

CHAPITRE 7

ENTREPRISES D'INSERTION: ENTRE IDEAL-TYPE ET INSTITUTIONNALISATION

Alexis Platteau, Marthe Nyssens, Andreia Lemaître (CERISIS-IRES, UCL)

Les entreprises d'insertion ont, quant à elle, une mission de création d'emploi pour des personnes fragilisées sur le marché du travail (voir chapitre 5). Dans un premier temps, nous détaillerons la figure de l'idéal-type de l'entreprise sociale « à parties prenantes et ressources multiples », telle que définie par la littérature. Les modalités d'organisation telles que décrites par l'idéal-type sont profondément influencées par l'encastrement politique de ces initiatives. En effet, l'analyse doit prendre en compte le fait que la construction des entreprises sociales émane d'un processus d'interdépendance entre initiatives locales et politiques publiques. C'est pourquoi, nous analyserons la mise en œuvre de la finalité de service à la collectivité des entreprises d'insertion sur base de l'analyse (1) du public accueilli au sein de ces entreprises et de leurs trajectoires, (2) de la configuration des parties prenantes au sein des structures de décision et (3) des ressources mobilisées par ces entreprises, à partir d'une enquête en Région wallonne. Notre propos est la mise en évidence des pratiques des entreprises sociales, reflets des tensions entre objectifs des acteurs locaux et des politiques publiques.

Encadré 2.5: La construction de l'échantillon

L'échantillon de recherche est constitué de dix entreprises qui ont reçu l'agrément en tant qu' « Entreprise d'Insertion » par la Région Wallonne et de cinq autres entreprises sociales qui n'ont pas cherché à obtenir un tel agrément mais qui sont bien des « entreprises sociales d'insertion » (ESI) au sens où elles poursuivent un objectif de création d'emploi pour un public fragilisé³² (il s'agit de quatre associations sans but lucratif et d'une société coopérative). En vue d'atteindre ces entreprises, nous sommes

³² Au niveau de la terminologie, nous limiterons dans cette section l'expression « entreprises sociales d'insertion » aux entreprises d'insertion agréées et aux entreprises n'ayant pas sollicité d'agrément malgré leur objectif d'insertion par la création d'emploi.

passés par trois réseaux: la Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale (Caips), le Réseau des Entreprises Sociales (RES) et Ressources³³. Quinze ESI ont ainsi fait partie de notre étude et ont été visitées durant le premier semestre 2003.

Dans chacune d'entre elles, nous avons voulu sélectionner sept travailleurs entrés dans l'entreprise en 2001. Il est cependant très vite apparu que, étant donné la petite taille de nombre de structures visitées, respecter cette règle de manière trop stricte ne nous aurait pas permis d'obtenir un échantillon de taille suffisante. Nous avons dès lors décidé de sélectionner également des travailleurs entrés dans l'ESI en 2000 et en 2002 (voire en 1999 ou en 2003 dans des cas exceptionnels), ainsi que de sélectionner plus de sept travailleurs dans les plus grosses entreprises pour compenser le fait que, même en élargissant la période de référence, certaines structures n'avaient pas engagé suffisamment de 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 chaque entreprise. Pour chacun des 103 travailleurs sélectionnés, nous avons interrogé le responsable des ressources humaines afin de connaître son profil et son parcours. Dans 85 cas sur 103, nous avons également pu interroger les travailleurs eux-mêmes pour saisir leur propre perception de leur parcours en entreprise d'insertion.

1. Les entreprises sociales d'insertion « à parties prenantes et ressources multiples »: l'idéal-type

Rappelons que le concept d'entreprise sociale regroupe les organisations privées qui, sur le plan économique, mettent en oeuvre une activité continue de production qui les amène à avoir recours au travail rémunéré en gardant un degré élevé d'autonomie et de prise de risque économique. Sur le plan social, elles concilient initiative venant d'un groupe de citoyens et finalité de service rendu à la collectivité tout en veillant à ne pas baser le pouvoir de décision sur la détention du capital et en limitant la distribution de profits (Defourny, 2001). Les entreprises sociales d'insertion ont comme objectif principal l'insertion de personnes fragilisées sur le marché du travail par le biais d'une activité productive.

La littérature décrit un idéal-type de l'entreprise sociale caractérisée par « une dimension de service à la collectivité » (Laville et Nyssens, 2001). Contrairement à l'entreprise capitaliste, les motivations des propriétaires ne tiennent pas principalement à l'intérêt individuel financier qui subordonne l'acte d'entreprendre à la probabilité d'un retour important sur l'investissement. Contrairement au service public, l'entreprise sociale n'est pas non plus tributaire d'un intérêt collectif dont les normes doivent être fixées par les mécanismes de la

³³ Que ces réseaux, ainsi que l'ensemble des entreprises sociales d'insertion ayant participé à cette recherche, s'en trouvent ici remerciés.

démocratie représentative. Dans le cas des entreprises sociales d'insertion par le travail, on perçoit bien que leur finalité première n'est pas l'enrichissement de leurs membres mais l'insertion, qui se déploie par le biais d'une activité productive. Les acteurs se mettent en mouvement à partir d'une réaction partagée contre l'ampleur du chômage de longue durée avec la volonté d'agir localement en faveur de ce bien commun qu'est l'insertion, dont les modalités de réalisation se précisent dans l'action commune. Les ressorts de l'engagement des personnes tiennent à la recherche de ces bénéfices collectifs. Ces bénéfices ne sont plus un phénomène induit par l'activité économique mais une dimension revendiquée par les promoteurs de celle-ci. Sur base de cette finalité de service à la collectivité, un idéal-type de l'entreprise sociale « à parties prenantes et ressources multiples » (Bachiega et Borzaga, 2001 ; Laville et Nyssens, 2001) peut être dégagé.

D'abord, le développement des entreprises sociales à parties prenantes multiples (« multistakeholder »), qui spécifie une forme organisationnelle dans laquelle sont membres à la fois des usagers, des bénévoles et des travailleurs salariés, serait une voie pour prendre en compte les différentes facettes des bénéfices collectifs. Le terme de « partie prenante » se définit, généralement, comme étant tout acteur socio-économique pour lequel les objectifs et la production de l'organisation constituent un enjeu: les consommateurs, les donateurs, les pouvoirs publics, les investisseurs privés, les travailleurs, les bénévoles, etc. Dans le cas d'entreprises à parties prenantes multiples, plusieurs de ces catégories sont représentées dans les instances ultimes de décision (assemblée des membres et conseil d'administration). La mobilisation d'une pluralité d'acteurs autour d'un projet caractérisé par une finalité de service à la collectivité permet de mieux défricher des demandes collectives bien souvent latentes. Ce qui est déterminant dans des organisations « multiple stakeholders », c'est bien l'engagement personnel au-delà des appartenances institutionnelles car c'est la mise en relation d'ordres et de logiques habituellement séparés qui déplace les problèmes, permet de les aborder différemment, met à jour d'autres potentialités. Cette interaction entre travailleurs, bénévoles, usagers ou encore des représentants des pouvoirs publics peut être définie comme une « construction conjointe de l'offre et de la demande » (Laville, 1994). Le projet collectif d'une entreprise sociale ne peut donc se résumer à l'agrégation d'intérêts individuels identiques comme ceux des membres d'une assemblée d'actionnaires ou de travailleurs comme c'est le cas dans une coopérative traditionnelle. Dans le cas des entreprises sociales d'insertion, la pluralité de parties prenantes – travailleurs, bénévoles, voire représentants des pouvoirs publics et d'entreprises privées lucratives – permettrait de construire les différentes facettes de la mission d'insertion: développement d'une activité productive, insertion sociale et professionnelle des travailleurs, etc.

Ensuite, la mobilisation d'une pluralité de formes d'échange serait également un trait caractéristique des entreprises sociales compte tenu de leur finalité de service

à la collectivité. De fait, si les mécanismes marchands articulent l'offre et la demande privées de biens et services, ils n'internalisent pas la production de bénéfices collectifs – par exemple au sein des entreprises d'insertion par le travail, ils ne permettent pas de compenser le manque de productivité des travailleurs en insertion, ni de financer leur formation et leur accompagnement. Ces entreprises sociales doivent alors recourir à d'autres types de mécanismes. On peut distinguer, selon Polanyi (1983) et son approche substantive de l'économie, différentes logiques d'échange de biens et services: le marché, la redistribution et la réciprocité. Le principe du marché fait référence à l'échange de biens et services par le mécanisme de fixation des prix. La relation entre le vendeur et l'acheteur est établie sur une base contractuelle. La redistribution est le principe par lequel la production est collectée par une autorité centrale dont la responsabilité est de la répartir, ce qui présuppose l'établissement de règles de taxation et de transfert. Une relation *de facto* est établie entre l'autorité centrale et les agents soumis à la redistribution. Le principe de la réciprocité décrit quant à lui un mode spécifique de circulation des biens et services exprimant un lien social particulier entre les groupes ou les individus et est basé sur l'idée que le don est un fait social total. Les groupes ou les individus recevant les dons sont supposés offrir librement un contre-don. Selon cette conception plurielle de l'économie, il est alors postulé que la capacité d'une entreprise sociale à soutenir son projet en accord avec sa logique initiale de production de bénéfices collectifs à travers une activité clairement marchande présuppose sa capacité à hybrider les trois pôles de l'économie (Laville et Nyssens, 2001). En effet, l'intervention publique permet la prise en compte de certains des bénéfices collectifs non pris en compte par les mécanismes marchands. Mais la nature standardisée de l'action publique et sa dépendance aux processus politiques institutionnels limitent sa capacité à identifier les demandes sociales émergentes. Les ressources réciprocaires (par exemple sous la forme de bénévolat, de dons) de l'entreprise peuvent alors introduire des innovations (Salomon, 1987). Mais elles ont également leurs limites, telles que leur base volontaire (« échec philanthropique »), le support à des groupes spécifiques (« particularisme philanthropique ») ou encore la dépendance du projet à certains individus (« paternalisme philanthropique »).

L'entreprise sociale « à parties prenantes et ressources multiples » est un idéal-type. Nous avons déjà souligné que ces entreprises sociales d'insertion ont des implications en termes de bénéfices collectifs qui appellent, entre autres, une intervention des pouvoirs publics. Il nous faut donc considérer, pour l'analyse, le fait que ces initiatives sont encadrées politiquement, c'est-à-dire que leur construction est le fruit de processus d'interdépendance entre les initiatives elles-mêmes et les politiques publiques qui les influencent. Si l'on retient le terme d'encastrement, c'est qu'il ne suffit pas d'analyser la contingence institutionnelle à laquelle les politiques soumettraient les initiatives mais qu'il s'agit de mettre en évidence les pratiques des entreprises sociales, reflets des tensions entre objectifs

des acteurs locaux et des politiques publiques dont l'intensité et les modalités varient considérablement dans le temps.

2. Les travailleurs en insertion: prendre en compte les effets différenciés des inégalités et y faire face

Comme l'indiquent les termes du décret « Entreprise d'insertion », l'accueil d'un public fragilisé sur le marché du travail et son insertion professionnelle est au cœur de la mission des EI. Tant les pouvoirs publics que les opérateurs se rejoignent sur ce point. Cependant des différences apparaissent sur la conception de cette insertion. Celle mise en avant dans le décret est celle d'une insertion tremplin, où le travailleur est jugé à même d'acquérir en quatre ans l'expérience nécessaire à son insertion future sur le marché du travail ordinaire – voire de rester dans l'entreprise d'insertion mais sans subside – et de laisser ainsi, au sein de l'entreprise, la place à de nouveaux travailleurs fragilisés. Cela présuppose que ces entreprises accueillent des travailleurs présentant un profil plus ou moins similaire et relativement proches du marché du travail. Toutefois, l'expérience des EI nous montre que ce profil ne correspond pas toujours aux publics réellement accueillis et que, pour un certain nombre de travailleurs, plus particulièrement fragilisés, cette conception d'une insertion tremplin s'avère inadéquate. En effet, d'après les données, le public des ESI wallonnes, que celles-ci soient agréées ou non, est fortement hétérogène. Ces personnes ont des situations très différentes sur le marché de l'emploi.

2.1 Les profils des travailleurs

L'encadré 2.6 présente les variables que nous avons utilisées pour caractériser les travailleurs lors de leur engagement par l'ESI. 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 2.6: Les variables à l'entrée

- l'année de naissance
- le sexe
- 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 (tel que perçu par l'employeur)

- le niveau d'employabilité (tel que perçu par l'employeur)
- le niveau de compétences à l'entrée (tel que perçu par l'employeur)

Quelques caractéristiques des travailleurs à l'entrée

Les travailleurs ont en moyenne 34 ans au moment de leur entrée en ESI. 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 ESI 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 régulièrement des secteurs engageant principalement des hommes (recyclage, parcs et jardins, etc.). Concernant la situation familiale des travailleurs (tableau 2.10), 47 d'entre eux étaient célibataires isolés et un pourcentage non négligeable de travailleurs vivaient encore chez leurs parents lors de leur engagement par l'entreprise. Cette situation est cependant probablement liée à l'âge des travailleurs en insertion lors de leur arrivée en ESI.

Tableau 2.10: La situation familiale à l'entrée

Situation familiale	Nombre de travailleurs
Célibataire isolé	47
Cohabitant en couple (marié ou non)	32 ³⁴
Vivant avec ses parents	20
Autre	4

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 européenne³⁵ (14 individus), ce qui pourrait découler de leurs plus grandes difficultés à voir leur diplôme « national » valorisé.

Le niveau d'étude de ces travailleurs (tableau 2.11) 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 nous considérons l'expérience professionnelle, les travailleurs de notre échantillon peuvent principalement être regroupés en deux grandes catégories contrastées: les travailleurs sans aucune expérience professionnelle (38

³⁴ Dont la moitié étaient considérés comme étant chef de famille.

³⁵ Par membre de l'Union Européenne, nous entendons les ressortissants d'un des 15 pays membres au moment de l'enquête, c'est-à-dire en 2003.

travailleurs) et les travailleurs ayant une expérience professionnelle de plus de cinq ans (40 travailleurs).

Tableau 2.11: Le niveau d'études

Niveau d'études	Nombre de travailleurs
Pas de diplôme	13
Diplôme primaire	23
Diplôme secondaire inférieur	39
Diplôme secondaire supérieur orienté vers le marché du travail ³⁶	16
Diplôme secondaire supérieur orienté vers des études supérieures	5
Diplôme d'études supérieures (universitaire ou non)	7

Juste avant leur entrée dans l'entreprise d'insertion (tableau 2.12), 27 travailleurs étaient en stage, principalement en entreprise de formation par le travail (EFT). 50 autres étaient inactifs depuis plus d'un an. Parmi l'ensemble des inactifs, la moitié bénéficiait du revenu d'intégration. Ces différents statuts se reflètent dans la filière empruntée pour arriver en entreprise d'insertion (tableau 2.13): 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 confirment.

Tableau 2.12: Le statut avant l'entrée

Statut	Nombre de travailleurs
Chômeur depuis plus d'un an	19
Chômeur depuis moins d'un an	4
Bénéficiaire du revenu d'intégration depuis plus d'un an	24
Bénéficiaire du revenu d'intégration depuis moins d'un an	10
Sans statut depuis plus d'un an	7
Sans statut depuis moins d'un an	2
A l'emploi	6
Aux études	4
Stagiaire ³⁷	27

Tableau 2.13: La filière d'arrivée

³⁶ Cette catégorie regroupe les filières professionnelles et techniques de qualification.

³⁷ Il est important d'avoir à l'esprit que les stagiaires peuvent également avoir droit aux allocations de chômage ou au revenu d'intégration durant leur stage.

Filière d'arrivée	Nombre de travailleurs
CPAS	34
FOREM	7
Candidature volontaire	31
Via d'autres organisations du tiers-secteur	22
Via d'autres unités de la même entreprise	4
Autres filières	5

Bien évidemment, il existe un lien entre le statut et la filière d'arrivée: les bénéficiaires du revenu d'intégration sont le plus souvent envoyés par le CPAS (44 travailleurs), les chômeurs arrivent généralement via le FOREM ou une candidature volontaire et les stagiaires via d'autres associations du troisième secteur. Enfin, les personnes à l'emploi ont généralement transité par d'autres unités de la même entreprise (principalement des anciens travailleurs en entreprises de travail adapté).

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. Étant 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 domaines³⁸ 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.

³⁸ Les compétences professionnelles, la connaissance des différentes tâches techniques, les capacités à respecter ses engagements professionnels, les compétences à travailler de manière autonome, les compétences relationnelles envers les pairs, les compétences relationnelles envers la direction, les compétences socioculturelles ainsi que la situation personnelle prise dans son ensemble.

Compte tenu des liens importants entre ces trois variables subjectives, les analyses statistiques de classification (voir encadré 2.7) 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 durée³⁹.

Encadré méthodologique 2.7: L'analyse statistique de classification

Dans le but de construire les différentes typologies, nous utilisons l'analyse en correspondances multiples afin de déterminer les catégories des usagers dans l'entourage. Il s'agit essentiellement d'une technique descriptive qui vise à réduire l'information. Les différentes variables que nous considérons comme étant susceptible de construire la typologie sont mises en relation et se combinent sur plusieurs dimensions. Il s'agit de réaliser différentes combinaisons afin de voir quelle est celle qui est la « plus significative statistiquement » (pourcentage de variance expliquée pour l'ensemble des dimensions).

L'analyse des correspondances multiples (ACM) permet d'analyser les liens entre un grand nombre de variables qualitatives, de variables quantitatives ou entre des variables qualitatives et quantitatives. Elle se base sur une table dont les lignes représentent les observations et les colonnes les variables considérées dans l'analyse. L'analyse des correspondances multiples permet de réduire le nombre de dimensions sur lesquelles on travaille en un plus petit nombre de dimensions ou d'axes. Chaque modalité des

³⁹ De la même manière, nous avons également regroupé le statut précédant l'entrée en ESI et la filière d'arrivée. Quatre groupes distincts ont ainsi 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, principalement des anciens travailleurs en entreprises de travail adapté, raison pour laquelle ils se retrouvent en entreprises d'insertion). Bien entendu, la filière d'arrivée indiquée ne s'applique pas toujours à l'ensemble des travailleurs de chaque classe, même si elle représente la situation de la majorité des travailleurs. Par contre, le statut avant l'entrée correspond toujours à la description des classes.

variables étudiées contribue plus ou moins fortement à l'inertie des axes. La distance de chaque modalité aux axes est donc mesurée à partir de leur contribution à l'inertie. L'inertie se calcule en faisant la moyenne pondérée des carrés des distances des n points du nuage au centre de gravité du nuage. Le centre de gravité est le centre du nuage. Le choix du nombre de dimensions avec lequel travailler et interpréter les résultats dépend du pourcentage de l'inertie expliquée par ces dimensions.

Ensuite, nous avons soumis les différentes dimensions obtenues à partir de l'analyse des correspondances multiples à un autre traitement statistique: l'algorithme de Ward ou encore l'analyse de classification hiérarchique de Ward. Cette méthode statistique trouve son intérêt dans le fait qu'elle permet de regrouper les individus les plus proches jusqu'à atteindre un nombre restreint de catégories et donc de préciser la typologie (cfr encadré 2.3)

Des profils différenciés dans les entreprises sociales d'insertion

Un profil-type de travailleurs dans les ESI ne semble pas se dégager. Nous avons dès lors tenté de regrouper les travailleurs sur base de l'ensemble des variables à l'entrée pour voir s'il n'était pas possible de mettre à jour plusieurs profils-types, à défaut d'en avoir un seul. La méthodologie présentée dans l'encadré méthodologique 2.7 nous a permis de dégager les cinq groupes suivants⁴⁰.

Encadré 2.8: Les différents groupes de travailleurs

Classe 1: Les chômeurs de longue durée dotés d'une longue expérience professionnelle (34 travailleurs dont 23 dans les EI agrées)⁴¹

L'individu moyen de cette classe, belge ou européen, est âgé de 38 ans, 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. 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 davantage sur le marché du travail. La motivation principale de son entrée en ESI est le maintien de contacts sociaux (sa

⁴⁰ Dans la description des classes, nous avons ajouté la raison principale qui a incité le travailleur à venir travailler dans l'ESI, même si cette variable n'a pas servi à construire ces classes (nous ne l'avons pas intégrée étant donné que nous ne disposions 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.

⁴¹ 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.

carrière étant derrière lui, son objectif pourrait ne pas être purement « professionnel », d'autant plus qu'il a tendance à souffrir de problèmes sociaux (dépendance à la drogue, problèmes familiaux, sans-abri, alcoolisme, etc.).

Classe 2: Les bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés (17 travailleurs dont 13 dans les EI agréées)

Il s'agit du groupe le plus féminin, dont l'individu moyen est une travailleuse âgée de 43 ans, généralement célibataire isolée. Elle a une expérience professionnelle de minimum 2 ans et est dotée d'un diplôme élevé (un certificat d'enseignement secondaire supérieur à orientation professionnelle, voire un diplôme d'études supérieures). Il n'est donc pas surprenant de constater qu'elle fait partie du groupe de travailleurs au profil subjectif le moins précaire aux yeux des responsables d'entreprise (facilement employable, capacités élevées). Cependant, un événement lui a fait perdre ses droits au chômage (par exemple, une co-habitante, ayant arrêté de travailler pour des raisons familiales, qui finit par être exclue des allocations de chômage). C'est donc le CPAS qui l'a envoyée (en général après au moins un an) dans l'entreprise pour qu'elle puisse récupérer ses droits au chômage. Le passage en ESI est par conséquent perçu comme temporaire par la travailleuse, 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 dont 14 dans les EI agréées)

Le travailleur-type de cette classe est un jeune (25 ans) 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 (EFT) avant d'entrer dans l'ESI, soit il est directement entré dans l'entreprise après avoir abandonné ses études. Il fait partie, selon les responsables des entreprises, des travailleurs au profil subjectif le plus précaire (difficilement employable et très faibles compétences) et souffre d'un manque d'expérience professionnelle (maximum 6 mois). Cependant, il a le souhait de prouver qu'il peut mieux que son parcours scolaire limité, d'augmenter son revenu et accessoirement de se qualifier et d'accéder à une occupation reconnue.

Classe 4: Les étrangers diplômés et sans expérience professionnelle (26 travailleurs dont 14 dans les EI agréées)

L'individu moyen de cette classe est un étranger célibataire assez jeune (30 ans) 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 considèrent qu'il ne dispose que de faibles compétences. Il lui a donc fallu au minimum un an avant de

trouver un emploi malgré sa volonté de travailler (il est en effet arrivé suite à une candidature volontaire et éprouvait le besoin de se sentir utile).

Classe 5: Les hommes à l'emploi (5 travailleurs, tous dans des EI agréées)

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 ESI.

Le public des ESI wallonnes, que celles-ci soient agréées ou non, est donc fortement hétérogène.

2.2 La trajectoire des travailleurs

Le principal objectif des entreprises d'insertion est la remise au travail de personnes peu qualifiées. D'abord, 67 travailleurs étaient toujours présents dans l'entreprise au moment de l'enquête. Bien entendu, du moins pour ce qui concerne les EI agréées, la période subsidiée n'était pas encore arrivée à son terme. 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, plus rares, favorisent la rotation des travailleurs et leur réinsertion sur le marché du travail dès qu'ils sont prêts (signal négatif). Les 34 autres travailleurs avaient quitté l'ESI au moment de l'enquête. Leur cas est bien évidemment beaucoup plus facile à interpréter. Soit ils ont retrouvé un emploi et l'on peut considérer qu'ils sont réinsérés professionnellement, soit ils sont en situation d'inactivité.

60% de ces 67 travailleurs qui sont encore présents dans l'ESI ont obtenu un contrat à durée indéterminée (33 à temps plein et 6 à temps partiel). Les « Articles 60 », programme de mise à l'emploi pour les bénéficiaires du revenu d'intégration⁴², constituent l'autre type de contrats fréquemment obtenus par les travailleurs. Étonnement, on n'observe pas de différence significative par rapport au fait d'être toujours en ESI ou de l'avoir quitté entre les différentes classes de

⁴² 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. Ces contrats couvrent donc une période relativement courte.

travailleurs telles qu'exposées précédemment. D'après une régression Probit⁴³ (voir annexe 2.9), 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 chances 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).

36 travailleurs avaient donc quitté l'entreprise. Nous disposons de l'information sur la trajectoire des travailleurs pour 34 travailleurs sur les 36. Seulement 10 d'entre eux avaient retrouvé un emploi. Il n'est pas surprenant de constater 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'avait retrouvé un emploi. Les personnes qui ont quitté l'entreprise sans perspective d'emploi l'ont fait pour des raisons indépendantes de leur volonté, pour raisons de santé, parce qu'elles ne s'adaptaient pas aux contraintes du travail... On peut donc supposer qu'il s'agit principalement de travailleurs ayant éprouvé le plus de difficultés à s'adapter au monde du travail et à atteindre un seuil de productivité suffisant. Des 24 personnes qui n'ont pas retrouvé d'emploi, 15 étaient au chômage, 7 bénéficiaient du revenu d'intégration, une était en prison et la dernière en incapacité de travailler. Il apparaît que les travailleurs les plus motivés (candidature volontaire à l'arrivée dans l'ESI, ne plus vouloir dépendre des allocations sociales) ou qui ont bénéficié d'un accroissement important de leurs compétences retrouvent plus fréquemment un emploi que les autres⁴⁴. Ceci renvoie à une constatation similaire émanant de l'étude EFT: l'importance des motivations dans le processus d'insertion.

Il apparaît donc que 79% des personnes sont à l'emploi au moment de l'enquête alors que 5% d'entre elles l'était avant leur entrée en ESI. Que seraient devenues ces personnes si elles n'avaient pas eu accès à une entreprise sociale d'insertion? L'effet net mesure la part des travailleurs en insertion qui sont à l'emploi au début 2003 grâce à l'ESI, sans quoi ils n'auraient pas été en mesure de s'insérer sur le marché du travail. En pratique, cet effet net est égal à l'effet brut auquel on soustrait l'effet de perte sèche (les travailleurs qui auraient de toute manière

⁴³ La régression Probit se distingue d'une régression « classique » (moindres carrés ordinaires) par la nature de sa variable expliquée: il s'agit en effet d'une variable binaire. Ce type de régression utilise la méthode du « maximum de vraisemblance ».

⁴⁴ Les analyses de corrélation (nous disposons de trop peu d'observations pour pouvoir effectuer une régression) indiquent que les variables suivantes sont liées à la probabilité de retrouver un emploi:

- 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 été envoyé par le CPAS dans l'entreprise (lien négatif)
- Avoir connu à l'entrée une inactivité de longue durée (lien négatif)
- Avoir bénéficié d'une forte augmentation de ses compétences (lien positif)

trouvé un emploi). Pour appréhender cet effet net, nous avons décidé de privilégier la méthode du matching exact (voir l'encadré méthodologique 2.9). Etant donné la prédominance des variables catégorielles, il nous semblait qu'il s'agissait du meilleur choix méthodologique.

Encadré méthodologique 2.9: Le matching⁴⁵

Le principe des méthodes de matching est le suivant: à partir d'une base de données reprenant les individus n'ayant pas participé à la politique étudiée, nous isolons les individus les plus proches de ceux qui ont bénéficié de la politique, la mise en évidence de ces individus se faisant grâce aux variables à notre disposition. Ensuite, nous comparons la trajectoire des individus ainsi sélectionnés avec celle des sujets d'observation. La différence observée représente l'effet de la politique.

Il existe toutefois diverses méthodes de sélection des individus-pairs. En fonction du type de variables à disposition et du nombre d'observations, nous pouvons choisir l'individu (ou les X individus) le(s) plus proche(s) des sujets observés, ou l'ensemble des individus ne dépassant pas une distance donnée par rapport au sujet de référence, ou encore un mélange des deux possibilités susmentionnées (les X individus les plus proches à condition qu'ils ne dépassent pas la distance choisie). Dans le but de déterminer qui est (sont) l'(es) individu(s) le plus proche, on utilise la méthode du « score de propension », qui correspond à la probabilité qu'une politique soit appliquée à une personne. En pratique, cette probabilité doit être estimée par un modèle de régression logistique ou probit. Ensuite, chaque individu traité est apparié à un (groupe d') individu(s) le(s) plus proche(s) en termes de leur valeur du score de propension estimé (Cockx et Ries, 2003).

La méthode que nous avons choisie est un cas particulier ces méthodes: le matching exact. Celle-ci reprend l'ensemble des variables dont la distance par rapport à l'observation considérée est nulle (les deux individus, ainsi que leur propensity score, sont donc semblables). De cette manière, nous avons la certitude que les individus-pairs seront fortement comparables aux individus traités. Toutefois, le nombre d'individus-pairs n'est pas le même pour chaque observation, ce dont il faut tenir compte.

La base de données utilisée pour constituer le groupe contrôle nous a été fournie par le Forem⁴⁶ (base de données reprenant la trajectoire professionnelle et les caractéristiques socio-économiques de base de l'ensemble des individus inscrits comme demandeurs d'emploi en Région wallonne). Cependant, un problème s'est posé à nous. Etant donné que les travailleurs observés sont entrés dans l'ESI à n'importe quelle date comprise entre 2000 et 2002, nous aurions dû demander au Forem une base de données par travailleur reprenant l'ensemble des demandeurs

⁴⁵ Pour en savoir plus sur les méthodes de matching, voir par exemple Ichino (2002), Smith et Todd (2003) ou Todd (1999).

⁴⁶ Nous profitons de cette occasion pour les remercier de leur aimable collaboration.

d'emploi le jour de son entrée. Cela n'était évidemment pas raisonnable. Nous avons dès lors choisi de traiter les données trimestrielles, qui semblaient constituer le meilleur arbitrage entre la qualité des données et la faisabilité du travail.

Les variables que nous avons retenues pour procéder au matching sont les suivantes: l'âge, le sexe, le niveau de diplôme⁴⁷, la durée de l'expérience professionnelle, la nationalité et le statut avant l'entrée (chômage, revenu d'intégration ou sans statut) ainsi que son ancienneté (plus ou moins d'un an). Cette méthode nous a permis de retenir en moyenne 15 « individus-pairs » par sujet de l'étude. Cependant, nous sommes confrontés à des biais de différents types dans le cas qui nous occupe (encadré 2.10).

Encadré 2.10: Les biais d'échantillonnage dans la procédure de matching

Premièrement, l'utilisation de données trimestrielles implique que les individus du groupe contrôle qui auraient retrouvé un emploi entre la date d'entrée du sujet observé et la fin du trimestre en question ne sont pas considérés. Par exemple, si un travailleur est entré dans l'ESI le 30 novembre, nous avons été obligés de considérer les individus de la base de données du Forem qui étaient inactifs au 31 décembre. Ainsi, un individu-pair qui aurait trouvé un emploi le 15 décembre n'a pas pu être pris en compte. Une personne de la base de données du Forem inactive au 31 décembre pourrait aussi être entrée au chômage après le 30 novembre, ce qui signifie qu'elle n'aurait théoriquement pas dû être considérée. La conséquence de ce problème est une sous-estimation de l'effet de perte sèche. Cependant, nous pensons que des données trimestrielles sont suffisamment fines et que ce biais est par conséquent relativement faible.

Deuxièmement, il est possible que les individus du groupe contrôle soient eux-mêmes entrés en ESI durant la période considérée. Cela a pour conséquence de surestimer l'effet de perte-sèche. Cependant, ayant considéré un nombre suffisant d'« individus-pairs », nous pensons que ces cas doivent être probablement noyés dans la masse, d'autant plus que l'ensemble des ESI n'engagent pas de nombreux travailleurs (voir le tableau 2.1 du chapitre 5).

Troisièmement, le Forem ne connaît pas avec certitude le parcours de nombreux individus. En effet, de nombreux demandeurs d'emploi qui retrouvent un travail ne préviennent pas le Forem. Par conséquent, cette institution sait uniquement que ces personnes ont arrêté de pointer. Il est toutefois raisonnable de penser, et c'est l'hypothèse que nous avons faite, que la majorité des individus qui sont restés au minimum 4 mois sans pointer ont retrouvé un emploi. Pour les personnes ayant arrêté de pointer pendant une période inférieure à 4 mois (cas rencontrés assez rarement lors de notre traitement), nous avons considéré qu'ils n'avaient pas retrouvé un travail. Bien entendu, il est

⁴⁷ Nous avons dû regrouper les catégories « pas de diplôme » et « certificat d'études de base » étant donné que la base de données du Forem ne fait pas la distinction.

possible que certaines personnes aient été mal classées du fait de ces hypothèses. Toutefois, celles-ci semblent raisonnables et ne devraient pas biaiser trop fortement nos résultats (si biais il y a, nous supposons qu'il irait plutôt dans le sens d'une surestimation de l'effet de perte sèche).

Quatrièmement, nous sommes confrontés à un biais de sélection, dont nous n'avons pas été en mesure de tenir compte. En effet, il est évident que d'autres variables que les 6 prises en considération influencent l'accès aux ESI ainsi que la trajectoire des personnes. De nombreuses variables sont disponibles pour le groupe participant (comme la présence de problèmes sociaux ou mentaux, la filière d'arrivée pouvant refléter le degré de motivation des personnes, etc.) mais non observables pour le groupe contrôle. Ainsi, certains individus aux caractéristiques observables favorables peuvent être de facto difficiles à insérer du fait de certains problèmes sociaux. Ne pas en tenir compte a bien entendu pour effet de surestimer l'effet de perte sèche. De plus, la motivation n'a pas pu être observée. Etant donné qu'elle est probablement plus importante chez les individus décidant d'entamer un parcours de réinsertion en ESI, nous pouvons penser que ne pas la mesurer sous-estime l'effet de perte sèche. Par conséquent, le sens du biais de sélection est indéterminé.

En conclusion, nous faisons face à quatre types de biais: le premier allant dans le sens d'une sous-estimation, le deuxième d'une surestimation et les deux derniers allant dans un sens incertain. Nous pensons raisonnable de penser que ces biais ne sont pas trop importants et qu'il est probable qu'ils aient tendance à s'annuler pour une grande part.

En pratique, nous avons obtenu un effet de perte sèche de 32% en moyenne deux ans après l'entrée, ce qui signifie que plus de 2 travailleurs sur 3 engagés par une ESI entre 2000 et 2002 n'auraient pas retrouvé un emploi au premier semestre de l'année 2003.

Comparé à un effet brut total (personnes à l'emploi au moment de l'enquête, qu'elles soient toujours actives dans l'ESI ou non) de 79%⁴⁸, cet effet de perte sèche est relativement bas. En effet, cela nous donne un effet net de 47%⁴⁹. Ainsi, près d'un travailleur sur deux était à l'emploi au début 2003 alors qu'il ne l'aurait pas

⁴⁸ 79 et non 76% étant donné que l'échantillon pouvant être comparé avec la base de données du Forem ne comprenait pas l'ensemble des travailleurs, le Forem ne disposant pas de données sur les personnes travaillant directement en ESI après leurs études ou suite à un contrat de travail en ETA.

⁴⁹ En fait, l'effet net est de 50% pour les EI agréées (80%-30%) et de 40% pour les ESI non agréées (75%-35%). Ces résultats confirment que les travailleurs en ESI non agréées sont moins précarisés à l'entrée (35% d'entre eux auraient de toute manière retrouvé un emploi contre 30% pour les EI agréées). Ceci peut s'expliquer par le fait que les ESI non agréées ont, en général, un objectif de production de services quasi-collectifs en plus de l'objectif d'insertion. Ce type de service exige le plus souvent des qualifications socioprofessionnelles particulières. Enfin, la taille des sous-échantillons devient assez faible. Il nous faut donc rester prudents dans l'interprétation de ces résultats.

été sans l'ESI. Compte tenu d'autres études, belges ou européennes, cet effet net apparaît assez favorable (Martin et Grubb, 2001 ; Calmfors, Forslund et Hemström, 2002). D'après Cockx, Göbel et Van der Linden (2004), qui évaluent deux types de politiques actives belges, l'effet net⁵⁰ du Plan Avantage à l'Embauche (limité aux chômeurs ayant une durée d'inactivité supérieure à 12 mois mais inférieure à 24 mois) s'élève à 37% pour les hommes et à 32% pour les femmes tandis que l'effet net de l'Allocation Garantie de Revenu pour les femmes est de 13%⁵¹. Toutefois, il nous faut garder à l'esprit que la méthode d'évaluation et le moment auquel on évalue ont un impact considérable sur les résultats obtenus. Etant donné que dans notre étude, nous n'avons pas été en mesure de corriger le biais de sélection et que l'évaluation n'a eu lieu en moyenne que deux ans après l'entrée (des travailleurs toujours subsidiés dans l'ESI sont donc considérés comme étant à l'emploi), il nous faut rester prudent vis-à-vis du résultat obtenu.

Enfin, d'après une régression économétrique⁵², c'est pour les travailleurs les plus jeunes, les hommes, les Belges et les non-Européens ainsi que pour les anciens chômeurs (avec allocations de chômage) que le passage en ESI augmente le plus la chance d'être à l'emploi en moyenne 2 ans après l'entrée (annexe 2.10) et qu'il est donc le plus valorisé.

2.3 Au-delà de l'insertion sur le marché du travail

Relevons d'abord, que parmi les travailleurs ayant quitté l'ESI au moment de l'enquête, 15 perçoivent des indemnités de chômage, c'est à dire 68% des personnes sans emploi alors que seulement 43 % des personnes sans emploi au moment de leur entrée en ESI avaient droit aux allocations de chômage. Si on ajoute les personnes qui ont un emploi pour lesquels on peut supposer que les revenus se sont améliorés, il est clair que la situation financière s'est considérablement améliorée⁵³.

⁵⁰ L'effet net qu'ils utilisent est la part des individus qui ont retrouvé un emploi non-subsidié (après avoir bénéficié des programmes d'emploi subsidié en question) alors qu'ils seraient restés au chômage s'ils n'avaient pas eu accès à ces politiques. Cette mesure est donc différente de la nôtre (dans notre cas, un travailleur toujours en ESI est considéré comme étant à l'emploi – ou sorti du chômage – grâce à cette entreprise ; dans leur cas, ils ne traitent les travailleurs qu'à la sortie).

⁵¹ Les auteurs se veulent toutefois prudents sur l'interprétation à donner à ces résultats.

⁵² La variable dépendante étant pour chaque individu « matché » la différence entre la valeur 1 s'il est à l'emploi ou la valeur 0 s'il ne l'est pas et la probabilité qu'il aurait eu d'être à l'emploi s'il n'était pas passé par une ESI (le pourcentage de ses « individus-pairs » qui étaient à l'emploi au moment de l'enquête). Les 6 variables indépendantes sont celles ayant servi à la définition du groupe contrôle.

⁵³ Concernant les travailleurs toujours actifs dans l'ESI (les seuls pour lesquels nous avons l'information), le revenu mensuel brut est passé de 586 Euros en moyenne avant l'entrée à 1357 Euros au début de l'année 2003.

Bien que le décret de la Région Wallonne du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées insiste principalement sur l'objectif de réinsertion professionnelle, les entrepreneurs sociaux mettent en évidence le fait qu'ils valorisent également d'autres objectifs comme le renforcement du capital humain et du capital social des travailleurs. Par capital humain, nous entendons les compétences des travailleurs par rapport au marché du travail tandis que le capital social renvoie au degré d'insertion des personnes dans des réseaux sociaux.

L'accroissement des compétences des travailleurs constitue un enjeu essentiel pour les ESI. Cet objectif est relativement bien atteint d'après les données dont nous disposons, ces compétences s'étant accrues de manière très significative lors du séjour en entreprise d'insertion⁵⁴, principalement en ce qui concerne les compétences professionnelles.

Il est intéressant de constater que les personnes du « profil subjectif le plus précaire » vivent un accroissement plus important de leurs compétences⁵⁵. Cette constatation n'est toutefois pas surprenante étant donné qu'il s'agit des travailleurs ayant les plus faibles capacités à l'entrée, et donc le plus à apprendre. Par contre, l'impact positif de la présence dans l'entreprise au moment de l'enquête mérite des commentaires (il est difficile de croire que seuls les travailleurs les moins performants quittent l'entreprise, étant donné qu'une part non négligeable (25%) de ces travailleurs sont partis avec la perspective d'un nouvel emploi), mais elle peut trouver plusieurs explications. D'une part, la relation entre le travailleur et l'entreprise peut s'être mal terminée, ce qui induit, probablement, un biais négatif au moment de l'évaluation ex-post du travailleur par le responsable. D'autre part, il est probable que, le travailleur n'étant plus présent dans l'entreprise, le responsable ait tendance à sous-estimer ses compétences.

⁵⁴ Pour mesurer cet accroissement, nous avons construit deux indices à partir de la moyenne des scores (sur une échelle de 1 à 7) obtenus aux questions concernant le niveau de compétences (voir la note 19 de la section 2.1.), à l'entrée et à la sortie (ou au moment de l'enquête si le travailleur était toujours présent dans l'ESI). La différence entre ces deux indices représente l'accroissement des compétences. En moyenne, ceux-ci valent 3.09 à l'entrée et 4.31 à la sortie. Le capital humain croît d'une valeur de 3.09 à l'entrée à une valeur de 4.31 à la sortie (sur une échelle de 1 à 7).

⁵⁵ Selon une régression économétrique (annexe 2.11), les variables suivantes exercent une influence positive et significative 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 sur laquelle porte l'évaluation.
- 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.

La plupart des entrepreneurs sociaux insistent également sur l'importance qu'ils accordent à l'augmentation du capital social. La présence de problèmes sociaux, en tête des « désavantages » à l'entrée, confirme ce besoin parmi les travailleurs en insertion. Bien que ce capital ne semble pas s'accroître aussi fort que le capital humain⁵⁶, on remarque toutefois que la tendance est plutôt à une augmentation⁵⁷.

Nous pouvons mettre en évidence l'existence de liens importants entre les variables influençant le capital humain et celle ayant un impact sur le capital social. Notons d'abord que les hommes bénéficient visiblement plus de leur séjour en entreprise sociale du point de vue du capital humain et social. La situation de la personne au moment de l'enquête a également une influence: le fait de n'être plus dans l'entreprise affecte négativement tant le capital humain que social. L'absence d'emploi renforce la faiblesse du capital social.

Les travailleurs affichent un degré de satisfaction élevé par rapport à leur séjour en entreprise sociale⁵⁸. Soulignons que les travailleurs mettent en avant d'abord l'importance des contacts sociaux dans l'entreprise sociale avant même le fait d'avoir un emploi, une formation ou un salaire⁵⁹. Rappelons que le « désavantage » des travailleurs à l'entrée le plus cité par les responsables d'entreprise concernait leurs problèmes sociaux. Alors que 2/3 des travailleurs sont à l'emploi au moment de l'enquête, seulement une minorité cite le fait d'être au travail ou d'avoir une

⁵⁶ L'évolution moyenne du capital social est de 3.47, sachant qu'une valeur de 1 indique une forte diminution, 2 une diminution, 3 une stagnation, 4 une augmentation et 5 une forte augmentation. D'autre part, pour des raisons méthodologiques, l'accroissement du capital humain (évalué par le responsable d'entreprise) et du capital social (évalué par le travailleur lui-même) ne couvrent pas précisément la même période: en effet, dans le cas où le travailleur avait quitté l'ESI au moment de l'enquête, le responsable n'a pu évaluer l'évolution du capital humain que jusqu'au départ du travailleur tandis qu'il était plus fiable de demander aux travailleurs d'évaluer leur évolution jusqu'au moment de l'enquête.

⁵⁷ Une régression économique (annexe 2.12) indique que les variables suivantes ont un impact significatif et négatif sur cet accroissement:

- Etre une femme.
- Faire partie du « profil subjectif intermédiaire ».
- Etre un « stagiaire arrivé via d'autres associations du troisième secteur »
- Etre sans emploi au moment de l'enquête.
- Ne plus être dans l'entreprise au moment de l'enquête.

⁵⁸ Satisfaction moyenne de 5.99 sur une échelle de 1 à 7 .

⁵⁹ Nous avons pu interroger 85 travailleurs qui ont insisté sur différents apports de leur séjour en ESI:

- de nouvelles rencontres (29 travailleurs) ;
- une formation (13 travailleurs) ;
- un bien-être accru (12 travailleurs) ;
- une situation financière plus confortable (10 travailleurs) ;
- une expérience professionnelle (8 travailleurs) ;
- une plus grande confiance en eux (7 travailleurs) ;
- un emploi (7 travailleurs) ;
- une occupation (6 travailleurs) ;
- un travail qu'ils aiment (6 travailleurs) ;
- une fierté (5 travailleurs).

situation financière plus confortable. Est-ce l'incertitude par rapport à l'avenir ou la faiblesse relative du salaire, bien qu'il soit largement supérieur aux allocations sociales dont dépendait la majorité des travailleurs lors de leur entrée, qui expliquent cette situation ? Ou peut-être la satisfaction liée à l'insertion sociale relègue au second plan ces différents aspects ?

Ce sont les travailleurs toujours présents dans l'ESI qui insistent sur l'importance des liens sociaux, la formation et la confiance en eux. Les travailleurs sans emploi au moment de l'enquête insistent plus quant à eux sur l'expérience professionnelle, peut-être parce qu'ils ressentent un manque. Il n'est pas surprenant de constater que ce sont les travailleurs actuellement sans emploi qui jugent leur passage en ESI de manière négative. Ils déclarent le plus souvent avoir rencontré des problèmes souvent liés à la santé mentale (harcèlement, fatigue mentale), des problèmes relationnels ou une perte de revenus de leur ménage par rapport à leur situation antérieure. En effet, il n'est pas rare que la hausse du revenu faisant suite au passage du statut d'allocataire social à celui de salarié ne soit pas suffisante pour faire face aux coûts de déplacement, de crèche, de tenue vestimentaire, ... (problème communément appelé « trappe du chômage » ou « piège à l'emploi »). De plus, il est possible que ce nouveau statut entraîne une perte de revenus chez le conjoint du travailleur (qui change par exemple de statut aux yeux des bureaux du chômage).

Les données font donc apparaître que le capital humain ainsi que le capital social, mais dans une moindre mesure, s'accroissent de manière significative durant le séjour en ESI. Une très forte corrélation positive apparaît entre la réalisation des trois objectifs majeurs des travailleurs en ESI: le fait d'être à l'emploi (au sein de l'ESI ou en dehors) ainsi que les niveaux de capital humain et social (annexe 2.13). Nous avons également constaté, via une régression (annexe 2.14), que le fait d'être à l'emploi au moment de l'enquête, ainsi que l'accroissement du capital social, exercent un impact positif sur la satisfaction des travailleurs par rapport à leur séjour dans l'entreprise sociale d'insertion⁶⁰.

⁶⁰ Par contre, l'augmentation du capital humain semble influencer négativement la satisfaction. Il peut paraître surprenant que, bien que fortement liés entre eux, le capital social exerce un impact positif et le capital humain un impact négatif. Cependant, le capital humain est évalué par un responsable d'entreprise alors que le capital social, ainsi que la satisfaction, sont exprimés par le travailleur lui-même.

3. Entreprises sociales et parties prenantes: l'enjeu de leur mode de gouvernance⁶¹

Rappelons qu'une des caractéristiques de l'idéal-type de l'entreprise sociale est d'être à « parties prenantes multiples ». Comment prend-elle forme au sein de notre échantillon ? L'analyse de la composition des CA de l'échantillon révèle que plus de 90 % des entreprises sont composées de plusieurs types de parties prenantes: membres d'autres organisations d'économie sociale⁶², secteur public, secteur privé lucratif, équipe permanente de l'ESI (directeur, comptable, personnel d'encadrement, etc.), travailleurs en insertion, bénévoles. Certaines personnes participent aux CA à titre personnel, en tant que sympathisants du projet ou clients privés de l'entreprise. Enfin, des représentants d'organismes financeurs (par exemple, la Société Wallonne d'Économie Sociale Marchande - SOWECSOM) sont parfois présents. Le tableau suivant présente la composition des CA dans les entreprises de notre échantillon.

Tableau 2.14: Les membres des Conseils d'Administration

⁶¹ Les auteurs tiennent ici à remercier O. Grégoire qui, dans le cadre de la recherche PERSE, a mené une première analyse des parties prenantes des ESI.

⁶² Depuis quelques années, la reconnaissance de l'existence d'un troisième secteur, se différenciant tant du secteur public que du secteur privé lucratif, s'affirme au niveau international. Ce tiers-secteur, dénommé généralement en Belgique « économie sociale », regroupe les organisations privées non lucratives ayant, habituellement, un statut juridique d'ASBL, de fondation, de mutualité, de coopérative ou de société à finalité sociale. Ces organisations d'économie sociale peuvent être approchées par trois caractéristiques principales: la finalité de service aux membres ou à la collectivité, le processus de décision démocratique et l'autonomie de gestion. Les entreprises sociales renvoient aux initiatives de ce troisième secteur caractérisées par une dimension claire d'intérêt général, une activité continue de production de biens et/ou services et une réelle prise de risque économique.

Type de parties prenantes dans les CA des ESI	Nombre de CA dans lesquels sont représentés les différents types de parties prenantes	Proportion des différentes parties prenantes pour l'ensemble des CA des ESI
Membres d'organisation d'économie sociale	57%	14%
Travailleurs de l'équipe permanente de l'ESI	50%	18%
Membres d'entreprises privées à but lucratif	36%	17%
Particuliers	40%	20 %
Travailleurs en insertion	21%	11%
Bénévoles	21%	9%
Membres du secteur public	21%	8%
Membres d'organismes de crédit (ex.: SOWECSOM)	14%	3%
Clients privés	7%	1%
TOTAL	≠ 100%	100%

Source: Grégoire 2004. La troisième colonne est une moyenne réalisée à partir des proportions à l'intérieur des CA de chaque ESI.

Les deux catégories de parties prenantes présentes dans le plus grand nombre de CA sont d'une part les organisations d'économie sociale – le plus souvent des représentants de la structure porteuse de l'ESI (entreprise de formation par le travail, entreprise de travail adapté, association de lutte contre la pauvreté, etc.) – et d'autre part l'équipe permanente de travail. Remarquons que les travailleurs en insertion sont nettement moins représentés bien que la législation sur les sociétés à finalité sociale (SFS) prévoit que chaque membre du personnel puisse acquérir, au plus tard un an après son engagement par la société, la qualité d'associé. Cette possibilité est, dans les faits, peu exercée par les travailleurs en insertion. Une telle constatation interpelle dans la mesure où l'insertion des personnes fragilisées est au cœur de la mission des ESI et que la participation des travailleurs est un des principes fondateurs de l'éthique coopérative, comme le reflète la législation des SFS. Il s'agit d'abord d'analyser plus en profondeur si, au-delà de cette faible participation au sein du conseil d'administration, d'autres canaux de participation se développent au sein des ESI. Ils existent dans certaines entreprises mais sont quasi-absents dans d'autres. En effet, les observations plus qualitatives révèlent que la question de la participation des travailleurs en insertion est loin de faire l'unanimité parmi les entreprises sociales. Même si pour toutes les entreprises, la finalité première est bien la création d'emplois pour un public précarisé, pour les uns l'entreprise sociale d'insertion doit se rapprocher le plus possible de l'entreprise classique, pour les autres la participation des travailleurs est au cœur de leurs préoccupations. Les membres d'entreprises privées et les particuliers sont présents dans plus d'un tiers des entreprises. De plus lorsqu'ils sont présents, leurs parts dans le CA sont importantes. Les autorités publiques sont relativement peu présentes et elles sont le plus souvent issues des autorités locales. Elles ne sont

donc pas là pour vérifier l'usage des fonds (qui émanent des autorités régionales ou fédérales) mais sont intéressées par la lutte contre l'exclusion sociale au niveau local.

Plusieurs catégories sont donc représentées dans le conseil d'administration. Cette pluralité permet de construire cette finalité « d'insertion par l'économie » à travers des personnes issues d'horizons différents et donc de mettre en relation des logiques habituellement séparées. Comme le note Grégoire (2004), « les membres du personnel des ESI et d'organisations d'économie sociale s'investissent en général dans les CA afin de défendre les objectifs d'insertion et les productions à finalité sociale des ESI. Les particuliers qui siègent dans les CA ont également comme but de promouvoir les activités sociales des ESI. Les représentants d'entreprises privées sont quant à eux particulièrement attentifs à la dimension commerciale de l'entreprise. Ceux qui représentent des institutions publiques ont comme mandat de défendre les activités d'insertion et de production à destination de personnes dépendantes d'organismes publics. Lorsqu'ils siègent au CA, les travailleurs défendent des objectifs d'emploi et de qualité de l'insertion. ».

Il est intéressant de noter que différents groupes d'ESI apparaissent du point de vue de la composition du CA. Suivant l'analyse statistique, on peut partager l'échantillon en 4 groupes. Cependant, deux d'entre eux apparaissent plus importants et se dégagent quant aux liens significatifs avec le type d'objectif poursuivi. La caractéristique principale du premier groupe est la présence de représentants du secteur privé à but de lucre aux côtés d'autres types de parties prenantes dans le CA. Ces entreprises sociales donnent un poids plus important à l'objectif de production de biens et services. Le second groupe comprend les entreprises où des membres du personnel et, dans la plupart des cas, également des travailleurs en insertion, siègent dans le conseil d'administration. Ces entreprises ont, quant à elles, le plus souvent l'insertion socioprofessionnelle comme principal objectif. Il existe donc, clairement, un lien entre la finalité de l'organisation et la composition du CA. Les entreprises du premier groupe sont, toutes, nées après le décret qui institutionnalise les ESI dans le paysage public des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle. Les « nouvelles » ESI donnent donc plus de poids à la dimension productive. Ceci reflète sans doute le fait que le législateur ait inscrit les EI dans le champ de l'économie sociale « marchande », les appelant à accéder à divers marchés, privés et publics. L'institutionnalisation actuelle tend donc à accentuer la dimension marchande et entrepreneuriale des ESI.

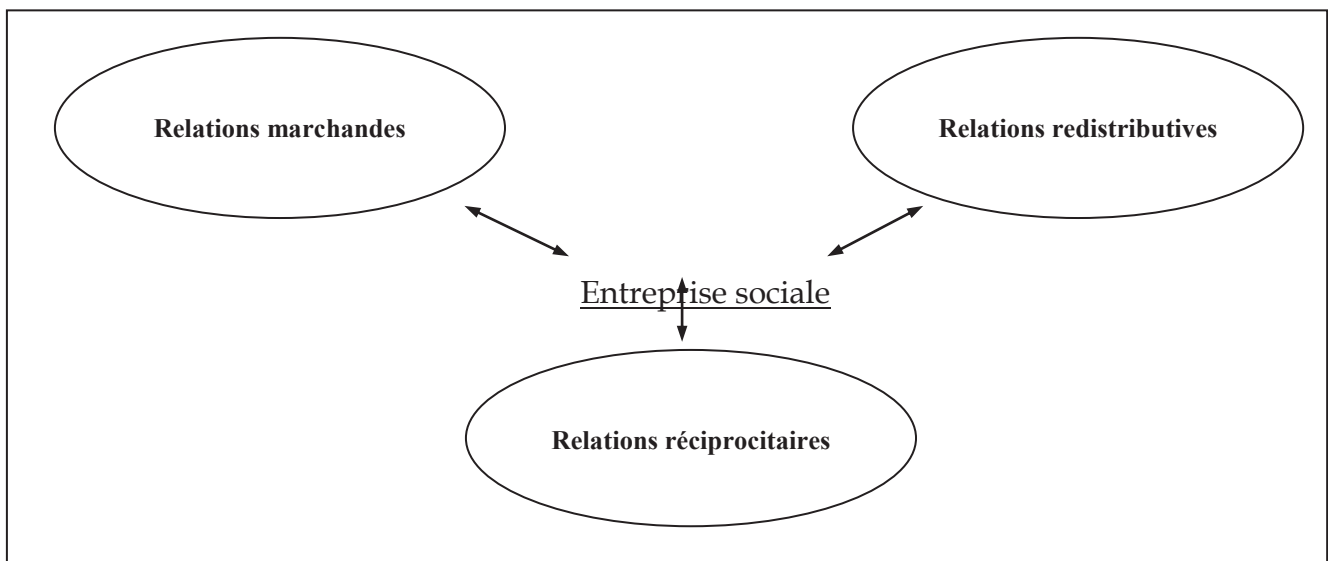
4. L'hybridation des ressources par les ESI: reconnaître leur caractère atypique

Une autre caractéristique de l'idéal-type de l'entreprise sociale est sa capacité à hybrider différents types de ressources. Analysons dès lors la manière dont les ESI mobilisent les ressources pour poursuivre leur finalité de service à la collectivité, à travers les possibles tensions liées à l'institutionnalisation.

Nous avons reconstitué, pour les quinze ESI en Région wallonne, les différentes ressources mobilisées en 2001. Nous avons recensé l'ensemble des ressources des entreprises sociales d'insertion selon leur « origine » – celles-ci peuvent provenir de quatre acteurs économiques différents: les particuliers, le secteur public, le secteur privé lucratif et l'économie sociale – et leur « type ». L'organisation bénéficie de « ressources monétaires » (qui apparaissent dans le bilan comptable) et de « ressources non-monétaires » (que nous avons valorisées au prix du marché, c'est-à-dire au montant qu'aurait dû déboursier l'organisation si elle avait acquis cette ressource sur le marché), la somme des ressources monétaires et des ressources non-monétaires constituant ses « ressources totales ». Par la récolte systématique des ressources, nous avons rendu visible l'ensemble des ressources des organisations et leur articulation spécifique. Les ventes de biens et services et les revenus d'avoirs constituent les « ressources marchandes » des organisations. Les subsides directs et les subsides indirects constituent leurs « ressources redistributives ». Les dons et cotisations, ainsi que les aides non-monétaires et le travail volontaire, constituent leurs « ressources réciprocitaires ».

L'analyse de notre échantillon montre que *de facto* ces ESI hybrident dans tous les cas, à une exception près, différents types de ressources, chacune d'elle ayant une logique économique propre. La figure 2.1 ci-dessous reprend la moyenne des résultats en pourcentage des ressources totales pour chaque entreprise de l'échantillon. Chacune de ces relations économiques externes est jugée essentielle par les acteurs pour poursuivre leur finalité de service à la collectivité par une activité continue de production de biens et services. En effet, si les ressources marchandes permettent l'insertion par le biais d'une activité productive, elles ne permettent pas de compenser le coût du travail supplémentaire dû au déficit de productivité des travailleurs précarisés. Les relations marchandes semblent ne pas suffire pour produire des bénéfices collectifs, elles semblent ne pas « internaliser » un tel objectif. Les ressources redistributives permettent alors de soutenir l'objectif d'insertion, mais elles sont dépendantes des réglementations en place et des processus institutionnels. Les ressources réciprocitaires sont alors mobilisées pour faire face aux limites de ces réglementations, introduisant des possibilités d'innovation.

Figure 2.1: Hybridation des ressources par les entreprises sociales d'insertion



Source: Lemaître et Nyssens, 2004

Les relations marchandes sont à l'origine d'une part importante des ressources des ESI (en moyenne 60 % de leurs ressources totales). Elles sont motivées tantôt uniquement par le rapport qualité-prix du produit, tantôt également par des considérations sociales. Elles s'entretiennent avec l'ensemble des acteurs économiques que sont les particuliers, le secteur privé lucratif, le secteur public et le secteur de l'économie sociale. Les relations réciprocatrices représentent en moyenne 12 % des ressources totales des entreprises. Elles sont non-monétaires et souvent limitées aux mises à disposition de la part d'une structure d'économie sociale liée (entreprise de formation par le travail, entreprise de travail adapté, association sans but lucratif) et au travail volontaire du porteur de projet et des membres des structures de décision de l'entreprise. Les relations redistributives que les ESI entretiennent avec les pouvoirs publics (en moyenne 28 % des ressources totales des entreprises) relèvent principalement des politiques d'emploi aux niveaux régional et fédéral.

4.1 Les différents types d'hybridation des ressources par les ESI

Nous avons jusqu'à présent analysé les résultats selon les moyennes. Toutefois, le mode de mixité des différents types de ressources diffère selon l'ESI. Ainsi, une typologie de l'articulation spécifique des ressources peut être dégagée, composée de quatre groupes d'organisations. Le tableau 2.15 présente les différents groupes d'entreprises sociales, selon la part des différents types de ressources dans les ressources totales de l'entreprise.

Les différents types d'articulation des ressources peuvent se comprendre par les différents types de production de biens et services des organisations. En effet, nous pouvons distinguer dans notre échantillon différents types d'organisations. Certaines sont qualifiées d'« organisations à finalité sociale simple » lorsqu'elles poursuivent un objectif social d'insertion des travailleurs et d'autres d'« organisations à finalité sociale multiple » lorsque qu'elles combinent un objectif social d'insertion avec un objectif social de production. En effet, si la plupart des ESI considèrent leur objectif de production de biens et services comme important, puisqu'il fait partie de leur identité d'entreprise sociale d'insertion par le biais d'une activité productive, certaines de ces entreprises poursuivent un objectif de production jugé important pour la société car porteur de bénéfices collectifs et d'enjeux d'équité (par exemple, la production de services sociaux).

Tableau 2.15: Les différents types de ressources des ESI (en pourcentage des ressources totales)

Statut juridique	Les organisations quasi-marchandes								Les organisations marchandes	Les organisations hybrides	
	SCRL-SFS	SCRL-SFS	SPRL-SFS	SC-SFS	SCRL-SFS	SCRL-SFS	ASBL	SCRL-SFS	SCRL	SCRL-SFS	SC-SFS
Agrément RW Ent. d'insertion	X	X	X	X	X	X		X		X	X
Relations marchandes	76%	66%	78%	81%	74%	69%	74%	88%	99%	43%	59%
Relations redistributives	22%	29%	15%	14%	16%	13%	24%	7%	1%	42%	33%
Relations réciprocatives	2%	5%	7%	4%	11%	18%	2%	5%	0%	15%	9%

Source: Lemaître et Nyssens, 2004

Les acronymes ont la signification suivante: SCRL-SFS pour Société Coopérative à Responsabilité Limitée à Finalité Sociale ; SPRL-SFS pour Société Coopérative à Responsabilité Limitée à Finalité Sociale ; SC-SFS pour Société Coopérative à Finalité Sociale ; SCRL pour Société Coopérative à Responsabilité Limitée à Finalité Sociale ; ASBL pour Association sans but lucratif.

Stat.: une analyse de clustering a confirmé ces quatre classes d'organisations.

Le premier groupe d'ESI, que nous avons nommées les « organisations quasi-marchandes », se distingue par une part importante de ressources marchandes, provenant de la vente de biens et services, avec toutefois des relations redistributives, permettant principalement l'insertion de personnes fragilisées sur le marché du travail, mais peu, à une exception près, de relations réciproques. Ce groupe est principalement composé d'ESI institutionnalisées au sein du cadre légal d'« Entreprise d'insertion ».

Elles sont actives dans des domaines de production aussi divers que la construction et la rénovation de bâtiments, les travaux forestiers, l'entretien de parcs et jardins, le nettoyage de bureaux, voire également le recyclage et la récupération de déchets. Ce sont toutefois des entreprises qualifiées d'« organisations à finalité sociale simple », au sens où leur objet social est l'insertion, par le biais d'une activité productive, de personnes exclues du marché du travail traditionnel. Les organisations de ce groupe engagent de nombreux anciens stagiaires, ce qui peut s'expliquer par les liens que la plupart de celles-ci entretiennent avec des entreprises de formation par le travail. Leurs travailleurs sont très faiblement diplômés (diplôme exceptionnellement plus élevé que le secondaire inférieur, conformément à l'agrément « Entreprise d'insertion » reçu par la majorité de ces organisations). Ce groupe d'organisations se tourne vers le public le plus défavorisé de notre échantillon. Ces travailleurs des organisations quasi-marchandes vivent un accroissement plus faible de leur capital humain.⁶³

Parmi ces « organisations quasi-marchandes », certaines entreprises pourraient être qualifiées d'« organisations à finalité sociale multiple » au sens où elles sont actives, par une activité de recyclage ou de récupération de déchets, dans la protection de l'environnement. Un tel objectif de production pourrait également être considéré comme porteur de bénéfices pour la collectivité. La dimension collective de ce type de production est ici soutenue par des ressources quasi-marchandes (c'est pourquoi on retrouve ces entreprises dans le groupe des « organisations quasi-marchandes »). En effet, cette dimension collective est internalisée, en partie du moins, par des relations quasi-marchandes, suite à des interventions des pouvoirs publics sur le marché dans le cadre de l'obligation de reprise de certains déchets et de politiques de gestion des déchets. Ainsi, lors de l'achat de certains produits, les consommateurs payent une prime à l'entreprise, prime qui sert à financer les services de récupération et de recyclage du déchet. Par exemple, en ce qui concerne les déchets électriques et électroniques, le service de recyclage est pris en charge entre autres par ces ESI, par l'intermédiaire d'une

⁶³ Il est surprenant de constater que ces travailleurs, malgré leur profil précaire à l'entrée, voient aussi leurs capacités professionnelles s'accroître faiblement (voir la section 2.3.). L'explication vient du fait que ce sont surtout les travailleurs les plus précarisés travaillant dans les autres types d'entreprises qui augmentent très fort leur capital humain.

structure non-lucrative, l'ASBL Recupel, créée afin d'organiser les activités liées à l'obligation de reprise. Enfin, le cadre légal d'« Entreprise d'insertion », adopté par beaucoup d'entreprises du groupe des « organisations quasi-marchandes », reconnaît une finalité sociale simple à ce type d'entreprises, celle de l'insertion. En Région flamande, les entreprises d'insertion agréées (« Invoegbedrijven ») actives dans la récupération de déchets peuvent être également agréées en tant que centres de recyclage (« Kringloopcentra »). Leur double production à caractère collectif est alors reconnue: l'insertion d'un public fragilisé sur le marché du travail et la protection de l'environnement.

L'échantillon est également composé d'une ESI qualifiée d'« organisation marchande » parce qu'elle ne développe pratiquement que des relations marchandes, avec une part presque négligeable de ses ressources totales provenant de relations redistributives (exonération de charges sociales et réduction d'impôts, pas de subsides directs) et pas de relations réciprocitaires. Cela s'explique, d'une part, par une forte revendication d'autonomie, tant vis-à-vis des pouvoirs publics que des particuliers ou d'autres organisations. De même, cette société commerciale n'a pas cherché à obtenir l'agrément d'« Entreprise d'insertion ». D'autre part, il semblerait que cette entreprise, si elle poursuit bien un objectif d'insertion par le biais d'une activité productive, s'adresse à un public relativement moins précarisé que dans le premier groupe d'« organisations quasi-marchandes ». Ses travailleurs vivent un accroissement plus important de leur capital humain et de leur capital social, et ont plus de chance de retrouver un emploi lorsqu'ils quittent l'entreprise sociale.

Un troisième groupe, celui des « organisations hybrides », présente un relatif équilibre entre la part de ressources marchandes et la part de ressources redistributives dans leurs ressources totales. La part de ressources réciprocitaires reste, comme dans le premier groupe, relativement faible. On peut comprendre la part plus importante des relations redistributives de ce groupe si on analyse le type de production particulier de ces ESI. De fait, si ces organisations sont « à finalité sociale simple » (l'insertion), elles sont toutefois présentes sur des marchés peu rentables, ne pouvant récupérer par le prix de vente (autrement dit par la relation marchande), l'ensemble du coût de production du service offert. C'est le cas par exemple d'une ESI active dans un service de proximité, à savoir l'offre du service de mobilité à des personnes à mobilité réduite (personnes âgées, handicapées, etc.). Les organisations hybrides engagent de nombreux travailleurs en « Article 60 » (il s'agit majoritairement de bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés), ce qui explique l'importance des ressources redistributives de ces organisations. Elles ont besoin de ce type de ressources étant donné que leur secteur d'activité est peu rentable. Toutefois, elles ont peu de ressources réciprocitaires car leur production n'est pas perçue comme constituant un enjeu social par la société civile, contrairement à celle du groupe suivant

d'organisations. Les travailleurs des organisations hybrides semblent bien intégrés socialement, ce qui n'est pas surprenant étant donné que les qualités relationnelles sont régulièrement très importantes dans ces entreprises.

Un dernier groupe, les « organisations à dominante non-marchande », se caractérise par une part importante de ressources redistributives et réciprocatrices dans leurs ressources totales, les relations marchandes étant moins importantes. Ces ESI s'avèrent être des « organisations à finalité sociale multiple », elles combinent à la fois un objectif d'insertion par le travail de personnes précarisées et un objectif de production de services sociaux pour des personnes défavorisées (vente à faible prix d'électroménagers récupérés pour des personnes dépendantes du CPAS, alphabétisation, librairie pour un public défavorisé, etc.). Étant donné leur objectif de production particulier, ces organisations ne peuvent générer d'importantes ressources marchandes ; cela irait à l'encontre de leur objectif social d'offre de services à des personnes à très faible revenu. La production, porteuse d'un enjeu d'équité, est alors en partie financée par des ressources redistributives et des ressources réciprocatrices. La part plus importante des ressources réciprocatrices de ce quatrième groupe se comprend par la finalité multiple de ces entreprises, permettant la mobilisation de bénévoles et d'aides d'autres organisations d'économie sociale. La poursuite concomitante de ces deux objectifs d'insertion et de production est valorisée par certaines entreprises: que des personnes exclues du marché du travail s'insèrent par la production d'un service pour d'autres personnes précarisées a l'avantage de créer une chaîne de solidarités horizontales, d'entraide mutuelle entre personnes partageant des difficultés semblables. Mais il peut arriver également que ces deux objectifs d'insertion et de production soient en tension. Ainsi, une certaine sélection du public en insertion peut parfois être réalisée afin de garantir la qualité du service rendu. Le profil des travailleurs en insertion de cette quatrième classe d'organisations tend à être moins précaire que dans le cas des « organisations quasi-marchandes ». Ces ESI emploient des travailleurs parmi les moins défavorisés de l'échantillon.

4.2 Les effets des diverses formes de l'institutionnalisation sur l'hybridation des ressources des ESI et sur leurs finalités

L'institutionnalisation des ESI au sein du cadre légal d'« Entreprise d'insertion », obligeant celles-ci à adopter la forme de sociétés commerciales, influence leurs ressources. Les « Entreprises d'insertion », dont l'objectif reconnu est l'insertion, bénéficient de subsides directs. Une partie de ces subsides directs sont liés à l'agrément d'« Entreprise d'insertion ». Cependant, l'analyse montre que les subsides directs ne représentent en moyenne qu'un tiers du total des subsides de ces entreprises, soit 7% des ressources totales de ces entreprises. En effet, la majorité des subventions est liée à des politiques d'activation, accessibles à l'ensemble des entreprises sous condition d'embauche d'une personne

désavantagée sur le marché du travail. Ces « Entreprises d'insertion » agréés se retrouvent au sein du premier groupe, « les entreprises quasi-marchandes à finalité sociale simple (l'insertion) » et du troisième « les entreprises hybrides à finalité sociale simple (l'insertion) mais fournissant des services peu rentables ». La part des ressources marchandes est importante au sein du premier groupe. En effet, en Région wallonne, la plupart des débats politiques à l'égard des expériences d'insertion se fonde sur la scission entre l'économie sociale dite « marchande » et l'économie sociale dite « non-marchande », reflétant une certaine dichotomie entre l'Etat et le marché. Les « Entreprises d'insertion » doivent s'inscrire dans l'économie sociale dite « marchande ». Elles accèdent ainsi à divers marchés privés ou publics mais leurs soutiens financiers publics spécifiques ne peuvent se justifier que pendant une période initiale ou en fonction de l'embauche de nouveaux travailleurs particulièrement défavorisés. A terme, la vocation de ces entreprises est d'opérer sur des marchés classiques et d'y trouver l'essentiel des ressources qui leur sont nécessaires. Pour les entreprises du troisième groupe, présentes sur des marchés peu rentables, elles ont dû trouver un artifice en mobilisant des moyens budgétaires supplémentaires (via les « Articles 60 ») pour combler le manque de rentabilité inhérent à ce type de marchés.

Les ESI du dernier groupe – les « entreprises à dominante non-marchande à finalité sociale multiple » (l'insertion et la production de services sociaux) – n'ont pas adopté l'agrément d'« Entreprise d'insertion ». En effet, ces organisations – associations sans but lucratif – gardent, au contraire, un double ancrage au sein des politiques sociales et d'emploi. Non agréées en tant qu'« Entreprise d'insertion », elles ne disposent pas des subsides spécifiques à cet agrément, mais elles peuvent bénéficier de subsides provenant d'autres politiques publiques, surtout de postes provenant des programmes de résorption du chômage qui sont octroyés de manière plus durable pour financer l'emploi dans des projets estimés apporter une plus-value sociale. Ces programmes de résorption du chômage sont, en effet, à mi-chemin entre les politiques sociales traditionnelles et les politiques d'emploi puisqu'il s'agit pour l'État de financer des créations d'emplois pour des chômeurs dans des domaines « d'intérêt collectif » qui sont laissés en friche par le marché et par les interventions publiques traditionnelles.

5. Conclusion

L'entreprise sociale d'insertion est dotée d'une finalité de service à la collectivité, combinée à une réelle prise de risque économique. Pour poursuivre leur mission d'insertion à travers une activité clairement marchande, ces organisations tendent à adopter une structure qui varie suivant le public-cible accueilli, les parties prenantes présentes au sein des instances de décision et les ressources mobilisées.

Du point de vue du public accueilli, il ressort une grande diversité des profils des travailleurs allant de profils très précaires à des profils proches du marché de l'emploi non protégé. Cette précarité renvoie non seulement à un manque de qualification mais aussi à des problèmes de type sociaux et de santé mentale. Ceci contraste avec l'image du décret wallon sur l'EI où le travailleur est censé être rapidement employable sur le marché du travail non protégé.

Cinq grandes catégories se dégagent en fonction de leur profil à l'entrée: « les chômeurs de longue durée dotés d'une longue expérience professionnelle », « les bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés », « les jeunes stagiaires ou étudiants difficilement employables », « les étrangers diplômés et sans expérience professionnelle » et « les hommes à l'emploi ». Chacune de ces catégories a ses propres caractéristiques

67 travailleurs sur les 103 que comporte notre échantillon étaient toujours dans l'ESI deux ans en moyenne après leur entrée. On ne peut pas dire grand chose en ce qui concerne l'avenir professionnel de ces travailleurs dans la mesure où ils sont encore dans la période de subsidiation, du moins pour ceux qui sont actifs dans une EI agréée. Ces travailleurs soulignent avant tout l'apport des contacts sociaux créés dans l'entreprise sociale, avant même le fait d'avoir un emploi ou un salaire... 30% des travailleurs qui avaient quitté l'entreprise sociale avaient retrouvé un emploi au moment de l'enquête. Il semblerait, comme il apparaissait dans l'étude des EFT, que les variables reflétant le degré de motivation des travailleurs influencent, pour ceux qui ont quitté l'entreprise sociale, l'insertion sur le marché de l'emploi. De surcroît, les personnes ayant été inactives durant une longue période avant leur entrée en entreprise sociale s'insèrent moins facilement sur le marché du travail. Ce sont, sans surprise, les personnes sans emploi qui sont les plus insatisfaites de leur passage en ESI. L'effet de perte sèche indique que seulement 32% des travailleurs de notre échantillon aurait été à l'emploi en l'absence de l'ESI ce qui est un résultat fort appréciable par rapport à d'autres politiques actives d'emploi. Ainsi, près d'un travailleur sur deux était à l'emploi au début 2003 alors qu'il ne l'aurait pas été sans l'ESI.

Néanmoins, la remise à l'emploi n'est pas l'unique objectif que s'assignent les ESI. Celles-ci poursuivent également des objectifs d'amélioration du capital humain et du capital social. D'après nos données, le capital humain et le capital social, mais dans une moindre mesure, s'accroissent de manière significative et ce de manière plus importante pour les hommes que pour les femmes. L'accroissement en capital humain est plus important pour les personnes qui avaient de faibles compétences au départ et cet accroissement influence favorablement l'insertion sur le marché de l'emploi à l'issue de l'entreprise sociale. Nous avons pu mettre en avant une très forte corrélation positive entre la réalisation des trois principaux objectifs identifiés: le travailleur à l'emploi (que ce soit dans l'ESI ou dans une autre

entreprise) est celui qui a connu une plus forte amélioration tant de son capital humain que social.

Du point de vue des parties prenantes, si tous les conseils d'administration sont effectivement composés d'une diversité de parties prenantes permettant de mieux appréhender la réalité multidimensionnelle de l'insertion, les ESI qui sont nées dans la foulée du décret sont marquées par la présence de représentants du secteur privé à but de lucre aux côtés d'autres types de parties prenantes dans le CA, donnant un poids plus important à l'objectif de production de biens et services.

Du point de vue des ressources, si les ESI mixent différents types de ressources, cette hybridation se révèle être à géométrie variable. L'effet sans doute le plus saillant de l'institutionnalisation est le déni de cette articulation entre différentes ressources marchandes, redistributives et réciprocatrices, en forçant ces entreprises à se positionner dans « l'économie marchande ». Les différents types d'articulation des ressources peuvent se comprendre selon le type de « finalité sociale » des entreprises: les entreprises à finalité sociale simple – l'insertion – et celles à finalité sociale multiple – l'insertion et la production de biens et services porteurs de bénéfices collectifs. Par exemple, un ensemble d'ESI est actif dans le champ du recyclage où il a été pionnier. D'autres développent des services pour une population fragilisée. Ces entreprises sociales poursuivent alors un double objectif: insertion d'un public fragilisé et développement d'un service de nature collective qui entre mal dans le dispositif légal wallon d'« Entreprise d'insertion » développé uniquement en fonction de l'objectif d'insertion professionnelle des bénéficiaires.

Ainsi, l'institutionnalisation des ESI tend à revêtir des organisations plus marchandes, portées par des groupes plus entrepreneuriaux, et dont l'objectif est l'insertion professionnelle de publics fragilisés. Nous pouvons dès lors éclairer les raisons quant au choix d'autonomie des ESI non-institutionnalisées. Ces organisations tendent à adopter une structure d'objectifs sociaux multiples. Mais l'objectif de production à finalité sociale peut alors parfois s'avérer en tension avec l'objectif d'insertion, puisqu'il n'est plus subordonné à ce dernier, et une certaine sélection du public-cible en insertion être réalisée afin de garantir la qualité du service rendu.