

Profils et trajectoires des travailleurs des entreprises d'insertion

Platteau, Alexis ; Nyssens, Marthe. *Profils et trajectoires des travailleurs dans les entreprises sociales d'insertion*. In: *Reflète et perspectives de la vie économique*, Vol. 42, no. 3, p. 51-71 (2004)

Alexis Platteau¹ et Marthe Nyssens²

L'économie sociale est un des champs qui a été au centre des discussions lors de la conférence nationale pour l'emploi de l'automne 2003. Les partenaires sociaux et le gouvernement espèrent la création nette de 12 000 emplois dans les prochaines années, plus spécifiquement au sein de l'économie sociale d'insertion ayant comme objectif principal l'intégration de personnes fragilisées sur le marché du travail, par le biais d'une activité productive. Pour souligner cette dimension « entrepreneuriale », on parle « d'entreprise sociale » d'insertion. L'entreprise sociale est un concept émergeant en Europe qui regroupe les initiatives d'économie sociale caractérisées par une activité continue de production de biens et/ou services et une réelle prise de risque économique. L'économie sociale d'insertion est composée de différents types d'entreprises. Parmi elles, les Entreprises d'Insertion (EI) agréées (Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale) et les Invoegbedrijven (IB) (Région flamande) ont un objectif de création d'emploi pour le public-cible - emploi soit temporaire soit durable - par le biais d'une activité productive. Ces emplois sont subventionnés, en Wallonie et à Bruxelles, de manière dégressive pendant 4 années. D'autres initiatives d'économie sociale ont également pour objectif la création d'emploi pour un public fragilisé bien qu'elles n'entrent pas dans le cadre légal spécifique de l'EI.

L'objet de la présente contribution est d'analyser les profils et les trajectoires de ces travailleurs. Notre étude s'inscrit dans le projet PERSE³ qui analyse la performance de ces entreprises sociales au niveau européen. Dans ce cadre, nous avons visité, début 2003, quinze entreprises d'insertion wallonnes (dont dix étaient agréées par le gouvernement régional).

¹ Chercheur au Centre de Recherche Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation Sociale de l'Université Catholique de Louvain (CERISIS-UCL), Alexis Platteau est titulaire d'un diplôme de maître en sciences économiques et travaille actuellement l'analyse du public –cible des entreprises sociales d'insertion dans le cadre d'un projet SSTC.

² Professeur à l'Université catholique de Louvain où elle enseigne l'économie sociale. Elle développe ses recherches dans ce domaine à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) et au CERISIS. Ses travaux portent sur l'économie sociale, tant au Nord qu'au Sud. Elle s'intéresse particulièrement à la problématique de l'évaluation socioéconomique des entreprises sociales et à leur rôle dans le développement des services de proximité.

³ Pour la description du cadre de la recherche et de l'échantillonnage, voir la fin de l'article « Quels place et enjeux pour les entreprises sociales d'insertion en Belgique ? » dans ce numéro

Dans chacune d'entre elles, nous avons sélectionné approximativement sept travailleurs, généralement entrés dans l'entreprise entre 2000 et 2002, pour obtenir un échantillon total de 103 travailleurs. C'est donc une approche de flux qui a été retenue en respectant, dans la mesure du possible, la proportion entre travailleurs encore présents et partis au moment de l'enquête dans chacune des entreprises. Pour chaque travailleur sélectionné, nous avons interrogé le responsable des ressources humaines afin de connaître son profil et son parcours. Dans 85 cas sur 103, nous avons pu également interroger les travailleurs eux-mêmes pour saisir leur propre perception de leur parcours en entreprise d'insertion.

1. Le profil des travailleurs à l'entrée

L'encadré 1 présente les variables que nous avons utilisées pour caractériser les travailleurs lors de leur engagement par l'entreprise d'insertion. Parmi ces variables, on peut distinguer les variables objectives des variables subjectives (les trois dernières) qui tentent d'appréhender la perception du responsable des ressources humaines quant au profil d'« employabilité » du travailleur.

Encadré 1 : les variables à l'entrée

- l'année de naissance
- le genre
- la situation familiale
- la nationalité
- le niveau d'études
- l'expérience professionnelle
- le statut avant l'entrée
- la filière d'entrée
- le « désavantage » principal du travailleur (variable subjective)
- le niveau d'employabilité (variable subjective)
- le niveau de compétence à l'entrée (variable subjective)

1.1. Quel public entre en EI ?

Les travailleurs ont en moyenne 34 ans au moment de leur entrée en entreprise d'insertion. Toutefois, les données semblent montrer une dispersion assez importante de cette variable (écart-type de 10 ans). Des personnes de tout âge entrent donc en entreprise d'insertion même si les travailleurs ont rarement plus de 50 ans lors de leur entrée.

Notre échantillon est également majoritairement composé d'hommes (74 individus). Ce fait est probablement expliqué par les secteurs d'activités des entreprises que nous avons visitées, qui sont principalement des secteurs employant de nombreux hommes (recyclage, parcs et jardins, ...). Concernant la situation familiale des travailleurs, 47 d'entre eux étaient

célibataires isolés et un pourcentage non négligeable de travailleurs (20 individus) vivaient encore chez leurs parents lors de leur engagement par l'entreprise. La grande majorité de ces travailleurs sont de nationalité belge (65 travailleurs). Parmi les étrangers, les non-Européens constituent un groupe plus important (24 personnes) que les membres de l'Union européenne (14 individus), ce qui pourrait découler de leurs plus grandes difficultés à obtenir un permis de travail.

Le niveau d'étude de ces travailleurs est quant à lui assez faible : 75 travailleurs ont au maximum obtenu un diplôme d'enseignement secondaire inférieur et peuvent donc être considérés comme faiblement scolarisés. Par ailleurs, sept travailleurs ont terminé des études supérieures, ce qui peut paraître surprenant. Toutefois, ceci peut sans doute s'expliquer par le fait que la majorité de ces travailleurs sont des étrangers dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Si on considère l'expérience professionnelle, les travailleurs de notre échantillon peuvent principalement être regroupés en deux grandes catégories contrastées : les travailleurs sans aucune expérience professionnelle (38 travailleurs) et les travailleurs ayant une expérience professionnelle de plus de cinq ans (40 travailleurs).

Juste avant leur entrée dans l'entreprise d'insertion, 27 travailleurs étaient en stage, principalement en entreprise de formation par le travail (EFT). 50 travailleurs étaient inactifs depuis plus d'un an. Parmi l'ensemble des inactifs, la moitié bénéficiait du revenu d'intégration (34 travailleurs sur 66). Ces différents statuts se reflètent dans la filière empruntée pour arriver en entreprise d'insertion : 34 travailleurs via le CPAS, 22 travailleurs via d'autres organisations du tiers-secteur (principalement les EFT), d'autres suite à une candidature spontanée (31 personnes). Il existe donc une filière entre les EFT et les entreprises d'insertion, ce que les dires des responsables d'entreprises semblent confirmer.

Que nous apprennent les variables subjectives sur le profil des travailleurs ? Il faut bien entendu être extrêmement prudent avec ces variables étant donné qu'il s'agit de la perception subjective d'un responsable de l'entreprise. Les « désavantages » principaux à l'entrée (les éléments majeurs qui tiennent la personne éloignée du marché du travail) les plus souvent cités sont les problèmes sociaux, le chômage de longue durée, le manque de qualification ainsi que les problèmes mentaux. Pour ce qui concerne le niveau d'employabilité (facilement, moyennement ou difficilement employable), les réponses ont été réparties de manière relativement égale entre les trois catégories. Etant donné qu'il était explicitement demandé au responsable interviewé de tenir compte de leur spécificité d'entreprise d'insertion dans leur évaluation, ce résultat est loin d'être surprenant. Enfin, la dernière variable concerne le niveau de compétences à l'entrée. Cette variable a été construite (via la moyenne) à partir

des compétences des travailleurs dans huit domaines⁴ généralement liés au monde du travail. Pour obtenir ces niveaux de compétences, nous avons demandé au responsable d'entreprise d'évaluer le travailleur sur une échelle de 1 à 7 dans chacun de ces huit domaines, à l'entrée mais aussi à la sortie (ou au moment de l'enquête si le travailleur était toujours présent) pour saisir l'évolution de ces compétences. Le niveau moyen de la variable agrégée (3,09) indique que les responsables jugent que leurs travailleurs avaient beaucoup à apprendre lors de leur entrée.

1.2. Trois profils d'employabilité

Ayant remarqué des liens importants entre les trois variables subjectives, les analyses statistiques de classification⁵ nous ont permis de diviser l'échantillon en trois classes.

Le profil subjectif le plus précaire (40 travailleurs) comprend des travailleurs difficilement employables à l'entrée, dotés de compétences assez faibles et souffrant régulièrement de problèmes mentaux, d'infirmité ou de décrochage scolaire.

Le profil subjectif intermédiaire (34 travailleurs) comprend des travailleurs moyennement employables, dotés d'un niveau relativement élevé de compétences à l'entrée, et présentant principalement des problèmes sociaux ou de manque de qualification.

Le profil subjectif le moins précaire (29 travailleurs) reprend quant à lui les travailleurs facilement employables, dotés d'un niveau relativement élevé de compétences à l'entrée, et souffrant principalement d'inactivité de longue durée (chômage, revenu d'intégration, ...) ou de ne plus avoir droit aux allocations de chômage.

2. Des profils différenciés dans les entreprises d'insertion

La section 1 indique qu'il n'existe pas un seul et unique profil de travailleurs dans les entreprises d'insertion. Nous avons alors classifié les travailleurs sur base de l'ensemble des variables à l'entrée, ce qui nous a permis de dégager les cinq groupes suivants⁶ :

⁴ Les compétences professionnelles, la connaissance des différentes tâches professionnelles, les capacités à remplir ses engagements professionnels, les capacités à travailler en autonomie, les capacités relationnelles avec ses collègues, les capacités relationnelles envers ses managers, les compétences socioculturelles ainsi que la situation personnelle prise dans son ensemble.

⁵ - Les analyses de correspondance multiple réduisent un ensemble de variables en construisant un nombre réduit de facteurs continus qui sont les combinaisons linéaires des variables initiales permettant de perdre un minimum d'informations. Disposer de facteurs continus (même si les variables initiales étaient catégorielles) ainsi que d'un nombre restreint de facteurs facilitent le traitement de l'information. Cette méthode permet également de découvrir les liens entre les variables initiales via l'analyse des combinaisons linéaires utilisées.

- Le clustering a quant à lui pour but de regrouper les individus les plus proches les uns des autres sur base d'une série de variables dans le but d'obtenir des classes d'individus relativement homogènes.

Classe 1 : Les chômeurs de longue durée dotés d'une longue expérience professionnelle (34 travailleurs)

L'individu moyen de cette classe, belge ou européen assez âgé, vit en couple et dispose d'une longue expérience professionnelle, celle-ci lui ayant permis d'acquérir des compétences professionnelles importantes. Cependant, il a perdu son travail et a éprouvé des difficultés à retrouver un emploi malgré ses compétences. En effet, une hypothèse serait que son niveau de diplôme (souvent le certificat d'enseignement secondaire inférieur) constitue un signal défavorable aux yeux des employeurs. Il est donc devenu « chômeur de longue durée », statut qui l'handicape encore plus sur le marché du travail. La motivation principale de son entrée en entreprise d'insertion est le maintien de contacts sociaux (sa carrière étant derrière lui, son objectif pourrait ne pas être purement « professionnel »), d'autant plus qu'il a tendance à souffrir de problèmes sociaux.

Classe 2 : Les bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés (17 travailleurs)

Il s'agit du groupe le plus féminin, dont l'individu moyen est un travailleur âgé, généralement célibataire isolé. Il a un long passé à l'emploi (minimum 2 ans) et est doté d'un diplôme élevé (un certificat d'enseignement secondaire supérieur à orientation professionnelle, voire un diplôme d'étude supérieure). Il n'est donc pas surprenant de constater qu'il fait partie du groupe de travailleurs au profil subjectif le moins précaire (facilement employable, capacités élevées). Cependant, un événement lui a fait perdre ses droits au chômage (on peut par exemple imaginer une épouse ayant décidé d'arrêter de travailler pour s'occuper de son ménage qui finit par être exclue des allocations de chômage). C'est donc le CPAS qui l'a envoyé (en général après au moins un an) dans l'entreprise pour qu'il puisse récupérer ses droits au chômage. Le passage en entreprise d'insertion est donc vu comme temporaire par le travailleur, qui a pour objectif de retrouver plus tard un emploi dans une entreprise « classique ».

Classe 3 : Les jeunes stagiaires ou étudiants difficilement employables (21 travailleurs)

⁶ Dans la description des classes, nous avons ajouté la raison principale qui a incité le travailleur à venir travailler dans l'entreprise d'insertion, même si cette variable n'a pas servi à construire ces classes (nous ne l'avons pas intégrée étant donné que nous ne disposons pas de cette information pour l'ensemble des travailleurs). La raison la plus souvent citée est indéniablement l'augmentation du revenu, mais le fait de s'intégrer socialement, de ne plus être dépendant de l'ONEM ou du CPAS, d'avoir simplement un emploi ou d'avoir une occupation sont également régulièrement cités.

Le travailleur type de cette classe est un jeune homme belge vivant toujours chez ses parents et ayant rencontré de grandes difficultés scolaires (il a généralement au maximum terminé ses études primaires). Deux parcours coexistent : soit il a entrepris un stage en entreprise de formation par le travail avant d'entrer dans l'entreprise d'insertion, soit il est directement entré dans l'entreprise après avoir abandonné ses études. Il fait bien entendu partie des travailleurs les plus précaires (difficilement employable, très faibles capacités, manque de qualification, décrochage scolaire, jeune âge, toxicomanie) et souffre d'un manque d'expérience (maximum 6 mois). Cependant, il a le double souhait de prouver qu'il vaut mieux que ce que son parcours scolaire démontre et la volonté d'augmenter son revenu, d'autres désirs secondaires étant de se qualifier et d'avoir une occupation.

Classe 4 : Les étrangers diplômés et sans expérience professionnelle (26 travailleurs)

L'individu moyen de cette classe est un étranger célibataire assez jeune et inexpérimenté (maximum 1 an d'expérience professionnelle). Après avoir obtenu un diplôme relativement élevé (généralement au minimum le secondaire inférieur), il a quitté son pays. Cependant, son diplôme n'étant généralement pas reconnu en Belgique, il éprouve des difficultés à retrouver un emploi. En outre, son statut d'immigré, voire de réfugié, ne l'aide pas, d'autant plus que les responsables d'entreprise considère qu'il ne dispose que de faibles compétences. Il lui a donc fallu au minimum un an avant de trouver un emploi dans une entreprise d'insertion malgré sa volonté de travailler (il est en effet arrivé suite à une candidature volontaire et éprouvait le besoin de se sentir utile)⁷.

Classe 5 : Les hommes à l'emploi (5 travailleurs)

Le travailleur type de ce groupe est un homme peu qualifié (diplôme primaire ou secondaire inférieur) qui a trouvé un emploi dans une entreprise de travail adapté (ETA). Cette entreprise lui a permis d'acquérir une expérience professionnelle importante qui, au fil du temps, s'est avérée suffisante pour qu'il puisse travailler dans un autre type d'entreprise. Cependant, le travailleur reste trop peu qualifié pour avoir accès à une entreprise « classique » (ses compétences restent faibles et il souffre toujours d'un manque de qualification bien que le responsable le considère comme étant moyennement employable). C'est pourquoi son parcours l'a mené en entreprise d'insertion.

⁷ Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que les descriptions de ces différentes classes ne concernent que l'individu « moyen » de chacune d'entre elles. Il est donc tout à fait possible d'avoir par exemple un jeune Belge diplômé et sans expérience professionnelle dans cette dernière classe.

3. Quels profils de travailleurs dans quel type d'entreprises ?

Les entreprises peuvent également être différenciées suivant l'articulation de leurs ressources comme le démontre l'article « La mixité des ressources dans les entreprises sociales d'insertion » d'Andreia Lemaître. Il est en effet apparu que nos 15 entreprises pouvaient être regroupées comme suit : huit organisations « quasi-marchandes », une organisation « marchande », trois organisations « hybrides » et trois organisations à « dominante non-marchande ». A partir de cette classification, nous avons pu mettre en évidence les liens entre le profil des travailleurs en insertion et les types d'entreprises (pour plus de détails concernant la description de ces différents types d'entreprises, voir l'article d'Andreia Lemaître).

Les organisations quasi-marchandes, majoritairement des entreprises d'insertion agréées, engagent de nombreux stagiaires, ce qui peut s'expliquer par les liens que la plupart de celles-ci entretiennent avec des EFT. Leurs travailleurs sont également très faiblement diplômés (exceptionnellement plus élevé que le secondaire inférieur, ce que l'agrément « entreprise d'insertion » reçu par la majorité d'entre elles justifie⁸). C'est ce type d'organisation qui se tourne vers le public le plus défavorisé.

Par contre, les entreprises à dominante non-marchande emploient des travailleurs parmi les moins défavorisés de notre échantillon. Toutefois, ces entreprises poursuivent un deuxième objectif majeur en plus de la réinsertion : la production de biens et services valorisés par la collectivité. Ces deux objectifs sont susceptibles d'être en conflit, étant donné qu'il est important pour ces entreprises que ces services soient prestés de la meilleure manière possible. Cela explique pourquoi elles n'engagent pas les travailleurs les plus défavorisés. D'autre part, l'importance de leurs ressources non-marchandes s'explique par la faible rentabilité économique de leurs activités ainsi que par la valorisation de celles-ci de la part de l'Etat et de la société civile.

Enfin, les organisations hybrides engagent de nombreux travailleurs en « Article 60⁹ » qui « utilisent » l'entreprise d'insertion pour récupérer leurs droits (il s'agit majoritairement de bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés), ce qui explique l'importance de leurs ressources redistributives. Elles ont besoin de ce type de ressources

⁸ Les subsides spécifiques aux entreprises d'insertion sont réservés à des personnes ayant au maximum obtenu le diplôme secondaire inférieur.

⁹ Il s'agit de contrats à durée déterminée entre le travailleur et le CPAS, ce dernier payant le travailleur et le mettant à la disposition de l'entreprise pour lui permettre de justifier une période de travail suffisante afin de récupérer ses droits au chômage.

étant donné que le secteur d'activité qu'elles ont choisi n'est pas rentable économiquement. Toutefois, elles n'ont que très peu accès aux ressources réciprocatrices car leur production n'est pas perçue comme constituant un enjeu social par la société civile, contrairement à celle des organisations à dominante quasi-marchande.

4. L'accroissement du capital humain

L'accroissement des compétences des travailleurs est un des objectifs principaux des entreprises d'insertion, avec la remise au travail. Cet objectif semble atteint dans notre échantillon, ces compétences s'étant accrues de manière très significative lors du séjour en entreprise d'insertion, principalement en ce qui concerne les compétences professionnelles.

Selon une régression économétrique¹⁰, les variables suivantes exercent une influence positive sur l'accroissement des compétences :

- La durée séparant l'entrée dans l'entreprise de la sortie (ou du moment de l'enquête), c'est-à-dire la durée pendant laquelle le travailleur a été évalué.
- Travailler dans une organisation marchande (même s'il faut être prudent avec ce résultat étant donné que ce type d'entreprises ne comprend qu'une seule organisation).
- Etre un homme.
- Faire partie du *profil subjectif le plus précaire*.
- Etre un *bénéficiaire du revenu d'intégration envoyée par le CPAS*
- Etre encore présent dans l'entreprise au moment de l'enquête.

Il est intéressant de constater que les personnes du *profil subjectif le plus précaire* vivent un accroissement plus important de leurs compétences. Cette constatation n'est toutefois pas surprenante étant donné qu'il s'agit des travailleurs ayant les plus faibles capacités à l'entrée. Par contre, l'impact positif de la présence dans l'entreprise au moment de l'enquête peut paraître surprenant à première vue (il est difficile de croire que seuls les travailleurs les moins performants quittent l'entreprise, étant donné qu'une part non négligeable de ces travailleurs sont partis avec la perspective d'un nouvel emploi), mais elle peut trouver plusieurs explications. Premièrement, la relation entre le travailleur et l'entreprise peut s'être mal terminée, ce qui risquerait d'entraîner un ressentiment de la part du

¹⁰ Dans le but de limiter le nombre de variables explicatives et d'éviter tout problème de multicollinéarité, nous avons décidé de regrouper, via le « clustering », le statut avant l'entrée et la filière d'arrivée dans l'entreprise, ces deux variables étant étroitement liées. Quatre groupes distincts ont été obtenus : *les bénéficiaires du revenu d'intégration envoyés par le CPAS* (44 travailleurs), *les chômeurs arrivés via une candidature volontaire ou via le FOREM* (32 travailleurs, ce groupe reprenant également les travailleurs qui étaient aux études juste avant l'entrée), *les stagiaires arrivés via d'autres associations du troisième secteur* (21 travailleurs) et *les personnes à l'emploi ayant transité par d'autres unités de la même entreprise* (6 travailleurs).

responsable d'entreprise au moment de l'« évaluer ». Deuxièmement, il est probable que celui-ci n'ait plus à l'esprit les progrès des travailleurs qu'il ne voit plus tous les jours, et qu'il ait donc tendance à les sous-estimer (ils ne sont plus présents dans son esprit).

Les analyses de comparaison de moyennes confirment ces résultats, mais elles montrent également que les travailleurs faisant partie du groupe de **chômeurs de longue durée dotés d'une longue expérience professionnelle** vivent un accroissement plus faible de leurs compétences. Ce résultat n'est pas surprenant étant donné que ces travailleurs disposaient déjà de compétences élevées à l'entrée¹¹.

5. La trajectoire des travailleurs

Le principal objectif des entreprises d'insertion est la remise au travail de personnes peu qualifiées. La première étape est de distinguer les travailleurs qui demeurent dans l'entreprise d'insertion de ceux qui la quittent. Ensuite, nous nous interrogerons sur le devenir des travailleurs ayant quitté l'entreprise. Deux bémols sont toutefois à formuler. Premièrement, la période considérée est relativement courte (l'enquête a eu lieu en général maximum trois ans après l'entrée) alors que les subsides spécifiques aux entreprises d'insertion agréées s'étalent sur quatre ans. Deuxièmement, il est difficile de déterminer si travailler longtemps dans une entreprise de ce type constitue un signal positif ou négatif. En effet, certaines entreprises ont pour objectif de conserver leurs travailleurs le plus longtemps possible, principalement si ceux-ci parviennent à s'adapter à l'entreprise (signal positif) alors que d'autres favorisent la rotation des travailleurs et leur réinsertion sur le marché du travail dès qu'ils sont prêts (signal négatif).

5.1. Qui reste dans l'entreprise d'insertion ?

Sur les 103 travailleurs que comporte notre échantillon, 67 étaient toujours présents dans l'entreprise en 2003. D'après une régression probit, seulement deux variables auraient un impact sur cette situation : l'année d'entrée (les individus entrés le plus tôt dans l'entreprise sont ceux qui présentent le moins de chance d'être encore présents au moment de l'enquête) ainsi que le fait d'avoir été à l'emploi juste avant l'entrée (impact négatif).

5.2. Qui retrouve du travail ?

¹¹ Ces analyses indiquent également que travailler dans l'entreprise quasi-marchande aurait un lien négatif avec l'accroissement des compétences alors qu'être originaire d'un pays non-Européen, avoir un passé d'alcoolique ou avoir pour motivation première le simple fait d'avoir un emploi présenterait un lien positif avec ce même accroissement.

36 travailleurs avaient quitté l'entreprise. La remise au travail après le séjour en entreprise d'insertion est un indicateur des plus pertinents de l'efficacité du travail des entreprises d'insertion. Nous ne disposons de l'information sur la trajectoire des travailleurs que pour 34 travailleurs sur les 36 (parmi ceux-ci, neuf sont partis volontairement avec la perspective d'un nouvel emploi tandis que neuf autres ont été remerciés par l'entreprise). Le résultat obtenu peut paraître à première vue décevant, étant donné que seulement 10 travailleurs avaient retrouvé un emploi (taux brut de 30 %), mais il ne faut pas perdre de vue que la majorité de ces travailleurs n'auraient probablement pas retrouvé de travail sans l'entreprise d'insertion. Il serait donc intéressant de mesurer l'effet net, et c'est ce à quoi nous consacrerons une analyse ultérieure.

Les analyses de corrélation (nous disposons de trop peu d'observations pour pouvoir effectuer une régression) semblent indiquer que les variables suivantes sont liées à la probabilité de retrouver un emploi :

- Etre issu de l'entreprise marchande (lien positif)
- Etre arrivé via une candidature volontaire (lien positif)
- Avoir décidé d'entrer dans l'entreprise pour ne plus être dépendant de l'ONEM ou du CPAS (lien positif)
- Avoir bénéficié d'une forte augmentation de ses compétences (lien positif¹²)
- Souffrir à l'entrée d'une inactivité de longue durée (lien négatif)
- Avoir été envoyé par le CPAS dans l'entreprise (lien négatif)

D'après ces observations, il ressort que les travailleurs les plus motivés, ainsi que ceux qui ont probablement subi la plus forte pression « productive » (travaillant dans une organisation marchande) ou qui ont bénéficié d'un accroissement important de leurs compétences, retrouvent plus fréquemment un emploi que les autres.

Enfin, il n'est bien entendu pas surprenant de découvrir que les personnes ayant quitté l'entreprise avec la perspective d'un nouvel emploi étaient régulièrement au travail au moment de l'enquête tandis qu'aucun travailleur renvoyé par l'entreprise d'insertion n'a retrouvé du travail. Effectivement, avoir été remercié par une entreprise d'insertion ne constitue pas un signal favorable aux yeux des employeurs potentiels.

6. Conclusion

¹² Il y a donc une corrélation positive entre la réalisation de l'objectif de remise à l'emploi et celui d'accroissement du capital humain.

Cet article a indiqué que les travailleurs des entreprises d'insertion pouvaient être regroupés en cinq grandes catégories en fonction de leurs caractéristiques à l'entrée : les chômeurs de longue durée dotés d'une longue expérience professionnelle, les jeunes stagiaires ou étudiants difficilement employables, les bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés, les hommes à l'emploi ainsi que les étrangers diplômés et sans expérience professionnelle. Il est apparu par ailleurs¹³ qu'il était possible de regrouper les quinze entreprises visitées en quatre groupes en fonction de leur financement : les organisations quasi-marchandes, l'organisation marchande, les organisations hybrides et les organisations à dominante non-marchande. A partir de ces classifications, il ressort que les travailleurs des organisations quasi-marchandes sont majoritairement des personnes au *profil subjectif le plus précaire* alors que les organisations à dominante non-marchande engagent généralement des travailleurs moins « défavorisés », ce qui peut s'expliquer par leur finalité sociale multiple d'insertion socioprofessionnelle et de production de services sociaux. Les organisations hybrides font quant à elles massivement appel à des travailleurs en « Article 60 ».

Cet article a également montré que le passage en entreprises d'insertion est bénéfique pour la majorité des travailleurs. En effet, en plus d'un accroissement indiscutable des compétences des travailleurs (principalement pour les travailleurs les plus « défavorisés »), bien que ce jugement se base sur des questions subjectives, 67 travailleurs sur 103 étaient toujours à l'emploi au moment de l'enquête (c'est-à-dire en moyenne deux ans après leur entrée). Même s'il est hasardeux de tirer des conclusions quant à leur futur professionnel, le fait qu'ils soient toujours dans l'entreprise prouve qu'ils ont réussi à s'y adapter, ce qui leur a permis de retrouver des habitudes de travail, d'avoir à nouveau confiance en leurs capacités ainsi que de faire de nouvelles rencontres. Enfin, 30 % des travailleurs ayant quitté leur entreprise, principalement les travailleurs les plus motivés ainsi que ceux qui ont bénéficié de l'accroissement le plus important de leurs compétences, ont retrouvé un emploi. Cela semble être un bon résultat au vu du public concerné, mais ce sentiment doit encore être confirmé par une mesure de l'effet net.

¹³ Voir l'article « La mixité des ressources dans les entreprises sociales d'insertion » d'Andreia Lemaître.