

Le Conseil National  
de l'Insertion  
par l'Activité Economique

# LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL (ESIT) EN EUROPE

*Résultats d'une étude  
comparative réalisée  
par le Réseau EMES*



Octobre 2007



**ENSIE**  
European Network for Social  
Integration Enterprises a.s.b.l.

  
Avisé  
Ingénierie et services  
pour entreprendre autrement

## LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL (ESIT) EN EUROPE

Résultats d'une étude comparative réalisée  
par le Réseau EMES<sup>1</sup>

### TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>CHAPITRE 1 ♦ UNE MULTIPLICITE D'OBJECTIFS, DE PARTENAIRES ET DE RESSOURCES</b>	<b>4</b>
▶ Des entreprises à objectifs multiples	4
▶ Des entreprises à parties prenantes multiples ( <i>multi-stakeholders</i> )	6
▶ Une pluralité et une mixité de ressources	7
▶ L'entrepreneuriat social et la mobilisation du capital social	10
<b>CHAPITRE 2 ♦ PROFILS ET TRAJECTOIRES DES TRAVAILLEURS EN INSERTION DES ESIT</b>	<b>11</b>
▶ Les caractéristiques de ces travailleurs en insertion	11
▶ La nature de leurs difficultés sur le marché du travail	11
▶ Les niveaux d'employabilité	11
▶ Expérience, statut et niveau de revenu lors du recrutement	11
▶ Le profil des travailleurs en insertion des ESIT	12
▶ Les modes d'accès aux ESIT	12
▶ Les modes d'intégration dans les ESIT, les perspectives d'emploi et de formation des salariés	13
▶ Les trajectoires des salariés	13
<b>CHAPITRE 3 ♦ PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES ESIT</b>	<b>15</b>
▶ L'hybridation est-elle durable ?	15
▶ Les politiques publiques et les ESIT: les défis de l'institutionnalisation	16
▶ Les ESIT au carrefour des marchés, des politiques publiques et de la société civile, des orientations de politiques publiques et de recherche	17

Fiche réalisée par Jean-Pierre PELLEGRIN (Anabase). Octobre 2007

<sup>1</sup> Editée par le professeur **Marthe Nyssens** de l'université de Louvain, coordinatrice de cette recherche et publiée, sous le titre **Social Enterprises, At the crossroads of market, public and civil society** ; Routledge Ed. London and New York. 2006.

## INTRODUCTION

Cette note présente les principaux résultats d'une analyse comparative européenne sur « **la performance socio-économique des entreprises sociales (ES) dans le domaine de l'intégration par le travail** » (E.S.I.T.).

Cette enquête, intitulée PERSE (selon l'acronyme en anglais), a été réalisée par le réseau de chercheurs EMES au cours des années 2002, 2003 et 2004 dans le cadre du 5<sup>ème</sup> programme de Recherche de l'Union européenne dans 11 pays de l'UE : Belgique (Région wallonne), Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Portugal, Espagne, Suède et Royaume-Uni.

Les buts de cette enquête, des études par pays et du rapport comparatif final étaient de mieux connaître les caractéristiques des entreprises sociales d'intégration par le travail et le profil de leurs travailleurs. Il s'agissait aussi de tester et d'explorer plusieurs hypothèses de recherche, en vue de conforter les éléments d'une théorie de l'Entreprise sociale, développée dans le cadre de travaux antérieurs d'EMES.

**L**e réseau EMES, qui associe des chercheurs de 15 pays européens a conduit plusieurs études et enquêtes sur les entreprises sociales. La reconnaissance croissante d'un tiers secteur de l'économie et l'intérêt pour de nouvelles formes d'entrepreneuriat ont contribué à l'émergence du concept d'entreprise sociale (ES).

En Europe, ce concept s'est diffusé au cours des années 90 à la suite de l'impulsion donnée par la loi italienne sur les coopératives sociales et par les chercheurs d'EMES, qui ont confirmé la multiplication d'initiatives voisines dans les autres pays.

Ces entreprises relèvent de statuts juridiques divers, coopératif ou associatif mais aussi de nouveaux statuts juridiques qui associent finalité sociale et statut commercial tels que la Société Coopérative d'Intérêt Collectif en France ou la Société à Finalité Sociale en Belgique. Elles produisent des services de nature variable (insertion et formation de chômeurs, services sociaux de proximité aux personnes ou collectifs, recyclage, commerce équitable, développement local ou communautaire plus global, etc.).

Un idéal-type d'ES a été défini à partir de 9 critères et d'indicateurs de nature économique et sociale (voir fiche Repère de l'Avise « Panorama de l'entrepreneuriat social. Focus sur l'Europe et le Québec »). Le concept d'entreprise sociale regroupe les organisations privées qui, sur le plan économique, mettent en œuvre 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.

Ces entreprises sociales possèdent aussi des caractéristiques communes telles que de poursuivre et de combiner une multiplicité d'objectifs (économiques, sociaux et socio politiques), une pluralité de partenaires et de ressources (marchandes, publiques et volontaires) faisant l'objet d'une hybridation.

Les travaux du réseau EMES sont présentés sur son site internet : [www.emes.net](http://www.emes.net). Les deux principales publications dans le champ de l'entreprise sociale sont : **The Emergence of Social Enterprises** (Borzaga et Defourny, Ed. 2001 et l'étude précitée (Marthe Nyssens Ed), dont sont extraites toutes les informations contenues dans cette note.

*NB. Cette note ne présente que les résultats d'ensemble de l'enquête et de l'étude ; elle mentionne quelques données sur les résultats de l'enquête dans les deux pays francophones (France et Belgique – en fait la région Wallonne). Le lecteur intéressé par les considérations plus théoriques et par les détails, ainsi que par les monographies par pays se reportera à la publication et aux documents de travail disponibles sur le site d'EMES.*

Cette enquête porte donc sur l'important et emblématique sous-groupe d'entreprises sociales que constituent les entreprises d'insertion par l'activité économique, qualifiées au niveau européen, **d'entreprises sociales d'intégration par le travail (ESIT)** – en anglais Work Integration Social Enterprises (WISE).

Ces entreprises sont **définies comme aidant des personnes en chômage et en risque d'exclusion permanente du marché du travail, à les intégrer à la fois professionnellement et socialement, dans le cadre d'activités productives.**

Ces ESIT existent dans tous les pays d'Europe sous des formes et avec une importance variable. Les chercheurs EMES, en partenariat avec les membres d'ENSIE, ont identifié 44 formes d'ESIT regroupées en 4 catégories, définies en fonction de deux critères : le mode d'intégration et les types de financement.

- **Première catégorie** : des entreprises de resocialisation par le travail de personnes en difficulté d'insertion ou handicapées (de type centres d'adaptation à la vie active), offrant moins des emplois que des activités et dont les financements sont multiples. Ces ESIT accueillent essentiellement des personnes avec de graves problèmes sociaux (alcooliques, drogués, anciens détenus...) et des personnes avec un lourd handicap physique ou mental.
- **Deuxième catégorie** : des organismes, de type atelier protégé, qui accueillent les publics les plus défavorisés, pour lesquels il est difficile à moyen terme d'envisager une insertion professionnelle sur le marché « normal » du travail. Des emplois stables subsidiés en permanence par les pouvoirs publics sont proposés. Ces ESIT accueillent avant tout des personnes handicapées mais aussi des personnes présentant un lourd « handicap social ».
- **Troisième catégorie** : des entreprises qui offrent des contrats à durée indéterminée à des personnes en difficulté et qui bénéficient de subventions publiques temporaires (souvent de démarrage) avant de devoir s'autofinancer.
- **Quatrième catégorie** : des structures de formation et de transition vers le marché du travail ou de formation en cours d'emploi, offrant des emplois ou des stages à durée déterminée et bénéficiant de subventions publiques temporaires pour chaque personne en insertion.

L'enquête comparative a été conduite par les chercheurs d'EMES entre 2001 à 2004 auprès d'échantillons de 15 ESIT dans chacun des 11 pays précités - **soit un échantillon total de 162 entreprises** - relevant de trois catégories ci-dessus (la deuxième ayant été écartée car constituant un champ d'organisation structurée par des politiques publiques plus anciennes). Les échantillons ne sont pas statistiquement représentatifs, mais ils ont été sélectionnés à partir d'une bonne connaissance des ESIT de chaque pays en fonction de deux critères :

- Leur représentativité au sein de l'ensemble des ESIT de chaque pays.
- Leur proximité des critères communs de définition de ces entreprises sociales - types, établis par EMES.

Dans chaque ESIT de l'échantillon, ont été retenus 7 salariés, de manière aléatoire, recrutés en les années 2000 et 2002, (pour la majorité en 2001) et sur la trajectoire desquels, - 2 ans après leur entrée - les dirigeants avaient été interrogés par questionnaire écrit. Soit un **échantillon total de 949 salariés** en insertion.

A titre d'exemples, en **France** l'enquête a porté sur 14 ESIT: 3 entreprises d'insertion, 3 associations intermédiaires, 2 entreprises de travail temporaire d'insertion, 2 entreprises insérantes, 3 régies de quartier et un centre d'adaptation à la vie active (un GEIQ qui avait été inclus dans l'échantillon n'a pas pu être enquêté). Toutefois les dirigeants de certaines d'entre elles n'ayant pas pu répondre aux questions sur les profils et trajectoires des salariés, un échantillon de 81 personnes appartenant à 10 ESIT seulement a été retenu.

En **Wallonie**, elle a concerné 15 ESIT dont 10 entreprises d'insertion, légalisées par les pouvoirs publics et 5 autres entreprises d'insertion non légalisées, ainsi que 103 travailleurs de ces 15 ESIT.

Cet échantillon européen d'ESIT offre une large gamme d'activités économiques :

- 19% de ces entreprises fournissent des services de proximité d'intérêt général (crèches, services aux personnes âgées, commerces pour personnes dans le besoin, etc.) ;
- 18% assurent des activités de recyclage de produits ;
- 12% offrent des services aux entreprises (nettoyage, conseils) ;
- 9% des services aux personnes (nettoyage) ;
- 8% procèdent à l'entretien d'espaces verts ou de jardinage, etc.

## CHAPITRE 1

### UNE MULTIPLICITE D'OBJECTIFS, DE PARTENAIRES ET DE RESSOURCES

#### DES ENTREPRISES A OBJECTIFS MULTIPLES

Selon les hypothèses de recherche des auteurs, ces entreprises poursuivent trois types d'objectifs, qui sont de nature :

- **économique**, liée à la fonction de production et de fourniture de biens ou de services et à des exigences de prise de risque, d'efficacité et de concurrence ;
- **sociale**, associée aux fonctions d'insertion professionnelle et de socialisation des personnes en difficulté, mais aussi, pour certaines de ces entreprises liée à la nature de leur production « d'intérêt collectif » (services sociaux, ou d'amélioration de la qualité de vie) ;
- **sociopolitique et civique** en assumant des fonctions de représentation et de défense d'intérêts des personnes exclues (*lobbying et advocacy*), de participation de ces personnes à la décision et à la gestion de ces ES et « *d'empowerment* » des salariés, ainsi que de génération et de mobilisation de « capital social local ».

Les résultats de l'enquête confirment cette forte pluralité d'objectifs, ainsi que leur combinaison et ordres de priorité :

- 97% des ESIT de l'échantillon disent poursuivre les deux premiers objectifs,
- 90% les trois objectifs,
- 10% restant disent en poursuivre d'autres (innovation dans la fourniture de services sociaux, protection de l'environnement, renouvellement d'une zone ou quartier, développement local, promotion de l'entrepreneuriat social, etc.).

**Tableau 1. Rang assigné aux différents objectifs par les entreprises sociales européennes (%)**

Objectifs	de rang 1	de rang 2	de rang 3	de rang 4	Total%
Sociaux (intégration)	<b>77</b>	18	5	0	100
Economiques (production)	30	<b>55</b>	15	0	100
Socio politiques et civiques	5	19	<b>69</b>	7	100
Autres objectifs	25	19	25	<b>31</b>	100

L'objectif social (d'intégration professionnelle et sociale) est donc prioritaire pour 77% des ESIT de l'échantillon et l'objectif économique (de production de biens et services) est la seconde priorité de 55% d'entre elles.

Le poids respectif moyen de chacun de ces 4 types d'objectifs –obtenu en pondérant le nombre d'organismes ayant déclaré poursuivre ces buts, par la valeur du rang (respectivement de 4, 3, 2 et 1 pour les rangs 1, 2, 3 et 4)–, ainsi que les variations entre les 11 pays et les proportions dans les deux pays francophones, donnent le **tableau 2** suivant.

**Tableau 2. Pondération des différents objectifs parmi les entreprises sociales européennes (%)**

Objectifs	Moyenne pondérée	Variations entre pays	Moyenne en France	Moyenne en Wallonie
Sociaux (intégration)	41	34 (Irlande) à 47% (Portugal)	43	39
Economiques (production)	35	30 (Allemagne) à 42% (Irlande)	34	36
Socio politiques et civiques	21	15 (Italie) à 28%(Danemark)	23	20
Autres objectifs	3	0 (France et Portugal) à 8% (Suède)	0	4
Total	100		100	100

Toutefois, à une question qui tente d'apprécier la distance entre ces divers objectifs, la moitié des dirigeants de ces entreprises enquêtées répondent que les deux objectifs principaux ont une importance égale, tandis que pour 34% d'entre eux, l'activité de production reste subordonnée à la fonction d'insertion. Ce dernier objectif recueille cependant une opinion très majoritaire en France, en Allemagne et au Danemark, alors que dans de nombreux autres pays (en Italie, par exemple), la finalité productive est plus fortement affirmée. En outre, aucune corrélation n'a été constatée entre le degré de priorité de ces objectifs et la nature des services produits.

L'étude confirme aussi que, si la **fonction d'intégration** est, par définition, centrale, elle prend des formes diverses selon les pays et les types d'ESIT suivant les différents modèles décrits ci-dessus. Cependant, dans certains types d'ESIT (par exemple les entreprises communautaires au Royaume-Uni et en Irlande), cette intégration est indirecte, le but étant d'offrir des biens et des services à des communautés défavorisées et sous équipées et de générer des emplois devant profiter en priorité à des personnes en difficulté.

Elle précise aussi les liens entre les deux fonctions productives et « insérantes » ou intégratives. Dans tous les cas de figure, l'activité de production est le support principal de l'intégration des bénéficiaires. Pour les entreprises qui produisent des services d'intérêt collectif (par exemple, sociaux ou environnementaux), leur activité économique a - indépendamment de leur fonction d'insertion - une autre utilité sociale. En fait, chacune de ces fonctions serait double : la **fonction sociale** incluant les activités d'insertion et celles de production de services collectifs, la **fonction économique** assurant à la fois des productions de services privés et de services d'intérêt collectif.

Enfin l'enquête met en lumière deux autres **finalités des ESIT** qui, bien que moins importantes que les précédentes, sont rarement mentionnées. Si les « autres objectifs » que l'on peut qualifier « de développement local ou communautaire », sont peu cités, la finalité « **socio-politique** » fait l'objet de nombreux développements.

Cette finalité est perceptible à deux niveaux :

- Celui des **entreprises elles-mêmes** dans leurs actions de *lobbying*, de défense (*advocacy*) des personnes à insérer et de création de réseaux d'appui et de solidarité. Ces actions peuvent soit viser des finalités stratégiques et institutionnelles en vue de mobiliser des fonds publics ou des contrats, soit contribuer à affirmer l'utilité –ou la valeur ajoutée– sociale des ESIT par rapport à d'autres dispositifs d'insertion, soulignant leur caractère participatif au processus de décision ou leur « ancrage socio politique dans les relations de marché » afin d'inciter les commanditaires à prendre en compte, dans leur décision d'achat, cette mission et utilité sociale des ESIT.
- Celui du **secteur de ces ESIT**, dans les interactions entre elles –et de leurs réseaux– avec les décideurs publics et dans le processus de leur institutionnalisation (voir p.16).

Cette 3<sup>ème</sup> finalité met en lumière le rôle important et spécifique des réseaux, consortia ou association d'ESIT, en matière de prise de conscience des dangers de l'exclusion et de l'importance ou du caractère novateur et efficace des modes d'insertion par le travail, de défense et promotion de ces entreprises sociales et de valorisation de leur utilité sociale et de production de « capital social » (voir p.7).



## DES ENTREPRISES A PARTIES PRENANTES MULTIPLES (MULTI-STAKEHOLDERS)

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). Les chercheurs ont demandé aux dirigeants de ces ESIT d'identifier **les parties prenantes dans leurs conseils d'administration**. Si une majorité de ces entreprises (58%) relève d'alliances ou coalitions entre plusieurs catégories d'acteurs, la proportion de celles qui disent dépendre d'un organisme unique est substantielle –42%– (voir tableau 3). Elle constitue la totalité ou la quasi-totalité des cas dans des pays tel que le Portugal et l'Espagne où les ESIT dépendent de grands organismes sociaux privés, souvent liés à l'église catholique.

**Tableau 3. Distribution des ESIT européennes en fonction du nombre de parties prenantes dans leurs conseils d'administrations(%).**

Nombre de catégories de partenaires	Moyenne européenne %	Variations entre pays *	France	Wallonie
1 seul	42	23 (DK) à 80 (Espagne)	36	0
2	25	13 (Espagne et Suède) à 36 (Allemagne)	21	67
3	15	0 (Espagne) à 29 (Finlande)	21	13
4	10	0 (Finlande et Allemagne) à 33 (Irlande)	7	13
5	5	0 (Allemagne, Italie et Espagne) à 15 (Danemark)	14	7
6	3	0 sauf Suède (6) et Danemark (31%)	0	0
Plus de 6	0	0 sauf Roy uni et Danemark (1%)	1	0

\* En excluant les 2 cas extrêmes et atypiques de la Belgique (aucune ESIT à 1 seul partenaire) et du Portugal (la totalité des ESIT est mono-partenaire)

Le fait que ces ESIT soit mono ou pluri-partenariales n'a pas, selon les auteurs, d'effets sur leur capacité à poursuivre une diversité de finalités évoquées ci-dessus. Une ESIT qui dépend d'un seul organisme peut donc poursuivre une pluralité d'objectifs. Car leur point commun est de partager une vision, une mission et des valeurs communes ou proches. Il semble en outre qu'une ESIT qui affiche un seul partenaire entretienne des relations informelles avec des acteurs externes (point que l'enquête n'a pas saisi et qui nécessiterait d'autres travaux).

**L'hypothèse selon laquelle la diversité des partenaires conforterait ou serait une garantie de la diversité des finalités de ces entreprises n'est donc pas vérifiée.**

L'enquête a porté aussi sur les modes de décision et sur **la composition des conseils d'administration** dans les 58% d'ESIT à partenaires multiples. 87% des ESIT affirment disposer de conseils d'administration élus par des membres siégeant en assemblées générales et exercer un mode de gestion démocratique basé sur le principe « une personne = une voix ».

Les dirigeants ont été invités à identifier l'impact de chaque partenaire dans le processus de décision.

En moyenne et au niveau européen, les membres du personnel salarié (21% en moyenne, mais 10% seulement en France contre par exemple 55% en Italie) et les personnes bénévoles (20% en moyenne, mais qui représente un maximum de 36% en France) sont les catégories de partenaires les plus influents. Viennent ensuite des représentants d'associations (14% en moyenne et 13% en France contre 19% en Belgique et au Royaume-Uni), ceux d'organismes publics (13% et 10% en France et en Belgique) et enfin ceux du secteur privé (10% en moyenne et dans ces deux cas).

On note cependant des différences notables selon les pays.

**Tableau 4. Influence des catégories d'acteurs dans les ESIT européennes multi partenaires (%)**

Partenaires	Moyenne européenne	Variation entre pays	France	Wallonie
Usagers des services produits	5	0 (Allemagne, Finlande, Espagne) à 12 (Suède)	10	13
Bénévoles	20	6 (Belgique et Suède) à 44 (Espagne)	36	13
Représentants du personnel encadrant participants en insertion	21	4 (Roy Uni) à 55 (Italie)	10	24
Représentants du secteur privé à but lucratif	7	0 (Espagne) à 24 (Suède)	3	10
Représentants des collectivités locales	10	3 (Italie) à 25 (Royaume-Uni)	10	9
Représentants d'associations	13	0 (Italie et Espagne) à 25 (Danemark)	10	10
Autres	14	1 (Italie) à 19 (Roy Uni et Belgique)	13	19
Total	10	0 à 17 (Roy uni)	10	15
	100		100	100

Dans plusieurs pays, on note que l'un (ou deux) de ces acteurs exerce un rôle prédominant. Bénévoles et personnel encadrant en Espagne, salariés en insertion en Suède, secteur privé à but lucratif au Royaume-Uni, personnel d'encadrement en Italie, collectivités locales au Danemark, etc.

Les résultats montrent que le pouvoir de décision est assez largement partagé entre de nombreux partenaires, peut-être à l'exception de l'Italie. L'étude conclue qu'en dépit de ces variations, les ESIT ont des modes de gouvernance assez équilibrés du fait de la participation effective de plusieurs acteurs qui est à la fois source de capital social et de dynamisme entrepreneurial. A cet égard, elle souligne que celui-ci a un caractère nettement collectif alors que la littérature (notamment anglo-saxonne), sur le sujet, met l'accent sur le profil des entrepreneurs sociaux individuels (voir p.7).

***L'hypothèse selon laquelle une structure d'acteurs serait associée à la nature juridique de l'entreprise (la forme coopérative traditionnelle impliquant souvent une seule catégorie d'acteurs coopérateurs salariés) n'est pas confirmée.***

*(L'enquête donne peu d'informations sur le statut juridique des ESIT).*

De même aucune corrélation n'est constatée entre la composition des organismes de décision et l'origine des ressources (voir p.10).

## UNE PLURALITE ET UNE MIXITE DE RESSOURCES

L'enquête auprès des dirigeants a permis d'identifier la nature, l'origine et l'affectation des ressources monétaires directes (vente de services, subventions publiques, dons, etc.) et indirectes (exonérations fiscales ou de charges sociales, détachement de personnel, fourniture de locaux, etc.), ainsi que –en dépit des difficultés de mesure et d'un taux élevé de non réponse– des ressources non monétaires (bénévolat, etc.).



**Tableau 5. La mixité des ressources dans les ESIT européennes (%)**

Ressources	D'individus	Du secteur privé à but lucratif	Du secteur public	Du Tiers secteur	Total
1. Monétaires dont	16	15	51	6	88
- ventes	15	15	19	4	53
-subventions	0	0	32	0	32
-dons	1	0	0	1	2
2 Non monétaires dont	5	0	5	2	12
- subventions indirectes	0	0	4	2	6,5
- bénévolat	5	0	0	0	5,5
Total	21	15	56	8	100

En moyenne, les **ressources monétaires** représentent 88% du total et émanent pour 51% du secteur public. **Les ressources** qualifiées de **non monétaires** (12% du total) prennent la forme pour moitié d'aides indirectes en majorité publiques et de travail bénévole, considéré comme probablement sous estimé

Au total, on constate donc que la majorité des ressources proviennent à la fois de la vente de services (pour 53%), mais aussi du secteur public (pour 56%) en tant qu'acheteur de ces services ou source de subventions ou d'aides indirectes.

Sur ce point aussi, les variations sont notables selon les pays. En France et en Belgique, par exemple, le poids de la vente de services (58 et 60%) ainsi que des aides indirectes (12 et 13%) et –en Belgique seulement– du bénévolat (8%), est plus élevé que dans la moyenne européenne et celui des subventions (27 et 19%) moindre.

Selon le critère de l'origine des ressources, on note que la part du secteur public (56%) est en France la même que la moyenne européenne. Elle varie de 76% en Allemagne à 29% en Finlande et est de 39% en Belgique.

Le poids des ressources volontaires fournies par **le bénévolat et les dons, qui** est faible (de 5, 5% en moyenne), est aussi très variable, de 0% au Portugal à 17% en Allemagne. Il est de 2% en France et 8% en Belgique.

A la question de savoir si les acheteurs de services étaient guidés par des **motivations sociales ou socio-politiques** liées aux objectifs sociaux ou collectifs poursuivis par les ESIT, leurs dirigeants répondent que c'est le cas, en moyenne, de 31% du total des ventes, mais de 47% de celles des acheteurs publics, et de 66% de celles du tiers secteur, contre 14% de celle des individus et 16% du secteur privé. Les ventes sans motivations politiques représentant 41%, avec 28% de non réponses.

Toutefois, le mode de mixité des différents types de ressources diffère selon les ESIT. Ainsi, une typologie de l'articulation spécifique des ressources peut être dégagée, composée de cinq groupes d'organisations.

#### **Les chercheurs ont identifié 5 modes de mobilisation des ressources.**

Ils se rapportent à deux grandes catégories d'ESIT selon qu'elles recourent ou non à des « relations de réciprocité », c'est-à-dire au bénévolat et aux dons.

##### *Celle qui ne recourent pas aux ressources volontaires*

- Mode 1 : des ESIT mobilisant des ressources provenant en majorité de la redistribution ;
- Mode 2 : des ESIT combinant des ressources du marché et provenant de la redistribution;

##### *Celle qui ne recourent pas aux ressources volontaires*

- Mode 3 : des ESIT mobilisant des ressources de ventes sur les marchés et notamment de ceux qui ont un ancrage socio politique (*socio-politically embedded market sales*) ;

- Mode 4 : des ESIT dont les ressources sont à dominante *redistributive* (publique), combinées avec du bénévolat ;
- Mode 5 : des ESIT dont les ressources proviennent en majorité du marché, combinées avec du bénévolat et des aides publiques.

**Tableau 6. Type de mobilisation des ressources parmi les les ESIT européennes (%)**

	ESIT redistributi ves	ESIT combinant marché et redistribution	ESIT marchandes	ESIT combinant réciprocité et redistribution	ESIT combinant réciprocité et marché	Moyenne
Marché	9%	<b>45%</b>	<b>53%</b>	9%	<b>43%</b>	33.5%
Marchés encastrés	0%	11%	<b>44%</b>	16%	<b>31%</b>	22.2%
Redistribution	<b>90%</b>	<b>44%</b>	4%	<b>62%</b>	16%	36.9%
Réciprocité	0%	0%	0%	<b>13%</b>	<b>11%</b>	7.4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
No. d'entreprises	11 (7%)	25 (17%)	20 (14%)	<b>39 (27%)</b>	<b>51 (35%)</b>	<b>146 (100%)</b>

Les différents types d'articulation des ressources peuvent se comprendre par les différents types de production de biens et services des organisations et/ou par le profil des travailleurs en insertion. Le premier type accueille les travailleurs les plus fragilisés pouvant expliquer la part importante de subventions publiques. Ces entreprises sont généralement adossées aux autorités publiques locales. La deuxième catégorie regroupe principalement des entreprises d'insertions portugaises faiblement ancrées dans des réseaux de la société civile. La troisième catégorie, principalement des coopératives, reposent sur des ressources essentiellement marchandes et sont fortement ancrées dans des marchés locaux où les acteurs reconnaissent leur plus value en terme de développement local. La quatrième catégorie, principalement des associations, offrent des services à des usagers vulnérables grâce à des ressources volontaires (bénévolat) et des subventions. Enfin, la dernière catégorie regroupe des entreprises, principalement coopératives, dont de nombreuses sont actives dans le recyclage.

L'étude confirme donc et précise l'hypothèse de la multiplicité des ressources des ESIT en vue de réaliser la pluralité de leurs missions.

L'enquête conclue en outre que :

- Les définitions habituelles (telles que celles du Ministère chargé de l'emploi ou de la charte du CNEI en France) qui limitent les ressources des ESIT à deux sources, l'autofinancement par le marché et des subventions publiques compensant la moindre productivité de leurs salariés, sont donc en partie inexactes ou incomplètes ; ces définitions reflètent très mal la capacité de ces entreprises à combiner d'autres sources de ressources et ce processus d'hybridation est plus complexe qu'il n'y paraît ;
- Cette hybridation des ressources doit intégrer l'effet de la mobilisation et d'ancrage (*embeddedness*) des réseaux sociaux dans ces marchés, l'existence de marchés dans lesquels les objectifs socio politiques de ces entreprises doivent être pris en compte, l'importance du secteur public comme source diversifiée de financement, ainsi que la mobilisation de ressources induites par des relations de réciprocité ;
- Il n'existe aucune corrélation d'ensemble entre l'importance de cette réciprocité et de celle de la redistribution ; toutefois, le quartile des ESIT dans lequel la redistribution est forte atteste du plus faible niveau de réciprocité et dans le quartile où cette réciprocité est la plus élevée, le niveau de relations de marché est le plus faible. Le principe de réciprocité est donc un facteur « d'ancrage » des relations de marché.

L'objectif sociopolitique (mentionné ci-dessus p.4) doit être pris en compte dans les définitions et les stratégies de ces entreprises.

## L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL ET LA MOBILISATION DU CAPITAL SOCIAL

---

Les monographies par pays, réalisées à l'issue de cette enquête, éclairent ces deux notions qui ont fait l'objet de nombreuses considérations théoriques ou politiques.

L'analyse détaillée d'un sous ensemble de 17 ESIT de 5 pays a conduit les chercheurs à distinguer 3 caractéristiques communes, qui sont autant de composantes d'un capital social liées à la nature de cet entrepreneuriat et qui le distinguent des autres formes :

- l'existence d'institutions et d'organismes d'appui (consortia de coopératives, associations ou réseaux d'ESIT ou appui d'une banque, le plus souvent coopérative) ;
- le caractère collectif de la propriété et de la décision ;
- le contenu en capital social, lié à la mixité des objectifs, à la multiplicité des parties prenantes impliquées dans les structures de décision des entreprises sociales et à l'intervention de bénévoles ou à l'hybridation des ressources, y compris non-matérielles (voir ci-dessus).

Trois types de dynamiques **d'entrepreneuriat social** sont identifiés par les auteurs, selon le critère de l'origine de ces entreprises, au sein de ce petit échantillon :

- un type institutionnel, quand un organisme (syndicat, collectivité locale, association) est à l'origine de leur création (9 cas) et génère ainsi un entrepreneuriat qualifié de « sponsorisé » ;
- un type civique et « autonome », quand l'entreprise résulte de la démarche d'un groupe de citoyens ou d'un collectif de bénévoles ou de personnes en difficulté (6 cas) ;
- un type mixte lié à des démarches personnelles d'une, 2 ou 3 individus –souvent des entrepreneurs– ou résultant de fusion de structures existantes. Dans ces deux cas, l'entrepreneuriat peut être « sponsorisé » ou « autonome » (*self help*).

L'étude constate que le « **capital social** » généré par ces ESIT ne constitue un objectif « socio-politique » formel que pour une minorité d'entre elles (voir p.4). Il se caractérise, selon les chercheurs, par l'affirmation et la présence de :

- normes et valeurs liées aux buts à poursuivre: l'enquête montre que pour 32% des ESIT de cet échantillon ces buts résultent des intentions des fondateurs ; pour 26% de la volonté de répondre à des problèmes sociaux, pour 22% de réagir face au chômage et à l'exclusion, pour 18% d'un effet de réseau et pour 3% seulement des intentions propres d'un l'organisme existant fondateur.
- réseaux sociaux prenant la forme d'interactions internes et de relations de confiance (*bonding*) qui sont souvent spécifiques aux ESIT à un seul acteur (42% de l'échantillon) ou de liens (*bridging*) qu'entretiennent des partenaires de nature différente (public/privé, avec et sans but lucratif, etc.) qui sont souvent propres aux ESIT à multiples partenaires. (58% de l'ensemble).

## CHAPITRE 2 PROFILS ET TRAJECTOIRES DES TRAVAILLEURS EN INSERTION DES ESIT

Des données portant sur des échantillons de travailleurs en insertion ayant été recrutés au cours des années 2000, 2001 et 2002 (7 en moyenne dans chacune des ESIT, soit un total de 949 personnes sur un total d'environ 5000 travailleurs en insertion des 139 ESIT de l'échantillon) ont été recueillies auprès des dirigeants d'entreprises, en moyenne, deux ans après leur recrutement. Elles permettent de mieux connaître :

### LES CARACTERISTIQUES DE CES TRAVAILLEURS EN INSERTION

---

Elles varient fortement entre les pays.

Les femmes constituent 47,5% de l'échantillon, mais le ratio selon le genre est très variable selon les pays. Les ESIT du Portugal, Irlande et Allemagne sont féminines à plus de 60%, tandis que les hommes sont très majoritaires en Italie et au Royaume-Uni. La majorité de ces travailleurs en insertion appartient au groupe d'âges 36-45 ans, sauf au Royaume-Uni où les ESIT accueillent une majorité de jeunes et dans les pays scandinaves où le poids des 45-60 ans est plus élevé.

Les niveaux d'études sont faibles –70% ont un niveau d'études inférieur au 1er cycle secondaire et 11,7% n'ont fait aucune étude– mais une minorité (5%) possède un diplôme universitaire.

### LA NATURE DE LEURS DIFFICULTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

---

Les principaux obstacles (pouvant se cumuler) à leur emploi sur le « premier » marché du travail étaient :

- leur état de chômeurs de longue ou très longue durée (pour 48%),
- des handicaps pour 34% (12% de nature mentale),
- des problèmes familiaux, ou sociaux, d'addiction ou d'absence de logement (30%),
- un très faible niveau de qualification (28%).

Le poids des problèmes sociaux est plus fort pour les hommes et le faible niveau de qualification plus marqué pour les femmes.

Une distinction plus précise devrait être établie entre ceux dont les désavantages sont uniquement imputables à leur situation sur le marché du travail de ceux qui souffrent avant tout de difficultés personnelles (familiales, santé, handicap, pauvreté, logement, etc.) se cumulant avec les premières.

### LES NIVEAUX D'EMPLOYABILITE

---

Les dirigeants, invités à apprécier les **niveaux d'employabilité** des travailleurs en insertion de cet échantillon, concluent qu'en moyenne, 19% sont employables ; 41% le sont partiellement et 40% le seront très difficilement. Les jeunes et les immigrants ayant des niveaux d'employabilité les plus élevés ; les salariés âgés et les personnes handicapées ayant les niveaux les plus faibles. Les ESIT accueillent donc une majorité de personnes qui sont difficilement ou partiellement « employables ».

### EXPERIENCE, STATUT ET NIVEAU DE REVENU LORS DU RECRUTEMENT

---

Lors de leur entrée dans une ESIT, 48% de ces travailleurs en insertion étaient au chômage (dont 28% indemnisés et 20% non indemnisés) ; 10% étaient inactifs, 10% avaient un emploi –le plus souvent très précaire– 6,9% étaient étudiants ou « au foyer », tandis que 17,7% vivaient des situations particulières (demandeurs d'asiles, sortants de prison, etc.).

La quasi-totalité des personnes entrant dans ces entreprises vivent donc des situations d'exclusion du marché du travail.

Les niveaux de revenus de ces personnes à la veille de leur entrée dans une ESIT, **mal connu pour 1/3 d'entre eux**, étaient les suivants :

- 22%, étaient sans revenu, (45,7% en France) ;
- 9,6%, percevaient de 250 à 500 €/mois, (8,6% en France) ;
- 33,7%, plus de 500 €/mois, (2,5% en France) ;
- niveau inconnu ou pas de données pour 34% (43% en France).

Ces revenus étant pour 43% des revenus de transfert.

## LE PROFIL DES TRAVAILLEURS EN INSERTION DES ESIT

---

Il n'existe pas de profil moyen. Mais 6 groupes-cibles ont été définis à partir de calculs de corrélations et de d'analyse de classification :

- des hommes adultes de bon niveau d'études et facilement employables ;
- des adultes chômeurs de longue durée et à faible niveau d'études ;
- des jeunes chômeurs de bon niveau d'études ;
- des femmes de faibles niveaux d'études et sans couverture chômage ;
- des personnes en formation et difficilement employables ;
- des hommes en situation sociale très précaire et le plus souvent inactifs.

Ces groupes occupent des positions très différentes sur le marché du travail :

- Les premier et second groupes semblent facilement employables ou ne seraient affectés que par un chômage de courte durée: des subventions temporaires pourraient les aider à réintégrer le marché normal du travail ; ou à continuer de travailler dans les entreprises sociales nécessitant de faibles aides publiques.
- Les deux derniers groupes peuvent être durablement exclus de ce marché. La question est de savoir si les ESIT sont en mesure de développer leurs compétences afin de les rendre « employables » ou si elles doivent, avec davantage d'aides publiques, leur proposer des emplois stables.

**Une telle diversité des profils des salariés conduit à conclure que les dispositifs publics, en termes de durée et de niveau de financement, ne devraient pas être uniformes pour tous les groupes mais plus différenciés ou modulés selon ces profils.**

## LES MODES D'ACCES AUX ESIT

---

Les deux principales voies d'accès à ces entreprises sociales sont le service public de l'emploi (pour 28,4%) et les services sociaux ou municipaux (pour 29,2%).

Pour 19,7% d'entre eux, l'accès résulte d'une candidature libre individuelle tandis que 10% provenaient d'autres organismes du tiers secteur (et 4% d'autres unités de la même ESIT).

En France, ces proportions étaient respectivement, pour chacune de ces 4 voies d'accès, de 23,8%, 41,3%, 23,8% et 6,2%.

Les chercheurs expliquent ces modes d'accès par l'intensité des relations existant entre les ESIT et les divers services locaux. Par exemple, en Italie, le service public de l'emploi ne joue aucun rôle alors qu'en Allemagne et au Royaume-Uni, il est la principale voie d'accès à ces entreprises.

De ce fait, ces entreprises sont, selon les pays, considérées soit comme des instruments des politiques sociales, soit comme des dispositifs de la politique du marché du travail.

## LES MODES D'INTEGRATION DANS LES ESIT, LES PERSPECTIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES SALARIES

---

**54% des salariés sont recrutés dans le cadre des dispositifs de politique d'emploi de nature transitoire et temporaire, tandis que 25,7% le sont sur la base de contrats de travail permanents.**

En outre, 11% le sont dans le cadre de dispositifs de formation et 9,4% selon d'autres modalités. Dans le cas français, ces proportions sont respectivement de 50%, 26%, 6% et 17%.

Dans plusieurs autres pays (Portugal, Allemagne et Belgique) la quasi-totalité des travailleurs en insertion de ces entreprises sont recrutés dans le cadre de mesures de politiques d'emploi et en Suède de dispositifs de formation professionnelle.

En moyenne, 35,4% des travailleurs en insertion des ESIT sont recrutés avec des contrats à durée indéterminée et 30% avec des contrats à durée déterminée. Pour les 35% restant, les dirigeants expliquent que la durée du contrat n'est pas définie à l'avance mais au cours de l'expérience en entreprise et que cette durée peut varier d'un à quatre ans (2 ans en moyenne).

La durée des contrats et des emplois est donc très variable selon les pays. En Belgique, Italie, Suède et Finlande, la majorité de ces travailleurs en insertion bénéficient de contrats à durée indéterminée, tandis qu'en Allemagne et au Portugal, la quasi-totalité est recrutée en fonction de la durée des programmes. En France, c'est le cas de 88% des salariés.

Les perspectives d'emploi au sein des ESIT dépendent fortement des types de « désavantages » dont souffrent ces salariés : par exemple 38% des chômeurs de longue durée et 50% des jeunes et des immigrés ont des contrats à durée déterminée, alors que 76% des personnes handicapés et 44% des personnes ayant de graves problèmes sociaux se voient proposer des contrats à durée indéterminée.

Les ESIT offrent d'importantes possibilités de formation, formelles ou en cours d'emploi. De l'ordre de 90% des salariés de cet échantillon en bénéficient, dont 32% au sein de l'entreprise et 23,4% à l'extérieur ; environ 40% étant formés sur le tas, au sein des équipes, et encadrés par un formateur. Seuls 10% ne bénéficiaient d'aucune formation.

## LES TRAJECTOIRES DES SALARIES

---

Au moment de l'enquête et en moyenne deux ans après leur recrutement, 58,5% des personnes de l'échantillon étaient toujours employées dans l'entreprise sociale d'intégration par le travail, tandis que 41,5% l'avaient quittée.

Pour les premiers, leur niveau de revenu et de compétence avait augmenté de façon substantielle. 46% d'entre eux avaient un contrat à durée indéterminée et étaient employés à plein temps, ce qui atteste de la réussite de leur intégration.

Selon une appréciation des dirigeants, sur une échelle de 1 à 7, les compétences, qui étaient en moyenne de l'ordre de 3,5 lors de leur recrutement, se sont améliorées en moyenne de près de 1,7 points (3.5 à 5.2).

Les 41% de salariés de l'échantillon qui avaient quitté l'entreprise au moment de l'enquête, l'ont fait à la fin d'un dispositif (19,7%), parce qu'ils ont trouvé un nouvel emploi (19%) ou à la fin de leur contrat de durée fixe (18,2%). Les autres étaient partis à la suite d'une démission (11,2%), sans perspective de nouvel emploi (13,8%) ou suite à des problèmes de santé (5,9%). Ils ont cependant tous bénéficié d'une amélioration de leurs capacités, de l'ordre de 1,5 points (de 3,2 à 4,7) soit moins que celle du premier groupe.



**L'évaluation des capacités d'insertion** des ESIT incitent les auteurs à formuler les remarques préalables suivantes :

- Le fort clivage existant entre les deux types d'ESIT (celles qui offrent une intégration transitoire et celles qui proposent une inclusion plus permanente) ne permet pas de considérer le taux d'intégration sur le marché du travail comme un critère unique.
- Le niveau d'employabilité de certains salariés est fortement dépendant de la durée de présence dans ces entreprises. Les profils personnels et les expériences d'emploi des salariés les plus fragilisés laissent penser que leurs chances de trouver un emploi hors des ESIT sont très faibles et qu'ils risquent de se retrouver au chômage.
- Les relations entre les ESIT et les politiques d'emploi jouent un rôle important. Cependant, ces politiques d'emploi ne prennent pas suffisamment en compte le profil des personnes en insertion. Ce qui détermine la trajectoire sur le marché du travail, semble être davantage lié aux modalités de la politique d'emploi qu'aux profils des travailleurs en insertion.

**Les résultats d'ensemble des performances des entreprises de l'échantillon en matière d'intégration** sont les suivants :

- Ils sont jugés positifs pour les deux tiers des personnes employées (58,6% sont toujours salariés d'une ESIT et 7,7% l'ont quittée pour occuper un nouvel emploi ; leurs niveaux de revenu et de compétence ayant nettement augmenté).
- Ils sont négatifs pour 18,2% : 5,6% les ont quittées sans avoir un nouvel emploi, 4,8% ont démissionné, 4% les ont quittées à la suite d'un problème de santé et 5,4% pour d'autres raisons.
- Ils sont neutres pour 15,5% (fin d'un projet, d'un dispositif ou d'un contrat).

**L'étude observe, au vu de ces trajectoires, que les ESIT sont un instrument performant d'aide à des personnes confrontées à des risques de chômage et d'exclusion sociale, mais que ces performances –et ces entreprises– ne sont pas toujours bien connues et reconnues par les décideurs politiques et par le secteur des entreprises privées.**

### CHAPITRE 3

## PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES ESIT ET POLITIQUES PUBLIQUES

### L'HYBRIDATION EST-ELLE DURABLE ?

La multiplicité des objectifs, des acteurs et des ressources des ESIT ainsi que leur caractère hybride sont-ils des atouts ou des faiblesses pouvant compromettre leur pérennité ou la poursuite de leurs finalités ?

La tension entre les finalités sociales et économiques des ESIT constituent une tendance largement commune et partagée. Ces ESIT sont confrontées à des dérives institutionnelles –par exemple, à un « isomorphisme institutionnel » qui les inciterait à délaissier leurs objectifs initiaux et à imiter d'autres organisations (entreprises privées ou administrations publiques)–, sous la pression de l'environnement ou du fait de la dégradation de la base de leurs ressources.

Si les éléments quantitatifs ne permettent pas de tester ces hypothèses ou de confirmer ces évolutions, les monographies par pays réalisées dans le cadre de cette enquête, apportent quelques réponses à cette question.

Dans chaque pays, les ESIT sont le résultat d'une **histoire et d'une tradition particulière**.

*Par exemple, pour le cas français, les auteurs écrivent que « ces entreprises furent initiées par des acteurs de terrain, poussés par des motivations politiques ou une nouvelle conception du travail social ». Leur idée-force était de promouvoir des formes de travail et de vie innovantes tout en offrant aux personnes en difficulté d'insertion des chances d'intégration sociale. Les politiques publiques ont fourni un cadre institutionnel, que la plupart de ces entreprises ont accepté mais les dynamiques initiales se sont souvent affaiblies. Les dispositions en vigueur qui établissent des distinctions entre diverses formes institutionnelles (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.) ont créé des modes spécifiques d'organisation qui perçoivent des aides publiques pour employer des chômeurs de longue durée et offrent en même temps des services sur les marchés locaux. Ces entreprises sont confrontées à des pressions croissantes pour rester compétitives sur ces marchés tandis que l'Etat a introduit des procédures de soutien qui les forcent à s'adapter et à évoluer vers des modèles proches du secteur privé. Certaines de ces ESIT sont parvenues à conserver leur concept d'origine en intervenant en marge de ces réglementations. C'est notamment le cas des « régies de quartier » qui parviennent à recevoir des appuis financiers de la part des offices d'habitat social et des municipalités en contrepartie des leurs activités de gestion des logements et de rénovation urbaine ; d'autres entreprises du domaine du recyclage ont conservé leur autonomie en négociant des contrats avec les collectivités locales. La tendance générale du recours au contrat de service accompagne les pratiques récentes du management public. Les décideurs publics ont modifié leur stratégie de contrat en recourant aux appels d'offre concurrentiels qui minimisent la prise en compte de la fonction sociale des ESIT susceptibles d'y répondre » (p. 243).*

Les ESIT sont aussi le produit **d'un contexte institutionnel et d'un modèle d'Etat providence** (« *welfare regime* ») particuliers. Leur degré d'institutionnalisation est variable selon les pays. Leur raison d'être et le rôle attaché aux activités économiques ne sont pas les mêmes. Leur degré d'intégration dans le tiers secteur varie et est, selon les cas, fort notamment au sein du mouvement coopératif ou très faible.

**L'étude distingue 4 configurations d'évolution institutionnelle de ces entreprises :**

- **la « stabilité organisationnelle »**, quand elles parviennent à conforter leurs missions en dépit de pressions internes ou externes ;
- **la « flexibilité institutionnelle »**, quand les orientations sont maintenues en dépit d'adaptations successives ;
- **la « métamorphose organisationnelle »** qui se traduit par une professionnalisation **accrue et par le déclin du bénévolat, sous la pression de la recherche d'efficacité** ;
- **« l'isomorphisme institutionnel »**, moins visible et auquel les ESIT semblent avoir assez bien résisté.

**Les principales tensions auxquelles sont confrontées les ESIT sont les suivantes :**

- Une baisse de leurs ressources en capital social (bénévolat) ainsi qu'un affaiblissement de leurs liens avec les décideurs publics ;
- Une dépendance accrue des réglementations publiques liées aux programmes de politiques d'emploi ;
- Une volatilité des marchés imputable à une combinaison de ressources en baisse et d'un moindre soutien de la société civile, qui les conduisent à être de plus en plus concurrencées par des entreprises privées lucratives, tout en intégrant des personnes souvent très –ou de plus en plus– en difficulté. Le secteur des services de recyclage, qui fut initié par les ESIT et qui voit entrer des concurrents privés est emblématique à cet égard.

Les mécanismes qui permettent de **réduire ces tensions** entre des contraintes économiques et des finalités sociales, et donc de prévenir cet « isomorphisme institutionnel », consisteraient à :

- Créer et maintenir des segments de marchés dont les concurrents privés sont absents ou exclus (dans certains services de proximité par exemple) ;
- Renforcer le dialogue avec les acteurs publics et s'assurer des contrats permanents et d'un solide appui de leur part ou des aides à la formation qui permettent d'améliorer les qualifications des salariés et cadres et l'image de l'entreprise ;
- Créer du « capital social » en nouant de nouveaux liens avec les organismes locaux et les acteurs de la société civile, en s'appuyant sur les associations, les militants et les décideurs politiques et en s'impliquant davantage dans les réseaux d'appui, collectifs ou consortia d'ESIT afin d'améliorer la qualité des services, leur réputation et leur capital de soutien et de confiance.

L'étude constate qu'il n'existe pas de tendance générale d'évolution vers cet isomorphisme compris comme un risque de perte de l'identité de ces ES. Mais les ESIT sont confrontées à des pressions externes croissantes génératrices de tensions entre les finalités qui sont souvent difficiles à gérer.

Les monographies concluent en outre que l'hybridation est viable sous certaines conditions et si ces entreprises parviennent à trouver des équilibres entre les différents objectifs et à conforter leur « ancrage » (*embeddedness*) à la fois social, politique et économique, mais selon des modalités différentes selon les pays. Les interférences avec les pouvoirs publics constituant un facteur clé largement commun.

## **LES POLITIQUES PUBLIQUES ET LES ESIT : LES DEFIS DE L'INSTITUTIONNALISATION**

Les politiques publiques façonnent fortement l'environnement institutionnel dans lesquels opèrent les ESIT. L'hypothèse centrale des chercheurs est que ces ESIT se caractérisent par un fort ancrage social et politique. Dans un contexte de progression du chômage et de l'exclusion, les ESIT ont été créées à l'initiative de fondateurs très divers : travailleurs sociaux, groupes de citoyens, militants associatifs, personnes exclues, organismes du tiers secteur, alliance entre des collectivités locales et des associations, etc.

Les monographies par pays confirment que leur institutionnalisation a été associée :

- à la montée des dispositifs de politiques d'emploi, au cours des années 80, dont certaines ESIT deviennent, des « courroies de transmission » ;
- à la création, au cours des années 90, d'un second marché du travail et d'emplois aidés (CES en France) ;
- puis à une activation de ces politiques et à la diffusion des contrats d'insertion, qui ont conduit à accréditer ces ESIT auprès des pouvoirs publics et à faire dépendre leurs ressources des procédures de marchés publics.

Cette institutionnalisation dépend aussi de l'ampleur des politiques du marché du travail adoptées par les pays et de l'importance des dépenses qui y sont affectées.

Trois niveaux peuvent être identifiés :

- **les pays qui ont des politiques actives du marché du travail importantes** (Danemark et Suède) : les ESIT y sont souvent issues du mouvement coopératif, collaborent étroitement avec les SPE (Services Publics de l'Emploi) sans être intégrées dans ces dispositifs et tendent à les compléter en s'efforçant d'atteindre des groupes cibles particuliers qui passent par les mailles du filet de ces politiques actives ;
- **les pays où ces politiques actives du marché du travail sont d'un niveau moyen** (Belgique, France, Allemagne, Irlande) où les ESIT sont fortement intégrées à ces programmes du second marché du travail et où existe une tradition associative de fourniture de services sociaux financés par les pouvoirs publics ;
- **les pays où ces politiques d'emploi sont plus modestes** (Royaume-Uni, Finlande, Pays méditerranéens) : politiques **actives du marché du travail plus récentes** et les ESIT, parfois nouvellement créées, sont ancrées dans le mouvement coopératif.

Le processus d'institutionnalisation des ESIT et leur dépendance croissante de financements liés aux politiques actives d'emploi les contraignent à intégrer davantage leurs salariés dans le premier marché du travail, au dépend des missions *d'empowerment* ou de participation à la gestion.

Ces processus d'institutionnalisation sont générateurs de fortes tensions, qui peuvent compromettre les missions sociales de ces entreprises. De tels dispositifs de transition et de réponse à « une employabilité temporaire » ne prennent pas suffisamment en compte la diversité des publics à insérer et leurs difficultés.

Dans un contexte de généralisation des contrats de fournitures de services aux pouvoirs publics, l'enquête a tenté d'estimer (pour 9 des 11 pays du projet), auprès des dirigeants, la part des contrats dont la signature serait motivée par des critères socio-politiques. En regard des 19% des ressources monétaires des ESIT provenant, en moyenne, des contrats de vente de services au secteur public, ces dirigeants estiment qu'environ 14% de ces ressources proviendraient de contrats motivés par de tels critères (15% en France et 25% en Italie).

**L'extension, voire la généralisation de la clause sociale dans les marchés publics, devrait accélérer cette évolution.**

## LES ESIT AU CARREFOUR DES MARCHES, DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DE LA SOCIETE CIVILE DES ORIENTATIONS DE POLITIQUES ET DE RECHERCHE

L'enquête a souligné l'extrême hétérogénéité des groupes cibles qui devraient être décomposés en différents sous groupes. Pour des personnes confrontées à des difficultés lourdes, des « dispositifs tremplins » sensés compenser des difficultés d'emploi temporaire et viser un retour rapide sur le premier marché, seront bien peu efficaces. Une solution consisterait à **différencier ces politiques et les aides à l'intégration** en fonction des profils de ces travailleurs et à permettre aux plus fragiles à se maintenir plus longtemps dans des structures « protégées », comme c'est le cas dans les coopératives sociales de type B en Italie. La Suède offre un autre exemple où le modèle d'intégration combine des procédures formelles et informelles entre l'ESIT et les autorités publiques, adaptées à la situation de la personne.

La question de la **reconnaissance**, par les pouvoirs publics **de l'utilité sociale** ou de la dimension collective de la production des services par certaines ESIT qui ne correspond pas une logique de marché est aussi posée. Elle justifie aux yeux des auteurs des financements publics au-delà des politiques d'emploi, un recours facilité à des dons ou au bénévolat et des dispositifs de politiques visant à accroître l'offre et la demande de services d'intérêt général.

Les politiques publiques devraient **mieux reconnaître** et faciliter la **mixité des ressources**, y compris les ressources de nature socio politiques ancrées dans les marchés et les relations de réciprocité. Cette orientation implique une valorisation du bénévolat et des dons et une reconnaissance de leur position particulière entre le marché, l'Etat et la société civile. En outre, les réglementations européennes et la plus grande latitude laissée aux

réglementations nationales sont des éléments favorables. Il en est de même pour les petits contrats n'exigeant pas d'appels d'offre, pour lesquels les pouvoirs publics pourraient manifester des « **motivations d'achats** » en faveur des entreprises génératrices d'utilité sociale.

Enfin, cette étude souligne le rôle clé des organismes intermédiaires d'appui de type consortia dont le rôle d'interaction avec les pouvoirs publics est déterminant et dont la reconnaissance et le soutien par ces derniers peuvent conforter les politiques en faveur de ces entreprises.

Le rapport formule enfin un agenda détaillé de **recherches** à conduire dans le futur et portant en particulier sur :

- Le rôle et la participation réelle des partenaires, au-delà de leurs attributions formelles dans les CA ;
- Les modes d'hybridation des ressources en fonction des buts poursuivis et les « frontières » entre les ESIT et les entreprises privées et à statut commercial qui occupent les mêmes segments de marchés ;
- L'évaluation des impacts de ces ESIT et le coût fiscal net pour les pouvoirs publics ;
- Le rôle des ESIT dans la production de services d'intérêt général ;
- La valeur ajoutée ou l'utilité sociale de ces entreprises sociales et de ce modèle d'entrepreneuriat social.

### **ENSIE asbl, European Network of Social Integration Enterprises**

*ENSIE regroupe des fédérations et réseaux nationaux, régionaux et locaux de l'économie sociale d'insertion en Europe. Ces réseaux et fédérations sont composés d'entreprises sociales d'insertion dont les fondements identitaires sont :*

- *avoir pour projet l'intégration sociale et la citoyenneté des travailleurs*
- *être au cœur du système économique*
- *avoir une forte dimension pédagogique.*

*Objectifs du réseau :*

*Soutenir, développer et représenter ces réseaux au niveau européen. ENSIE cherche notamment à :*

- *renforcer les acteurs de l'économie sociale d'insertion par les échanges entre les organisations membres,*
- *stimuler la coopération et les partenariats en promouvant les bonnes pratiques, en diffusant le résultat des recherches dans ce domaine et en stimulant leur application,*
- *organiser entre les membres l'échange d'informations sur les politiques législatives nationales et locales,*
- *représenter le réseau et promouvoir ses activités à tous les niveaux européens pertinents,*
- *élaborer des textes et propositions afin de participer à la définition des politiques européennes de lutte contre l'exclusion,*
- *développer une coopération étroite et solide avec d'autres réseaux européens d'acteurs de l'économie sociale en vue d'obtenir des synergies.*

*ENSIE veut contribuer à un développement socialement durable dans l'Union européenne.*

*Cela inclut les aspects suivants :*

- *le marché de l'emploi et l'intégration sociale de groupes à risque en renforçant leurs compétences, leur employabilité et leur productivité,*
- *la viabilité économique des entreprises sociales et d'insertion et le renforcement de leur rôle dans l'économie en général,*
- *l'égalité des chances et des genres en soutenant la stratégie de l'Union Européenne en la matière.*

### **POUR EN SAVOIR PLUS**

- **EMES** : [www.emes.net](http://www.emes.net)
- **ENSIE** : [www.ensie.org](http://www.ensie.org)
- **CNIAE** : [www.cniae.gouv.fr](http://www.cniae.gouv.fr)
- **Avise** : [www.avise.org](http://www.avise.org)