avec de graves problèmes sociaux ; les secondes, des demandeurs d'emploi avec de graves problèmes sociaux, de longue durée ou difficiles à placer. C'est le cas également de certaines ESI accueillant des *personnes handicapées* au côté d'autres groupes cibles. Ainsi, trois des quatre catégories d'ESI rencontrées en Allemagne (les entreprises sociales – MO, les firmes sociales – SF et les entreprises sociales organisées par des organisations sociales – WO) engagent à la fois des personnes handicapées, des jeunes peu qualifiés et des chômeurs de longue durée. En Suisse, le statut administratif (chômeur, handicapé, bénéficiaire de l'aide sociale) reste le principal déterminant de l'accès à des ESI.

Les statuts des travailleurs en insertion

Au sein des ESI européennes, le statut des travailleurs en insertion peut être de trois types :

- *Contrat de travail formel* – Le travailleur est engagé dans une relation contractuelle régie par les règles du droit du travail en vigueur dans le pays. Il reçoit, pour ses prestations, une rémunération plus ou moins conforme aux barèmes nationaux. Le contrat peut être à *durée déterminée* ou à *durée indéterminée*.
- *Statut de stagiaire* – Le travail productif procure avant tout une formation par l'expérience. Le stagiaire ne perçoit pas de rémunération mais éventuellement une indemnité. Le stage ne dure généralement pas plus de douze à vingt-quatre mois.
- *Statut occupationnel* – Le travail productif permet d'occuper et de resocialiser les personnes. Les conditions de travail sont allégées par rapport au marché traditionnel du travail. Il n'y a pas de salaire mais éventuellement une allocation, une pension ou

la prise en charge de l'hébergement de la personne (vie communautaire). Ce statut est proche d'un soutien social.

Quelques tendances peuvent être identifiées du point de vue des statuts octroyés aux personnes en insertion :

- La grande majorité des ESI établissent une *relation contractuelle formelle* avec les personnes qu'elles engagent, que ce soit à durée déterminée ou indéterminée. Dans certains pays, il n'y a que des contrats de travail au sein des ESI : c'est le cas en Italie, au Royaume-Uni et en Finlande.
- Pour une minorité d'ESI, des contrats de travail côtoient des statuts de stagiaire ou d'occupation. Une seule catégorie d'entreprise sociale d'insertion n'a que des stagiaires parmi les travailleurs en insertion : il s'agit de l'entreprise de formation par le travail (EFT, régions wallonne et bruxelloise en Belgique). Mise à part cette exception, le statut de stagiaire coexiste généralement avec le contrat de travail. Une catégorie des employés des ESI de Suisse (où il n'y a pas de salaire minimum) cumule un salaire partiel et un complément de l'aide sociale ou de l'assurance invalidité.
- Par contre, les ESI qui proposent un statut occupationnel ne développent généralement pas d'autres modalités. C'est le cas des centres d'adaptation à la vie active (CAVA, France), de certaines entreprises sociales d'insertion actives dans le recyclage et la récupération en Belgique et des centres occupationnels (CO, Espagne). On constate assez logiquement que ces ESI font partie de la catégorie *socialisation par activité productive* quant à leur modalité d'insertion (voir section suivante).

Les modalités de formation professionnelle

La formation professionnelle par l'activité productive n'a pas la même importance dans toutes les ESI. De multiples modalités de formation pourraient être évoquées mais elles sont simplifiées ici en

deux catégories majeures en fonction de la manière dont elles se présentent concrètement :

- *Formation professionnelle « sur le tas »*. Dans ce premier cas, la formation n'est pas un but en soi mais un moyen d'informer rapidement le travailleur sur les principales tâches qu'il devra effectuer, sur la manière d'utiliser les machines et sur certaines règles de sécurité. Cette formation par l'expérience sur le terrain est généralement assez courte (de quelques heures à quelques jours). Elle est strictement limitée au travail que devra réaliser la personne. Cette formation est assurée, le plus souvent, par d'autres travailleurs plus expérimentés.
- *Formation professionnelle « structurée »*. La formation a alors pour objectif explicite l'amélioration des compétences (travaux manuels, informatique, langues...) et la qualification des travailleurs en insertion en vue, notamment, d'augmenter leur « employabilité » sur le marché de l'emploi. Cette formation, si elle est essentiellement basée sur une activité productive au sein de l'entreprise, comprend également une part importante de cours théoriques liés à cette activité. Elle est assurée par des instructeurs spécialisés (externes ou internes à l'entreprise) et sa durée est généralement assez longue (plusieurs mois).

Pour une majorité d'ESI, les deux modalités de formation coexistent au sein d'une même entreprise. Ainsi, les GEIQ (France) définissent des « parcours d'insertion » qui allient la formation par le travail (savoirs pratiques) et la formation en alternance (qualifiante, théorique). Certains pays, comme l'Espagne et la Finlande, proposent exclusivement la combinaison des deux types de formation au sein de leurs ESI. Par contre, près d'un tiers d'entre elles offre simplement une formation « sur le tas ».

Le cas de la Belgique est, lui aussi, particulier : hormis les Entreprises de formation par le travail (EFT) ayant pour objectif une formation professionnelle « structurée » de leurs stagiaires, les ESI de ce pays ne développent que des formations « sur le tas ». La loi sur

le chômage suisse considère un stage dans une ESI au même titre qu'une mesure de formation proposée à un chômeur qualifié (mesure active).

Une relation semble pouvoir être identifiée entre les formations professionnelles proposées par les ESI et les modalités d'insertion adoptées. Ainsi, les formations « sur le tas » se rencontrent essentiellement dans les emplois stables. De même, cette modalité de formation est propre aux ESI centrées sur la *socialisation par l'activité productive*. À l'opposé, il semble que les ESI qui proposent des *emplois de transition* privilégient la formation « structurée », en complément ou non d'une formation « sur le tas ». Cette relation semble assez logique puisque, par essence, *les emplois de transition* visent une panoplie d'insertions possibles alors que les autres modalités d'insertion tendraient à supposer que le travailleur reste dans l'entreprise, souvent à un même poste.

À côté de ces deux modalités de formation *professionnelle*, certaines entreprises sociales d'insertion, à l'exemple du Québec, cherchent à développer les aptitudes sociales et les compétences individuelles de leur public cible. Dans ce cas, l'apprentissage a pour objectif la *socialisation* des personnes en insertion en améliorant leurs capacités à gérer des relations sociales, leurs compétences en matière d'administration de leurs biens, leur sens de la responsabilité et de la citoyenneté.

Un exemple belge (Flandres) illustre cette dimension de *socialisation*. Les ateliers sociaux (SW) engagent les personnes les plus précarisées en vue de leur offrir un emploi stable dans un environnement protégé. Ces personnes sont encadrées par un « accompagnateur de parcours » qui les amène à réaliser un projet de réinsertion individuelle.

Dans cette optique de *socialisation*, les entreprises d'insertion (EI) québécoises, françaises, portugaises et espagnoles développent, en marge de formations « structurées » spécifiques, des programmes d'amélioration des compétences sociales et individuelles (estime de soi, contacts sociaux...). Cette manière de combiner expérience

professionnelle, formation théorique et socialisation vise à mieux répondre aux exigences des entreprises « classiques » actuelles, qui demandent avant tout des « acteurs compétents » plutôt que de simples exécutants.

Les modalités d'insertion

Les ESI européennes connaissent principalement quatre modalités d'insertion¹⁹.

- *Jobs de transition*. Il s'agit de procurer au public cible une expérience de travail (emploi « sas ») ou une formation par le travail, en vue de réussir l'insertion de ces personnes désavantagées sur le marché « normal » du travail. Le terme *job* est utilisé ici à dessein pour souligner la différence qui existe souvent avec un emploi traditionnel. Ainsi, par exemple, par le biais d'un travail productif et de formations théoriques qualifiantes adaptées aux besoins individuels, les entreprises de formation par le travail (EFT, Belgique) et les entreprises d'insertion (EI, Portugal, Québec) offrent à leurs stagiaires la possibilité d'améliorer leurs compétences personnelles, sociales et professionnelles, c'est-à-dire augmenter leur « employabilité » sur le marché du travail.
- *Création d'emplois permanents autofinancés*. Ces ESI ont pour objectif de créer des emplois stables et économiquement viables à moyen terme pour des personnes désavantagées sur le marché de l'emploi. Dans une phase initiale, des subventions publiques sont octroyées pour pallier au manque de productivité du groupe cible. Elles sont souvent temporaires et dégressives : elles diminuent jusqu'à ce que ces travailleurs deviennent « compétitifs » sur le marché traditionnel de l'emploi. Au-delà de cette phase de subventionnement, ces ESI doivent assurer la

rémunération des travailleurs en insertion par leurs propres ressources (essentiellement marchandes). Cette modalité d'insertion peut être illustrée par le cas des Entreprises insérées (EIN, France) qui offrent à des chômeurs un emploi durable afin de leur permettre d'acquérir une autonomie socio-professionnelle et de s'épanouir comme « acteur économique » dans le cadre d'une gestion participative. De même, les firmes sociales (SF, Allemagne et Royaume-Uni) créent pour des personnes en insertion, des emplois durables dans un contexte entrepreneurial assez classique. Dans toutes ces ESI, le financement est d'ailleurs assuré essentiellement par les ressources marchandes issues de la vente des biens et des services produits par les entreprises. Si des subsides publics existent, ils sont dégressifs ou ponctuels (formation, encadrement...).

- *Intégration professionnelle avec subventionnement permanent*. Pour les publics les plus défavorisés, pour lesquels il est difficile à moyen terme d'envisager une insertion professionnelle sur le marché « normal » du travail, des emplois stables subventionnés en permanence par les pouvoirs publics sont proposés, notamment dans des entreprises « protégées » par rapport au marché. Ces ESI accueillent prioritairement des personnes handicapées mais aussi celles présentant un lourd « handicap social ». Grâce à d'importants subsides publics, les ateliers protégés (EP, Portugal – Samhall, Suède – SE, Irlande) et les entreprises de travail adapté (ETA, Belgique, Québec) sont à même de proposer à des personnes handicapées physiquement ou mentalement de participer à des activités productives diverses. Ce travail leur permet non seulement de se construire une « identité sociale » mais aussi d'acquérir certaines compétences professionnelles (cependant, rares sont ceux qui trouvent un emploi dans le marché « classique » du travail).
- *Socialisation par l'activité productive*. Dans le dernier cas de figure, l'objectif n'est pas l'insertion professionnelle dans le marché « normal » du travail (même si cette éventualité n'est pas

19. Pour cette classification, nous nous sommes inspirés de CES (Ulg), HIVA (KULeuven) et Cerisis (UCL) (2001).

exclue) mais plutôt la resocialisation des personnes ciblées par des contacts sociaux, le respect de règles, une vie plus structurée... L'activité est alors « semi-informelle » dans le sens où elle ne fait pas l'objet d'un véritable statut ou contrat de travail. Ces ESI accueillent essentiellement des personnes avec de graves problèmes sociaux (alcooliques, drogués, anciens détenus...) et des personnes avec un lourd handicap physique ou mental. Trois ESI sont représentées dans cette catégorie. Tout d'abord, les organismes de développement de l'employabilité (ODE, Québec) et les centres d'adaptation à la vie active (CAVA, France), dont l'objectif n'est pas d'assurer un certain niveau de productivité mais avant tout de « resocialiser par le travail » des personnes ayant des parcours psychologiques et sociaux difficiles. De même, les entreprises sociales d'insertion actives dans le recyclage et la récupération (ESR, Belgique) engagent des personnes avec des problèmes sociaux graves, dans le cadre de tâches de triage et de recyclage des déchets afin de leur rendre une certaine autonomie socio-professionnelle. Et enfin, les centres occupationnels (CO, Espagne) proposent des thérapies occupationnelles ainsi que des services sociaux et personnels adaptés aux personnes présentant un handicap sévère et qui, de ce fait, ne peuvent pas trouver un emploi sur le marché « classique » du travail.

Une typologie des pratiques d'insertion par l'économique

Quatre groupes principaux peuvent être identifiés, selon les différents critères reflétant les modes d'intégration des travailleurs (annexe II) :

- Le premier groupe comprend les entreprises sociales d'insertion offrant une insertion professionnelle soutenue par un subventionnement permanent. Ce groupe inclut principalement les plus anciennes formes d'ESI, c'est-à-dire celles à destination des personnes handicapées. Ces organisations existent dans la

plupart des pays et visent à remédier au décalage entre la productivité requise par le marché du travail « classique » et les capacités des personnes handicapées. Actuellement, ces organisations, dont la plupart sont reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics, offrent des contrats de travail à durée indéterminée. On peut classer dans ce premier groupe les emplois protégés en Irlande, au Danemark et au Portugal, les entreprises de travail adapté en Belgique et le réseau d'ateliers protégés Samhall en Suède. Les centres de soin par le travail finlandais et les ateliers sociaux belges appartiennent également à cette catégorie ; il convient de mentionner que ces deux types d'ESI sont pratiquement les seules organisations en Europe offrant des emplois protégés à des personnes considérées comme souffrant d'un handicap social mais n'ayant pas de handicap mental ou physique.

- Un deuxième groupe est constitué par les types d'ESI qui offrent des emplois permanents autofinancés – c'est-à-dire économiquement viables à moyen terme – aux personnes vulnérables sur le marché du travail. Dans une étape initiale, des subventions publiques peuvent être octroyées pour compenser le déficit de productivité du groupe-cible. Ces subventions sont temporaires et décroissent progressivement. Après cette période de soutien public, ces ESI doivent payer les travailleurs en insertion sur la base de ressources propres, essentiellement marchandes. Ces initiatives incluent notamment les entreprises communautaires et les entreprises sociales au Royaume-Uni ainsi que certains types de coopératives en Allemagne. Dans la plupart des cas, elles offrent des contrats à durée indéterminée. La contrainte de rentabilité est généralement plus forte dans ces entreprises que dans tout autre type d'ESI.
- Un troisième groupe important est constitué par les types d'ESI qui visent principalement à (re)socialiser les personnes par le biais d'activités productives. On peut, à titre d'exemples, citer les centres d'adaptation à la vie active en France, les centres

d'emploi protégé en Espagne, et les coopératives sociales en Suède. Ces ESI visent un public de travailleurs particulièrement fragilisés. L'activité est alors « semi-informelle » dans le sens où elle ne fait pas l'objet d'un véritable statut ou contrat de travail mais plutôt un statut protégé (par exemple, les travailleurs sont nourris et généralement logés en échange de leur travail). Le bénévolat est relativement important et les ressources du marché restent assez limitées.

- Le quatrième groupe – le plus important, d'un point de vue quantitatif, en Europe – comprend les entreprises sociales offrant une expérience de travail (emploi « sas ») ou une formation par le travail. Ces entreprises, même si elles partagent toutes un objectif commun – aider les travailleurs en insertion à trouver un emploi sur le marché du travail « classique » –, sont parfois très différentes quant à la manière dont elles poursuivent cet objectif. Les entreprises de formation par le travail belges, par exemple, offrent une formation qualifiante sous la forme de stage, tandis que les entreprises d'insertion françaises offrent un véritable emploi pour une durée d'un an. Cette diversité se reflète également en termes de mobilisation des ressources. Certaines de ces ESI survivent presque exclusivement grâce aux subventions. À l'inverse, d'autres sont pratiquement indépendantes de tout soutien public. L'importance du bénévolat varie également fortement. La plupart des contrats de travail ou de stage sont des contrats à durée déterminée.

Nous pouvons inclure dans ce quatrième groupe les coopératives de travail (en Finlande), les entreprises de travail temporaire d'insertion (en France), les organisations liées au marché intermédiaire du travail (au Royaume-Uni) et les entreprises communautaires locales offrant des stages de formation et un travail temporaire d'insertion (au Danemark).

Finalement, il convient de mentionner le fait que divers types d'ESI sont difficiles à classer dans un de ces quatre groupes princi-

aux car elles mettent en œuvre simultanément différents modes d'insertion. Par exemple, les coopératives sociales de type B, en Italie, les régies de quartier, en France, les entreprises d'insertion en région wallonne, des organisations d'insertion en Suisse poursuivent différents objectifs d'insertion pour des groupes-cibles très divers.

La recherche Perse

S'il existe des données empiriques sur ces entreprises sociales d'insertion dans les pays de l'Union européenne, quand elles sont disponibles, elles se limitent à des informations quantitatives de base (nombre d'entreprises, de travailleurs employés). Très peu d'informations sont disponibles sur le mode de fonctionnement de ces entreprises sociales, la manière dont elles mobilisent et combinent les ressources productives, leur mode de gouvernance et la qualité des emplois qu'elles offrent.

C'est pourquoi nous avons choisi le prisme de l'entreprise sociale pour analyser ce champ d'activité. Les différentes lignes théoriques exposées dans le chapitre 1 en termes de gouvernance, de mobilisation des ressources et de co-construction de politiques publiques, fournissent les hypothèses de travail pour explorer plus en profondeur le champ des entreprises sociales d'insertion.

Pour tester nos questions de recherches, 162 entreprises sociales d'insertion, situées dans onze pays européens ont été sélectionnées.

Sciemment, dans l'échantillon, ne sont pas incluses les entreprises sociales à destination des seules personnes handicapées physiques ou mentales qui, dès les années 1960, ont développé des dispositifs spécifiques dans une majorité de pays européens. Cependant, certaines entreprises sociales d'insertion insèrent des personnes handicapées aux côtés d'autres groupes vulnérables ; les entreprises de ce type sont représentées dans notre échantillon.

Encadré 2.1

L'échantillonnage des entreprises sociales d'insertion pour le projet Perse

Pour constituer l'échantillon du projet Perse, nous avons sélectionné, dans chaque pays, un sous-groupe de 15 entreprises sociales d'insertion (ESI) à analyser en profondeur. Des études antérieures telles celle de Borzaga et Defourny (2001) avaient clairement montré que le champ des ESI était hétérogène. Le choix des 15 cas a été guidé par la logique d'échantillon raisonné. L'approfondissement, la diversification et la saturation constituent les principes d'un tel échantillonnage. Le premier critère était la représentativité de différents modèles dans l'ensemble du paysage des ESI de chaque pays. Une telle représentativité pourrait être liée au fait que les ESI de ce type :

- sont nombreuses ou que leur nombre est croissant ;
- représentent une voie majeure de développement organisationnel ;
- sont typiques en termes de politiques d'emploi nationales ou régionales ou de stratégies des acteurs sociaux.

Un deuxième critère était la proximité avec l'idéal-type de l'entreprise sociale décrit par les critères EMES, même s'il s'est avéré nécessaire de ne pas se montrer trop rigide dans l'application de ces critères : par exemple, une organisation pouvait être proche des critères EMES, mais, avec le temps, avoir perdu certaines de ces caractéristiques.

Les ESI sélectionnées sont actives dans un large spectre d'activités (voir tableau 2.2). Certaines d'entre elles produisent des biens collectifs, c'est-à-dire des biens dont la consommation se caractérise par la non-rivalité (l'utilisation du bien par une personne n'empêche pas son utilisation par d'autres personnes) et la non-excluabilité

(il existe une difficulté technique à faire porter par les individus le coût de la consommation du bien ou du service). Il s'agit là d'un cas bien connu d'échec du marché, rendant nécessaire une intervention de l'État. Dès lors, il n'est pas surprenant que ce type d'ESI repose financièrement, sur des contrats avec les pouvoirs publics. 18 % des ESI de l'échantillon sont actives dans le recyclage et 8 % dans le jardinage et la régénération urbaine (les activités dans ce dernier secteur ne rentrent pas toutes dans la catégorie des biens collectifs ; par exemple, le jardinage dans un jardin privé n'est pas un bien collectif).

D'autres ESI produisent des biens ou services individuels, pour lesquels l'usager et sa consommation peuvent être clairement identifiés, tels les services d'un restaurant ou ceux à la petite enfance. Cependant, nous pouvons établir une distinction supplémentaire : parmi les biens et services individuels, nous pouvons distinguer les biens individuels purs et les biens quasi collectifs. Ces derniers, en dépit de leur nature divisible, génèrent des bénéfices collectifs outre les bénéfices individuels. Par exemple, les services à la petite enfance produisent des bénéfices privés pour les parents de l'enfant et, simultanément, ils génèrent des impacts positifs pour la communauté en facilitant l'accès des femmes au marché du travail, en renforçant la cohésion sociale dans les régions en difficulté, etc. Pour ces raisons, les services à la petite enfance peuvent être considérés comme un service quasi collectif. Certains biens et services sont aussi quasi collectifs en raison du type de consommateurs auxquels ils s'adressent. Par exemple, un restaurant qui, pour une clientèle vulnérable, pratique des tarifs à bas prix, produit un bien quasi collectif. 18 % des ESI de l'échantillon sont actives dans les services sociaux (services à la petite enfance, services aux personnes âgées, magasins de seconde main pour personnes dans le besoin, livraison de repas, transport de personnes à mobilité réduite, etc.). 3 % des ESI sont actives dans le secteur de l'éducation et 5 % dans le secteur de la culture et des loisirs (centres communautaires, théâtres, centres de loisirs, projets touristiques, etc.). Certains de ces services peuvent être considérés comme

des biens quasi collectifs. On peut dès lors considérer qu'environ un quart des ESI produit des biens quasi collectifs.

Les ESI restantes produisent des biens individuels purs. 12 % fournissent des services aux entreprises (sous-traitance, nettoyage industriel, développement des infrastructures pour les entreprises, consultance, etc.). 9 % fournissent des services aux ménages (nettoyage, shopping, etc.). On peut encore situer les secteurs du transport, de la construction et de la production de biens (bois, vêtements, charpenterie, métal, etc.), le secteur hôtel-restaurant-café, les commerces.

Tableau 2.2 : Type de production des entreprises sociales d'insertion.

Type de production	Nb. de ESI	% de ESI
Services sociaux	29	19 %
Recyclage	28	18 %
Services aux entreprises	19	12 %
Services aux personnes	14	9 %
Entretien urbain	12	8 %
Industrie	10	6 %
Construction	9	6 %
Restaurants et hôtels	8	5 %
Transports et communications	7	5 %
Culture et loisirs	7	5 %
Éducation	5	3 %
Commerce	3	2 %
Services de placement	3	2 %
Agriculture	1	1 %
Total	155	100 %
n/a	7	

Source : Perse

Ces données sont exploitées particulièrement pour les deux chapitres suivants qui portent sur les différents types d'hybridation des ressources et les structures de gouvernance des entreprises sociales d'insertion.

Annexe I

Les catégories d'entreprises sociales d'insertion et leur sigle

Belgique

El_b = Entreprises d'insertion (régions wallonne et bruxelloise)
 ETA_b = Entreprises de travail adapté (régions wallonne et bruxelloise)
 EFT_b = Entreprises de formation par le travail (région wallonne)
 AFT_b = Ateliers de formation par le travail (région bruxelloise)
 SW_b = *Sociale werkplaatsen* = ateliers sociaux (région flamande)
 IB_b = *Invooegbedrijven* = entreprises d'insertion (région flamande)
 BW_b = *Beschutte werkplaatsen* = ateliers protégés (région flamande)
 ILDE_b = Initiatives locales de développement de l'emploi (région bruxelloise)
 IDESS_b = Initiatives de développement de l'emploi dans les services de proximité à finalité sociale (région wallonne)
 LDE_b = *Lokale diensteneconomie* = centre local de service (région flamande)
 RES_b = Ressourcerie (régions wallonne, bruxelloise et flamande)
 ESR_b = Entreprises sociales d'insertion active dans la récupération et le recyclage (entreprises n'entrant pas dans un dispositif légal spécifique)

France

CAVA_f = Centres d'adaptation à la vie active
 EI_f = Entreprises d'insertion
 AI_f = Associations intermédiaires
 ACI_f = Ateliers chantiers d'insertion
 RQ_f = Régies de quartier
 ETTI_f = Entreprises de travail temporaire d'insertion
 GEIQ_f = Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
 EIN_f = Entreprises insérantes

Québec

- EA_q = Entreprises adaptées
- EI_q = Entreprises d'insertion
- ODE_q = Organismes de développement de l'employabilité

Suisse

- EA_s = Entreprises adaptées
- ESI_s = ESI passerelles
- MAMT_s = Mesures actives du marché du travail

Annexe 2

Les modes d'intégration des entreprises sociales d'insertion

Figure 2.2. Les modes d'intégration des entreprises sociales d'insertion.

