

Les entreprises sociales d'insertion dans l'union européenne : un aperçu général

Social integration enterprises in the European Union: an overview

Catherine Davister, Jacques Defourny et Olivier Grégoire

Numéro 293, juillet 2004

De l'association à l'entrepreneuriat social

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022097ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022097ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Institut de l'économie sociale (IES)

ISSN

1626-1682 (imprimé)

2261-2599 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Davister, C., Defourny, J. & Grégoire, O. (2004). Les entreprises sociales d'insertion dans l'union européenne : un aperçu général. *Revue internationale de l'économie sociale*, (293), 24–50. <https://doi.org/10.7202/1022097ar>

Résumé de l'article

Cet article fait l'état d'une recherche d'envergure conduite dans dix pays de l'Union européenne sur les entreprises sociales d'insertion (ESI). Souvent liées aux politiques publiques, les ESI n'en sont pas moins des entités économiques autonomes qui ont pour but commun l'insertion professionnelle de personnes handicapées ou défavorisées sur le marché du travail. Cent cinquante ESI ont été étudiées par les chercheurs du réseau européen EMES dans le cadre de deux projets : le projet Perse, qui visait la mesure de la performance socio-économique des entreprises sociales d'insertion par le travail, et le projet Elexies, dont l'objectif était de mieux caractériser ces structures en termes de cadres légaux, de financements, de publics cibles, etc. La synthèse de ces données a permis d'identifier trente-neuf catégories d'ESI, de les situer au regard d'un certain nombre de critères, d'appréhender leur diversité, mais également leurs points de convergence. Si les modalités d'insertion ou le type de ressources mobilisées varient grandement, les auteurs montrent que l'« entreprise sociale » telle que définie par le réseau EMES fédère les initiatives.

LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION DANS L'UNION EUROPÉENNE : UN APERÇU GÉNÉRAL (*)

par Catherine Davister, Jacques Defourny et Olivier Grégoire (**)

Cet article fait l'état d'une recherche d'envergure conduite dans dix pays de l'Union européenne sur les entreprises sociales d'insertion (ESI). Souvent liées aux politiques publiques, les ESI n'en sont pas moins des entités économiques autonomes qui ont pour but commun l'insertion professionnelle de personnes handicapées ou défavorisées sur le marché du travail. Cent cinquante ESI ont été étudiées par les chercheurs du réseau européen EMES dans le cadre de deux projets : le projet Perse, qui visait la mesure de la performance socio-économique des entreprises sociales d'insertion par le travail, et le projet Elexies, dont l'objectif était de mieux caractériser ces structures en termes de cadres légaux, de financements, de publics cibles, etc. La synthèse de ces données a permis d'identifier trente-neuf catégories d'ESI, de les situer au regard d'un certain nombre de critères, d'appréhender leur diversité, mais également leurs points de convergence. Si les modalités d'insertion ou le type de ressources mobilisées varient grandement, les auteurs montrent que l'« entreprise sociale » telle que définie par le réseau EMES fédère les initiatives.

(*) Cette recherche a été réalisée avec l'appui de la Direction de la recherche scientifique de la communauté française de Belgique. Elle s'inscrit dans le prolongement de plusieurs travaux menés par le réseau européen EMES. Aussi, les auteurs tiennent à remercier l'ensemble des équipes qui ont réalisé les enquêtes et inventaires nationaux dans la plupart des pays de l'Union européenne.

(**) Centre d'économie sociale, université de Liège (Belgique).

Au sein du vaste champ de l'économie sociale, les activités visant l'insertion socio-professionnelle des travailleurs défavorisés ne constituent qu'un segment, mais celui-ci suscite un intérêt tout particulier en ces temps de chômage élevé. Un vocable particulier s'est même imposé ces dernières années en Europe pour désigner l'ensemble de ces initiatives d'insertion au sein de l'économie sociale : on les nomme entreprises sociales d'insertion (ESI) ou, en anglais, *work integration social enterprises* (WISE). Les ESI sont des entités économiques autonomes dont l'objectif fondamental est l'insertion professionnelle, en leur sein ou dans l'économie « classique », de personnes qui éprouvent des difficultés importantes sur le marché du travail. Cette insertion est réalisée par le biais d'une activité productive et d'un accompagnement personnalisé ou d'une formation qualifiante des personnes engagées. Les secteurs d'activité des ESI sont très variés, mais on observe que les plus rencontrés en Europe sont : les travaux manuels (construction, menuiserie...), le tri et le recyclage des déchets, l'entretien d'espaces publics ou de zones vertes, le conditionnement et l'emballage de produits.

Les trente-neuf catégories d'ESI et leurs sigles (*)

Allemagne

SBG_a : firmes sociales et coopératives.

KB_a : entreprises sociales municipales.

BW_a : entreprises sociales mises en place par des organisations sociales.

BLUI_a : entreprises sociales organisées par des initiatives locales indépendantes.

Belgique

EI_b : entreprises d'insertion.

ETA_b : entreprises de travail adapté.

EFT_b : entreprises de formation par le travail.

SOLIDR_b : entreprises sociales d'insertion adhérant à la charte Solid'R.

ESR_b : entreprises sociales d'insertion actives dans la récupération et le recyclage.

SW_b : ateliers sociaux.

IB_b : entreprises d'insertion.

BW_b : ateliers protégés.

AZC_b : centres de soin par le travail.

Espagne

CEE_e : centres spéciaux d'emploi.

CO_e : centres occupationnels.

ONCE_e : entreprises de l'organisation nationale espagnole des aveugles.

EL_e : entreprises d'intégration sociale.

Finlande

LCO_{fin} : coopératives de travailleurs.

CSFDP_{fin} : coopératives et entreprises sociales pour les personnes handicapées.

France

CAVA_f : centres d'adaptation à la vie active.

EI_f : entreprises d'insertion.

AI_f : associations intermédiaires.

RQ_f : régies de quartier.

ETTI_f : entreprises de travail temporaire d'insertion.

GEIQ_f : groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

EIN_f : entreprises insérantes.

Italie

COSO_i : coopératives sociales de type *b*.

Irlande

SE_{iri} : emplois protégés.

LD_{iri} : entreprises sociales d'insertion de développement local.

SEW_{iri} : entreprises sociales d'insertion faisant partie du programme national « Economie sociale ».

Portugal

EI_p : entreprises d'insertion.

EP_p : ateliers protégés.

Royaume-Uni

WCO_{ru} : coopératives de travailleurs.

CB_{ru} : entreprises communautaires.

SF_{ru} : entreprises sociales.

ILMO_{ru} : organisations liées au marché intermédiaire du travail.

R_{ru} : entreprise quasi publique Remploy.

Suède

SOCO_s : coopératives sociales.

SH_s : réseau d'ateliers protégés.

(*) Seule la dénomination traduite est reprise ici ; pour le libellé d'origine, se reporter à l'annexe qui figure en fin d'article.

(1) Pour plus d'informations sur le réseau EMES et ses différents projets de recherche : www.emes.net.

Cet article exploite en partie des données collectées dans le cadre du projet Perse (2001-2004), mené par divers membres du EMES European Research Network⁽¹⁾. L'objectif principal de cette recherche est de mesurer la performance socio-économique des entreprises sociales d'insertion par le travail en étudiant en profondeur plus de cent cinquante ESI réparties dans onze pays de l'Union européenne et en combinant trois approches :

- l'analyse des différents types de ressources mobilisées, qu'elles soient marchandes, non marchandes ou qu'elles émanent du capital social ;
- la mesure des bénéfices individuels (pour les travailleurs en insertion) et collectifs (pour la société en général) engendrés par ces entreprises ;
- l'étude de leur évolution organisationnelle au cours du temps et notamment l'interaction avec les politiques publiques.

Les ESI européennes ont également été étudiées par les chercheurs du réseau EMES dans le cadre d'un autre projet, baptisé Elexies (2002-2003). Ce projet avait une vocation essentiellement descriptive : il visait à répertorier et à décrire les traits essentiels des ESI rencontrées dans douze Etats-membres de l'Union européenne : cadres légaux, structures de soutien et de financement, publics cibles, types de formation professionnelle... Les informations rassemblées dans ce cadre ont aussi été exploitées pour la présente synthèse⁽²⁾.

L'objectif poursuivi ici est double. Dans la première partie, il s'agira d'illustrer la grande diversité qui caractérise les ESI rencontrées en Europe sur la base de cinq typologies distinctes : modalités d'insertion, statuts des travailleurs en insertion, modalités de formation socio-professionnelle, principales caractéristiques des publics cibles et répartition des ressources utilisées. Dans la seconde partie, les points communs des ESI européennes seront étudiés à la lumière de la définition de l'« entreprise sociale » construite par le réseau EMES⁽³⁾.

(2) Les résultats du projet Elexies sont disponibles sur le site Internet www.elexies.info.

(3) Voir Borzaga et Defourny (2001).

Les différents types d'ESI en Europe

Il s'agit d'abord d'établir une sorte de « carte » des ESI dans l'Union européenne à partir de quelques grilles de lecture essentielles. Pour l'ensemble des dix pays couverts, on a pu dénombrer trente-neuf catégories d'ESI qui se situent différemment les unes par rapport aux autres selon les critères de classification privilégiés⁽⁴⁾.

Ces classifications permettront de décrire les principales tendances observées dans le fonctionnement des ESI européennes et donc de les comparer entre elles. Cela nécessite, en contrepartie, une certaine simplification de cette réalité internationale complexe.

En d'autres termes, nous limitons notre analyse à quelques points de comparaison en reconnaissant qu'elle ne rendra pas du tout compte de la richesse et de la diversité des dynamiques et fonctionnements propres à ces multiples ESI.

(4) Par facilité de lecture, les catégories d'ESI citées en exemple sont mentionnées en français dans le texte ; leur sigle de référence est repris dans les schémas ci-après. Pour plus de détails, voir en annexe la liste complète des catégories d'ESI étudiées ici.

Les modalités d'insertion

Les ESI européennes connaissent principalement quatre modalités d'insertion⁽⁵⁾.

(5) Pour cette classification, nous nous sommes inspirés de CES (Ulg), HIVA (KULeuven) et CERISIS (UCL) [2001].

Jobs de transition

Il s'agit de procurer au public cible une expérience de travail (emploi « sas ») ou une formation par le travail, en vue de réussir l'insertion de ces personnes désavantagées sur le marché « normal » du travail. Le terme « jobs » est utilisé ici à dessein, pour souligner la différence qui existe souvent avec un emploi traditionnel. Ce terme englobe les personnes ayant un statut de stagiaires et les personnes employées à durée déterminée.

Ainsi, par le biais d'un travail productif et de formations théoriques qualifiantes adaptées aux besoins individuels, les entreprises de formation par le travail en Belgique et les entreprises d'insertion au Portugal offrent à leurs stagiaires la possibilité d'améliorer leurs compétences personnelles, sociales et professionnelles, c'est-à-dire d'augmenter leur « employabilité » sur leur marché du travail.

Création d'emplois permanents autofinancés

Ces ESI ont pour objectif de créer des emplois stables et économiquement viables à moyen terme pour des personnes désavantagées sur le marché de l'emploi. Dans une phase initiale, des subventions publiques sont octroyées pour pallier le manque de productivité du groupe cible. Elles sont souvent temporaires et dégressives : elles diminuent jusqu'à ce que ces travailleurs deviennent compétitifs sur le marché traditionnel de l'emploi. Au-delà de cette phase de subventionnement, ces ESI doivent assurer la rémunération des travailleurs en insertion par leurs propres ressources (essentiellement marchandes).

Cette modalité d'insertion peut être illustrée par le cas des entreprises insérantes (France), qui offrent à des chômeurs un emploi durable afin de leur permettre d'acquiescer une autonomie socio-professionnelle et de s'épanouir comme « acteurs économiques » dans le cadre d'une gestion participative. De même, les firmes sociales en Allemagne et au Royaume-Uni créent, pour des personnes en insertion, des emplois durables dans un contexte entrepreneurial assez classique. Dans toutes ces ESI, le financement est d'ailleurs essentiellement assuré par les ressources marchandes issues de la vente des biens et des services produits par les entreprises. Si des subventions publiques existent, elles sont dégressives ou ponctuelles (formation, encadrement...).

Intégration professionnelle avec subventionnement permanent

Pour les publics les plus défavorisés, pour lesquels il est difficile à moyen terme d'envisager une insertion professionnelle sur le marché « normal » du travail, des emplois stables subsidiés en permanence par les pouvoirs publics sont proposés, notamment dans des entreprises « protégées » par rapport au marché. Ces ESI accueillent avant tout des personnes handicapées, mais aussi des personnes présentant un lourd « handicap social ».

Grâce à d'importantes subventions publiques, les ateliers protégés (Portugal, Suède et Irlande) et les entreprises de travail adapté (Belgique)

sont à même de proposer à des personnes handicapées physiquement ou mentalement de participer à des activités productives diverses. Ce travail leur permet non seulement de se construire une « identité sociale », mais aussi d'acquérir certaines compétences professionnelles (cependant, rares sont ceux qui trouvent un emploi dans le marché « classique » du travail).

Socialisation par activité productive

Dans le dernier cas de figure, l'objectif n'est pas l'insertion professionnelle dans le marché « normal » du travail (même si cette éventualité n'est pas exclue), mais plutôt la (re)socialisation des personnes ciblées par des contacts sociaux, le respect de règles, une vie plus structurée, etc. L'activité est alors « semi-informelle » dans le sens où elle ne fait pas l'objet d'un véritable statut ou contrat de travail. Ces ESI accueillent essentiellement des personnes ayant de graves problèmes sociaux (alcooliques, drogués, anciens détenus...) et des personnes souffrant d'un lourd handicap physique ou mental.

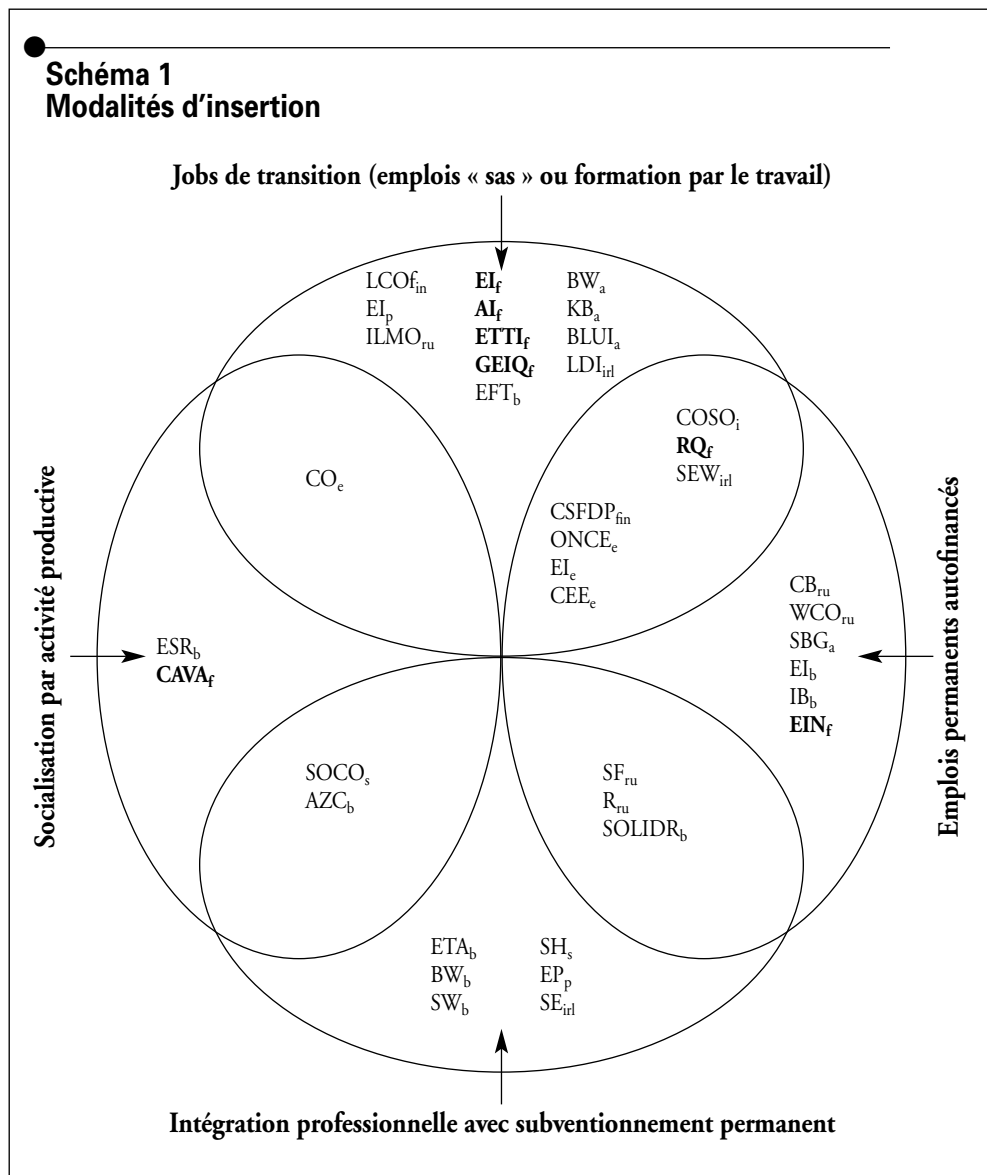
Deux types d'ESI sont représentés dans cette catégorie. Tout d'abord, les centres d'adaptation à la vie active en France, dont l'objectif n'est pas d'assurer un certain niveau de productivité, mais avant tout de « resocialiser par le travail » des personnes ayant des parcours psychologiques et sociaux difficiles. De même, les entreprises sociales d'insertion actives dans le recyclage et la récupération en Belgique engagent des personnes ayant des problèmes sociaux graves dans le cadre de tâches de triage et de recyclage des déchets afin de leur rendre une certaine autonomie socio-professionnelle. Enfin, les centres occupationnels en Espagne proposent des thérapies occupationnelles ainsi que des services sociaux et personnels adaptés aux personnes présentant un handicap sévère et ne pouvant donc pas trouver un emploi sur le marché « classique » du travail.

Le schéma 1 représente la répartition des entreprises sociales d'insertion européennes en fonction de leurs modalités d'insertion. Celui-ci mérite quelques commentaires.

- Si la majorité des ESI représentées (vingt-six catégories sur trente-neuf) se concentrent principalement sur une seule modalité d'insertion, d'autres choisissent d'en combiner plusieurs au sein de la même entreprise ou au sein d'un même type d'ESI. La combinaison la plus courante est celle qui allie la présence de jobs de transition avec des emplois permanents autofinancés. C'est le cas, entre autres, des coopératives sociales de type *b* (Italie) et des régies de quartier (France).
- La modalité d'insertion la plus rencontrée parmi les ESI étudiées est celle du job de transition : près d'un tiers présentent uniquement cette modalité et sept catégories d'ESI partagent cet objectif avec celui d'emplois permanents autofinancés. Les deux autres modalités les plus observées sont les emplois subsidiés en permanence et les emplois permanents autofinancés (six catégories d'ESI pour chaque modalité et trois catégories d'ESI présentant simultanément ces deux modalités).

• Des tendances nationales semblent émerger quand on observe la répartition des modalités d'insertion au sein des ESI européennes. Alors que la France et l'Allemagne concentrent leurs efforts sur les emplois « sas » et les formations par le travail, la Belgique et l'Irlande tentent d'assurer des emplois à plus long terme, qu'ils soient subsidiés en permanence ou autofinancés. L'Espagne, quant à elle, se situe entre ces deux positions: trois des quatre types d'ESI espagnoles combinent les jobs de transition et les emplois permanents autofinancés.

Schéma 1
Modalités d'insertion



Les statuts des travailleurs en insertion

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

Contrat de travail formel

Le travailleur est engagé dans une relation contractuelle régie par les règles du droit du travail en vigueur dans le pays. Il reçoit, pour ses prestations, une rémunération plus ou moins conforme aux barèmes nationaux. Le contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Statut de stagiaire

Le travail productif procure avant tout une formation par l'expérience. Le stagiaire ne perçoit pas de rémunération, mais éventuellement une indemnité. Le stage ne dure généralement pas plus de douze à vingt-quatre mois.

Statut occupationnel

Le travail productif permet d'occuper et de resocialiser les personnes ciblées. Les conditions de travail sont allégées par rapport au marché traditionnel du travail. Il n'y a pas de salaire, mais éventuellement une allocation, une pension ou une prise en charge de l'hébergement de la personne (vie communautaire). Ce statut est proche d'un soutien social.

Quelques tendances peuvent être identifiées à partir du schéma 2, représentant les statuts octroyés aux personnes en insertion.

- La grande majorité des ESI établissent une relation contractuelle formelle avec les personnes qu'elles engagent, que ce soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. Ainsi, trente-deux des trente-neuf catégories d'ESI étudiées offrent principalement des contrats de travail. Dans certains pays, il n'y a que des contrats de travail au sein des ESI : c'est le cas en Italie, au Royaume-Uni et en Finlande.

Pour cinq types d'ESI, le contrat de travail se rencontre en même temps que le statut de stagiaire ou d'occupation. Une seule catégorie d'entreprise sociale d'insertion n'a que des stagiaires parmi les travailleurs en insertion : il s'agit de l'entreprise de formation par le travail en Belgique. Mis à part cette exception, le statut de stagiaire coexiste généralement avec le contrat de travail.

Par contre, les ESI qui proposent un statut occupationnel ne développent généralement pas d'autres modalités. C'est le cas des centres d'adaptation à la vie active (France), des entreprises sociales d'insertion actives dans le recyclage et la récupération (Belgique) et des centres occupationnels (Espagne). On constate assez logiquement que ces ESI font partie de la catégorie socialisation par activité productive quant à leur modalité d'insertion (*voir la section « Les modalités d'insertion »*).

Schéma 2 Statuts des travailleurs en insertion

Stages	Statut occupationnel	Contrat de travail	
		Durée déterminée	Durée indéterminée
EFT _b ONCE _e GEIQ_f RQ_f LD _{irl} SE _{irl} EI _p	SW _a ESR _b CO _e CAVA_f SE _{irl} LD _{irl} SOCO _s	BLUI _a KB _a BW _a EI _c GEIQ_f EI_f ETTI_f AI_f LCO _{fin} CSFDP _{fin} COSO _i SE _{irl} LD _{irl} SEW _{irl} EI _p SH _s ILMO _{ru} SF _{ru} CB _{ru} SOCO _s	SBG _a EI _b ETA _b BW _b SW _b IB _b SOLIDR _b AZC _b CEE _e ONCE _e EI _e EIN_f RQ_f CSFDP _{fin} COSO _i SE _{irl} LD _{irl} EP _p WCO _{ru} CB _{ru} SF _{ru} R _{ru} SH _s

Les modalités de formation professionnelle

La formation professionnelle par l'activité productive n'a pas la même importance dans toutes les ESI. De multiples modalités de formation pourraient être évoquées, mais elles sont simplifiées ici en deux catégories majeures en fonction de la manière dont elles se présentent concrètement.

Formation professionnelle « sur le tas »

Dans ce premier cas, la formation n'est pas un but en soi, mais un moyen d'informer rapidement le travailleur sur les principales tâches qu'il devra effectuer, sur la manière d'utiliser les machines et sur certaines règles de sécurité. Cette formation par l'expérience sur le terrain est généralement assez courte (de quelques heures à quelques jours). Elle est strictement

limitée en fonction du travail que devra réaliser la personne. La formation est assurée, le plus souvent, par d'autres travailleurs plus expérimentés.

Formation professionnelle « structurée »

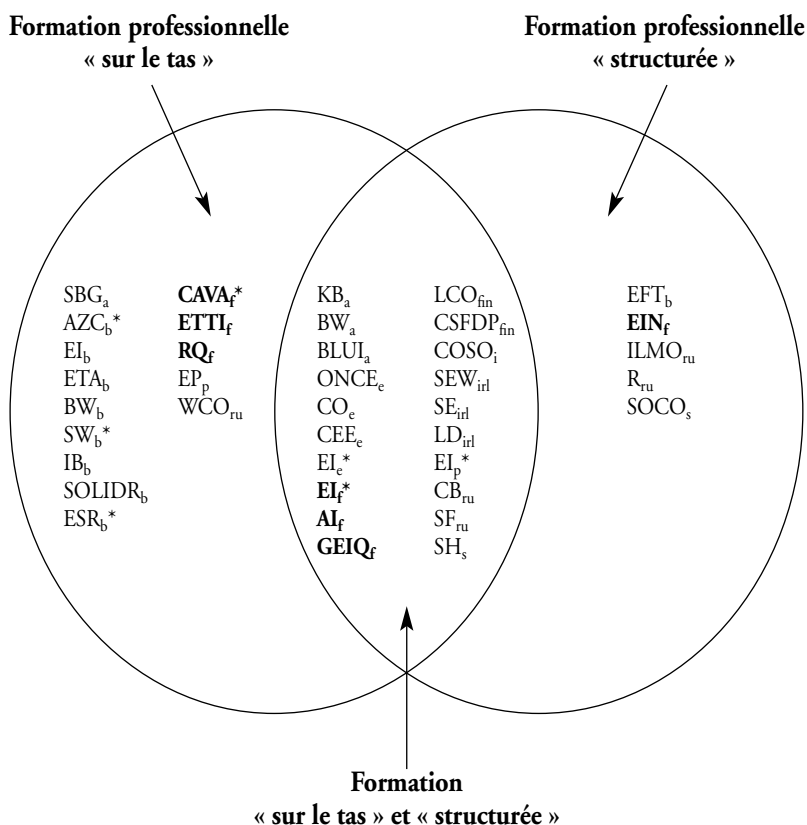
La formation a alors pour objectif explicite l'amélioration des compétences (travaux manuels, informatique, langues...) et la qualification des travailleurs, en vue, notamment, d'augmenter leur « employabilité » sur le marché de l'emploi. Cette formation, si elle est essentiellement basée sur une activité productive au sein de l'entreprise, comprend également une part importante de cours théoriques formellement organisés. Elle est assurée par des instructeurs spécialisés (externes ou internes à l'entreprise). Elle est généralement assez longue (plusieurs mois).

En se basant sur le schéma 3, on observe que seules cinq catégories d'ESI mettent en œuvre uniquement des formations « structurées ». Par contre, près d'un tiers d'entre elles offrent simplement une formation « sur le tas ». En réalité, dans la plupart des cas (vingt catégories sur trente-neuf), les deux modalités de formation coexistent au sein d'une même entreprise. Ainsi, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (France) définissent des « parcours d'insertion » qui allient la formation par le travail (savoirs pratiques) et la formation en alternance (qualifiante, théorique). Certains pays, comme l'Espagne et la Finlande, proposent exclusivement la combinaison des deux types de formation au sein de leurs ESI. Le cas de la Belgique est, lui aussi, particulier : hormis les entreprises de formation par le travail ayant pour objectif une formation professionnelle « structurée » de leurs stagiaires, les ESI de ce pays ne développent que des formations « sur le tas ».

Une relation semble pouvoir être identifiée entre les formations professionnelles proposées par les ESI et les modalités d'insertion adoptées. Ainsi, les formations « sur le tas » se rencontrent essentiellement dans les emplois stables, qu'ils soient autofinancés ou subsidiés en permanence. De même, les ESI centrées sur la socialisation par activité productive n'offrent que cette modalité de formation. A l'opposé, il semble que les ESI qui proposent des jobs de transition privilégient la formation « structurée », en complément ou non d'une formation « sur le tas ». Cette relation semble assez logique, puisque les jobs de transition, par essence, visent une panoplie d'insertions possibles alors que les autres modalités d'insertion supposent plutôt que le travailleur reste dans l'entreprise, souvent à un même poste. A côté de ces deux modalités de formation professionnelle, certaines entreprises sociales d'insertion cherchent à développer les aptitudes sociales et les compétences individuelles de leur public cible. Dans ce cas, l'apprentissage a pour objectif la socialisation des personnes en insertion en améliorant leurs capacités à gérer des relations sociales, leurs compétences en matière d'administration de leurs biens, leur sens des responsabilités et de la citoyenneté. Deux exemples belges (Flandre) illustrent cette dimension de socialisation. D'une part, les ateliers sociaux engagent les personnes les plus précarisées en vue de leur offrir un emploi stable dans un environ-

nement protégé. Ces personnes sont encadrées par un « accompagnateur de parcours » qui les amène à réaliser un projet de réinsertion individuel. D'autre part, les centres de soin par le travail proposent une approche individualisée pour la résolution des problèmes des personnes engagées ainsi qu'une formation aux attitudes de travail (respect des horaires, de la hiérarchie...).

Schéma 3 Modalités de formation professionnelle



* Socialisation en complément des formations professionnelles.

Dans cette optique de socialisation, les entreprises d'insertion françaises, portugaises et espagnoles développent, en marge de formations « structurées » spécifiques, des programmes d'amélioration des compétences sociales et individuelles (estime de soi, contacts sociaux...). Cette manière de combiner expérience professionnelle, formation théorique et socialisation vise à mieux répondre aux exigences des entreprises « classiques » actuelles, qui demandent avant tout des « acteurs compétents » plutôt que de simples exécutants.

Les caractéristiques dominantes des publics cibles

Deux situations se rencontrent quant au profil des personnes en insertion dans les entreprises sociales.

- Soit il existe un cadre légal qui définit avec précision les caractéristiques des personnes que peut engager une telle entreprise. C'est le cas des coopératives sociales de type *b* en Italie où, depuis 1991, la loi 381/91 définit les personnes visées en fonction des critères suivants : personnes handicapées physiquement ou mentalement, drogués, alcooliques, mineurs ayant des problèmes familiaux ou encore prisonniers en probation. Un cadre juridique existe également en France et en Belgique pour les entreprises d'insertion afin de définir quelles sont les personnes en difficulté d'insertion socio-professionnelle qui pourront bénéficier d'une subvention.

- Soit il n'y a aucune disposition légale. Les responsables de l'entreprise peuvent alors définir de façon plus ou moins précise le public auquel ils s'adressent. Généralement, dans ce cas, on trouve dans les ESI des personnes en insertion aux profils assez variés. Le schéma 4 illustre bien cette diversité, puisque l'on retrouve de nombreux types d'ESI dans plusieurs colonnes à la fois, chaque colonne représentant un public cible particulier. Il est néanmoins possible d'identifier parmi les travailleurs en insertion dans les ESI européennes deux grandes catégories : les personnes handicapées et les demandeurs d'emploi valides mais en grave difficulté d'insertion.

La première catégorie est très présente dans les ESI étudiées. En effet, près d'un tiers d'entre elles concentrent exclusivement leurs efforts sur l'insertion des personnes handicapées et tous les pays représentés développent au moins une structure de ce type (qui est généralement régulée par un cadre juridique précis). Ces entreprises sociales sont souvent désignées par le terme général d'« ateliers » ou d'« emplois protégés » pour rappeler que l'environnement de ces travailleurs est adapté à leurs déficiences physiques, mentales ou sensorielles. La productivité visée est en relation directe avec le rythme propre de ces personnes et les règles de travail y sont plus souples. Certaines ESI accueillent des personnes handicapées en même temps que d'autres groupes cibles. Ainsi, trois des quatre catégories d'ESI rencontrées en Allemagne (les entreprises municipales, les firmes sociales et les entreprises sociales organisées par des organisations sociales) engagent à la fois des personnes handicapées, des jeunes peu qualifiés et des chômeurs de longue durée.

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

Les demandeurs d'emploi ayant de graves problèmes sociaux

Certains demandeurs d'emploi présentent des déficiences professionnelles et sociales importantes. Au-delà de leur manque de qualification et de leur inactivité professionnelle généralement prolongée, ces personnes connaissent de sérieux problèmes sociaux qui rendent leur réinsertion sur le marché de l'emploi très difficile : il peut s'agir de personnes marquées par l'alcoolisme, l'usage de drogues ou par des difficultés familiales sérieuses, de mineurs sous protection judiciaire, d'anciens détenus ou prisonniers en

Schéma 4 Caractéristiques dominantes des publics cibles

Personnes avec handicap mental, physique ou sensoriel	Personnes avec problèmes sociaux (alcool, drogue...)	Chômeurs « difficiles à placer » et/ou de longue durée	Jeunes peu qualifiés	Minorités défavorisées (d'origine étrangère...)	Publics féminins vulnérables
KB _a ETA _b BW _b AZC _b CEE _c ONCE _e CO _e CSFDP _{fin} SFG _a BW _a COSO _i SEW _{int} SE _{int} LD _{int} EP _p SF _{ru} SOCO _s SH _s	SOLIDR _b ESR _b SW _b AZC _b EL _c CAVA _f EL _f RQ _f CSFDP _{fin} COSO _i LD _{int} SEW _{int} EL _p CB _{ru} R _{ru} SF _{ru} SOCO _s	KB _a BW _a SFG _a BLUJ _a EL _b SW _b AZC _b SOLIDR _b IB _b EL _c AL _f ETTI _f EIN _f GEIQ _f RQ _f LCO _{fin} CSFDP _{fin} LD _{int} SEW _{int} EL _p WCO _{ru} CB _{ru} ILMO _{ru} R _{ru}	KB _a SFG _a BW _a EFT _b EL _c RQ _f ETTI _f GEIQ _f CSFDP _{fin} SEW _{int} LD _{int} CB _{ru} ILMO _{ru}	EL _c RQ _f CSFDP _{fin} SEW _{int} LD _{int} WCO _{ru} CB _{ru}	KB _a AL _f RQ _f SEW _{int} LD _{int} WCO _{ru} CB _{ru}

détention provisoire, etc. Ces personnes font, par ailleurs, l'objet d'une stigmatisation sociale persistante.

En France, les centres d'adaptation à la vie active engagent des « handicapés sociaux » (loi de 1974), c'est-à-dire des personnes qui, en raison de problèmes sociaux graves, sont jugées inaptes au travail « normal », et ce malgré leurs éventuelles compétences professionnelles.

Les chômeurs « difficiles à placer » et/ou de longue durée

Les chômeurs « difficiles à placer » sont ceux qui connaissent une inactivité professionnelle depuis plusieurs années (de deux à cinq ans en fonction des pays) et qui n'ont pas acquis de qualification suffisante dans leur parcours scolaire. Les autres chômeurs de longue durée sont également repris dans cette catégorie, quel que soit leur degré de formation.

En Finlande, les coopératives de travailleurs ont été fondées pour apporter une alternative aux chômeurs de longue durée (surtout ceux âgés de plus de 35 ans). Dans la région flamande de Belgique, les ateliers sociaux engagent notamment des « demandeurs d'emploi difficiles à placer » qui cumulent les traits suivants : être inactif et inscrit comme demandeur d'emploi sans interruption depuis cinq ans minimum, être faiblement scolarisé et avoir des difficultés sociales, physiques ou psychologiques.

Les jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés

Certains ont abandonné leur scolarisation très jeunes et se retrouvent sans emploi et sans aucune qualification. Leur insertion professionnelle passera généralement avant tout par une formation, qu'elle soit « sur le tas » ou « structurée ».

Ainsi, les entreprises de formation par le travail (Belgique) et les organisations liées aux marchés intermédiaires du travail (Royaume-Uni) ont pour objectif commun d'offrir une formation structurée et une expérience professionnelle qualifiante aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés en vue de leur permettre une insertion sur le marché « classique » de l'emploi (remarque : au niveau des statuts, la Belgique a opté pour celui de stagiaire, et le Royaume-Uni, pour des contrats à durée déterminée).

Les demandeurs d'emploi issus de minorités défavorisées

Les demandeurs d'emploi qui font partie de certaines minorités (ethniques principalement) subissent souvent une discrimination à l'embauche. Certaines ESI ont donc choisi d'aider ces personnes en leur offrant un emploi et/ou une formation.

En vue de créer des emplois tout en respectant des principes éthiques, les coopératives de travailleurs au Royaume-Uni engagent principalement des demandeurs d'emploi issus des minorités étrangères ainsi que des femmes.

Les femmes demandeuses d'emploi

Pour des raisons diverses, le chômage féminin est important dans nos pays européens. Certaines catégories d'ESI visent tout particulièrement à réduire

les risques d'exclusion sociale qui menacent les publics féminins les plus vulnérables.

Ainsi, en France, les régies de quartier engagent des personnes en difficulté d'insertion, notamment de nombreuses femmes. Dans le cadre de contrats à durée indéterminée, ces femmes travaillent pour le développement local de leur quartier : entretien et ménage des immeubles, entretien des espaces publics verts ou urbains, petits travaux divers...

Pour conclure cette section, il faut rappeler que la grande majorité des entreprises sociales d'insertion étudiées ne se limitent pas à un seul groupe cible. Généralement, elles emploient des personnes ayant des problèmes sociaux et professionnels divers. Ainsi, les entreprises d'insertion espagnoles et portugaises ont un public « mixte » : les premières engagent des demandeurs d'emploi issus de minorités défavorisées, jeunes ou ayant de graves problèmes sociaux ; les secondes, des demandeurs d'emploi de longue durée difficiles à placer ou ayant de graves problèmes sociaux. En ce sens, on peut dire que beaucoup d'ESI sont « généralistes », tandis qu'une minorité est beaucoup plus « spécialisée » en fonction d'un groupe cible assez défini.

Les types de ressources mobilisées

Toutes les entreprises sociales d'insertion mobilisent différents types de ressources pour financer leur fonctionnement. Ces ressources peuvent être monétaires ou non monétaires. Voici une vue d'ensemble des principales ressources utilisées par les ESI européennes.

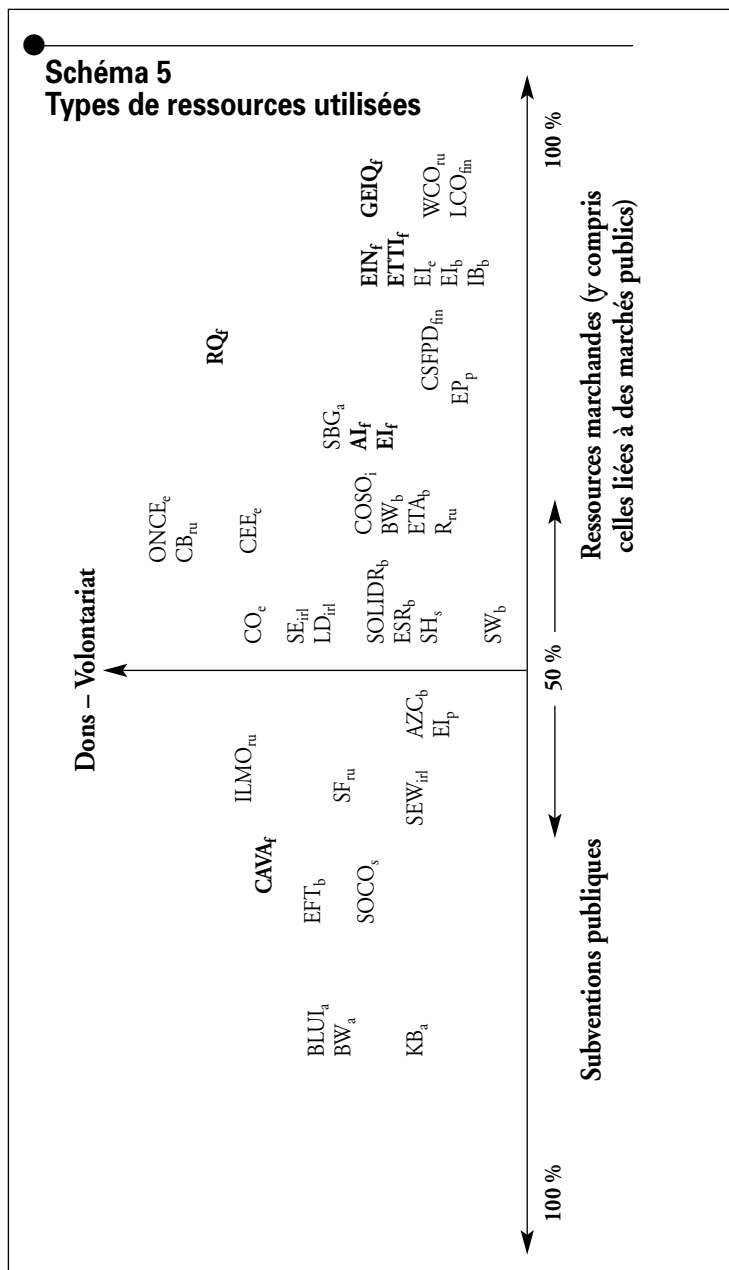
Ressources monétaires	Ressources non monétaires
<p>Ressources marchandes Elles sont issues de la vente de biens et/ou de services sur le marché ou dans le cadre de marchés publics.</p> <p>Ressources non marchandes Elles sont issues de diverses politiques publiques (sous la forme de subventions ou d'aides indirectes), que ce soit au niveau européen, national, régional, municipal... En fonction des pays et des ESI, la durée, le volume et les critères d'attribution des subventions publiques sont très variés.</p> <p>Dons Certaines ESI bénéficient de dons émanant de leurs membres, d'autres citoyens ou encore de personnes morales (comme les fondations).</p>	<p>Volontariat Certaines ESI bénéficient du soutien de personnes qui offrent leurs services en dehors de toute rémunération. Ce volontariat se traduit à divers niveaux : parmi les membres du conseil d'administration (pratiquement toujours), parmi les formateurs ou accompagnateurs (plus variable) ou encore à travers l'offre plus ponctuelle de compétences professionnelles, etc.</p> <p>Capital social De nombreuses autres ressources non monétaires sont aussi mobilisées par les ESI : réseaux et partenariats locaux, relations de confiance avec d'autres opérateurs, capital de sympathie dans le grand public... Ce « capital social » peut être exploité de manières très variées et avoir un impact direct ou indirect sur l'entreprise. Il contribue souvent à réduire les coûts de celle-ci, en particulier ce que la littérature économique nomme les « coûts de transaction* ».</p>

* Laville et Nyssens (2001), pp. 317-318.

(6) Ce schéma représente avant tout des « tendances générales » dans la manière de combiner les différentes ressources au sein d'une ESI. Aucune dimension purement « métrique » ne doit lui être prêtée. En outre, un des objectifs de la recherche Perse est d'approfondir l'analyse de l'hybridation des ressources en précisant de manière plus précise : 1) leur origine (par exemple : de particuliers, du secteur privé, du secteur public, du troisième secteur) ; 2) la manière dont elles sont attribuées (par exemple : achats de services, subventions et conventions, don et bénévolat) ; 3) les motivations d'attribution de ces ressources (par exemple : intérêt, redistribution verticale, solidarité horizontale). Voir www.emes.net/fr/recherche/perse/index.php.

Il est également fréquent d'associer dons et volontariat dans une même catégorie de dons en nature (travail bénévole) et de dons en espèces (dons d'argent).

Ainsi, le schéma 5 représente graphiquement⁽⁶⁾ la répartition des ressources des trente-neuf types d'ESI étudiées, en fonction de trois axes : ressources marchandes, ressources non marchandes et dons-volontariat.



Ce schéma permet, à ce stade de l'analyse, de mettre en évidence trois groupes d'ESI assez distincts.

Les ESI principalement financées par des ressources marchandes

Plusieurs types d'ESI fonctionnent quasi exclusivement sur base de leurs propres ressources marchandes *via* la vente de biens et/ou de services, y compris aux pouvoirs publics dans des cadres contractuels variés. Ce sont les entreprises d'insertion (Belgique et Espagne), les entreprises de travail temporaires d'insertion (France), les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (France), les entreprises insérantes (France) et les coopératives de travailleurs (Royaume-Uni et Finlande).

Les ESI principalement financées par des subventions publiques

Contrairement à la France où, à l'exception des centres d'adaptation à la vie active, les ESI sont plutôt « orientées vers le marché », la plupart des ESI allemandes (trois types sur les quatre de ce pays) sont largement subventionnées par les pouvoirs publics. Cette tendance est également présente au Royaume-Uni dans les organisations liées aux marchés intermédiaires du travail. Ici, le subventionnement traduit avant tout un soutien aux dispositifs mis en œuvre et non l'achat de biens et de services.

Les ESI qui mobilisent une forte proportion de dons et de volontariat

En Espagne, en dehors des entreprises d'insertion, les ESI bénéficient de volumes importants de dons et/ou de volontariat. Le cas le plus illustratif est celui de l'Organisation nationale espagnole des aveugles. Cette tendance est également rencontrée dans les entreprises communautaires du Royaume-Uni.

En dehors de ces trois groupes assez typés, on observe une grande diversité dans la manière dont sont financées les ESI. Il va de soi que le contexte institutionnel (statuts légaux, politiques publiques en vigueur...), mais aussi le contexte socioculturel influencent fortement l'importance relative de différentes sortes de ressources mobilisées par les ESI.

La diversité des ESI en regard du concept d'entreprise sociale

Jusqu'à présent, les trente-neuf catégories d'ESI que nous avons ciblées dans l'UE ont été décrites en fonction des formules d'insertion qu'elles mettent en œuvre (modalités, statuts, importance de la formation, publics cibles, etc.). Ces différentes classifications ont montré combien les initiatives d'économie sociale en matière d'insertion socioprofessionnelle sont multiples et variées. Dans cette seconde partie, il s'agira plutôt de se demander dans quelle mesure, au-delà de cette diversité, les différents types d'ESI partagent une identité comme entreprises sociales.

La notion d'entreprise sociale s'est beaucoup répandue dans les pays industrialisés au cours de la dernière décennie. Mais elle désigne parfois des

réalités fort différentes selon le contexte. Ainsi aux Etats-Unis, il est de plus en plus fréquent d'appeler « entrepreneur social » tout individu développant une initiative visant des objectifs de type social. Dans d'autres cas, cette terminologie semble réservée à des activités d'insertion socio-professionnelles (voir les firmes sociales allemandes), mais elle peut aussi désigner les dynamiques entrepreneuriales dans l'ensemble du tiers secteur de l'économie sociale.

Cette diversité des significations est somme toute assez logique, du moins dans un premier temps, lorsque l'on accole deux termes aussi larges qu'« entreprise » et « social », mais elle est aussi source de confusion et d'incompréhension mutuelle, notamment au niveau international. En ce sens, le travail mené pendant plusieurs années par le réseau européen EMES offre un point de repère autrement solide : partant des réalités identifiées dans leurs pays respectifs, des chercheurs des quinze pays de l'Union européenne ont construit ensemble une définition de l'entreprise sociale qui apparaît aujourd'hui comme une référence incontournable⁽⁷⁾.

Le recours à cette définition du réseau EMES est ici d'autant plus logique que les recherches menées sur les entreprises sociales d'insertion que nous exploitons s'inscrivent dans le prolongement direct du permis de travail conceptuel du réseau EMES.

Il faut souligner que cette définition de l'entreprise sociale formulée par le réseau EMES n'est en aucun cas un référentiel normatif qui permettrait de distinguer les initiatives qui sont de « vraies » entreprises sociales de celles qui ne le seraient pas. Cette définition est plutôt de l'ordre de l'« idéal-type » de Max Weber, c'est-à-dire une conceptualisation qui permet de situer des réalités sociales complexes par rapport à un cadre de référence⁽⁸⁾.

Après avoir décrit chacun des neuf critères pour l'ensemble des ESI étudiées, quelques exemples concrets de synthèse seront proposés avant de conclure sur cette définition de l'entreprise sociale du réseau EMES dans le cadre de l'insertion socio-professionnelle des personnes en difficulté.

Les ESI européennes en fonction des critères de l'entreprise sociale

Cette section présentera chacun des neuf critères retenus par le réseau EMES pour définir l'entreprise sociale⁽⁹⁾, en commençant par ceux qui sont le plus souvent observés au sein des ESI étudiées.

Un objectif explicite de bénéfice à la communauté

Les entreprises sociales ont avant tout pour objectif de profiter à la communauté dans son ensemble (par exemple, la récolte et le recyclage des déchets d'une région) ou à un groupe spécifique au sein de celle-ci (par exemple, l'insertion professionnelle des personnes handicapées) tout en encourageant le sens de la responsabilité sociale au niveau local.

Toutes les ESI étudiées, par leur souci d'insérer et/ou de former des personnes en difficulté sur le marché de l'emploi, poursuivent un objectif explicite de bénéfice pour ce groupe particulier de personnes défavorisées qui, en général, ne sont pas au nombre des fondateurs et des dirigeants de l'en-

(7) Borzaga et Defourny (2001). Avant même la publication de cet ouvrage, l'OCDE (1999) s'est référée à cette définition de l'entreprise sociale forgée par le réseau EMES dans le courant de sa recherche (EMES, 1999).

(8) Comme des points dans un espace géographique peuvent être, par exemple, situés par rapport aux points cardinaux.

(9) Voir J. Defourny (2001), pp. 16-18.

entreprise. En ce sens, l'entreprise vise un intérêt collectif qui dépasse en tout cas l'intérêt individuel des fondateurs, des propriétaires et des dirigeants. En outre, certaines de ces entreprises ont un second objectif « sociétal » par le domaine d'activité qu'elles investissent, que ce soit le développement socioéconomique d'un territoire (régies de quartier en France), la collecte et le recyclage de déchets (les entreprises sociales actives dans le recyclage en Belgique et certaines entreprises sociales municipales en Allemagne) ou encore l'offre de services sociaux non proposés par les pouvoirs publics (accueil de la petite enfance, rénovation de bâtiments à loyer modéré...). Que ces deux types d'objectifs apparaissent explicitement ou non dans les statuts des entreprises ne change rien : ce premier critère de la définition de l'entreprise sociale est l'une des clés les plus essentielles de l'ensemble du paysage européen des ESI.

Une limitation de la distribution des bénéfiques

Certaines entreprises sociales, comme les organisations « *non-profit* » traditionnelles, sont caractérisées par une contrainte absolue de non-redistribution des bénéfiques, mais d'autres ont le droit de distribuer les bénéfiques de manière limitée. De toute manière, l'entreprise sociale tend à prohiber tout comportement visant à maximiser le rendement du capital investi.

La plupart des ESI respectent la contrainte de non-distribution ou de distribution limitée des profits. Pour l'essentiel, ceux-ci sont plutôt réinvestis dans leurs projets d'insertion professionnelle. D'ailleurs, leur statut légal leur impose souvent formellement cette contrainte ; c'est le cas des associations, des coopératives et des fondations, formes juridiques les plus rencontrées parmi les ESI étudiées.

Pour certains types d'ESI, cette contrainte de non-distribution ou de distribution limitée des profits est moins systématique. En France, par exemple, près de la moitié des entreprises d'insertion sont des sociétés commerciales (avec redistribution des bénéfiques vers un actionnaire qui est souvent une association) et certaines entreprises insérantes sont des sociétés commerciales « classiques ». De manière analogue, en Suède, le Samhall (réseau d'ateliers protégés) ne connaît pas de contrainte formelle de non-distribution : c'est l'État, en tant qu'unique propriétaire, qui s'approprie les bénéfiques éventuellement engendrés.

Un pouvoir de décision non basé sur la détention de capital

Contrairement aux entreprises privées classiques où le pouvoir de décision est lié à l'importance du capital investi, les entreprises sociales respectent souvent le principe « un membre, une voix » au sein de leurs organes de décision. Quand ce principe n'est pas appliqué à la lettre, le pouvoir de vote accordé aux éventuels détenteurs de capital (toutes les entreprises sociales n'ont pas un capital social) est strictement limité à un certain pourcentage des voix.

Dans la majorité des ESI, le pouvoir de décision au sein de l'organisation n'est pas lié à la propriété du capital. Il arrive que la participation aux organes

souverains soit liée à la propriété d'une part de capital (par exemple, dans les coopératives), mais, dans ce cas, le pouvoir de décision n'est pas proportionnel au nombre de parts détenues.

Généralement, le conseil d'administration comprend non seulement des « cadres » de l'ESI, des « formateurs » ou des « accompagnateurs » (parfois bénévoles), mais également des travailleurs en insertion ou des « usagers » des services proposés par l'entreprise. En outre, au sein de cet organe de décision, la règle « un homme, une voix » semble souvent respectée et l'élection des représentants y est démocratique.

Une activité continue de production de biens et/ou de services

Contrairement à certaines organisations « *non-profit* » classiques qui ont comme mission de défendre les intérêts d'un groupe spécifique (association de défense ou de remédiation) ou de redistribuer de l'argent (fondations), les entreprises sociales poursuivent de manière continue une activité de production de biens et/ou de services. Cette activité productive est d'ailleurs l'une des principales raisons d'être de l'entreprise sociale.

La grande majorité des ESI fonctionnent sur la base d'une activité de production continue de biens et/ou de services dans le but d'offrir un emploi ou une formation par le travail à leur public cible. Néanmoins, cette composante n'a pas la même importance dans toutes les formes d'ESI.

Ainsi, dans les coopératives de travailleurs (Royaume-Uni, Finlande) et dans les entreprises d'insertion (Portugal, Espagne, France, Belgique), cette activité de production – et celle de la vente des produits – est réellement fondamentale, car leurs ressources sont essentiellement marchandes.

Dans d'autres cas, c'est la formation (entreprises de formation par le travail en Belgique) ou l'occupation des travailleurs en insertion (centres d'occupation en Espagne) qui est l'objectif principal ; l'activité productive n'y est alors considérée que comme un moyen de le réaliser. D'ailleurs, dans ces deux derniers cas, les ressources marchandes ne sont pas capitales, car ces ESI bénéficient de subventions publiques importantes, de dons et du soutien de bénévoles.

Un niveau minimum d'emploi rémunéré

Les entreprises sociales peuvent faire appel à des ressources monétaires ou non monétaires ainsi qu'à des travailleurs salariés ou bénévoles. Cependant, contrairement aux organisations associatives reposant sur le seul bénévolat, les entreprises sociales occupent un minimum d'emploi rémunéré.

Toutes les ESI étudiées comportent de l'emploi rémunéré : il n'existe pas d'entreprises sociales d'insertion se basant exclusivement sur le travail de bénévoles. Cependant, cela ne signifie pas que toutes les ESI ont la même proportion de bénévoles par rapport aux travailleurs salariés et à d'autres statuts.

Ainsi, alors que certaines ESI engagent essentiellement des travailleurs salariés (c'est le cas généralement en France, en Italie, au Portugal et en Finlande), d'autres mentionnent une part importante de bénévoles parmi les accompagnateurs des personnes en insertion (citons, entre autres, les

entreprises communautaires au Royaume-Uni, les coopératives sociales en Suède ainsi que l'Organisation nationale espagnole des aveugles, les centres spéciaux d'emploi et les centres d'occupation en Espagne). En outre, les conseils d'administration comportent très souvent des bénévoles et les membres du conseil qui sont salariés de l'entreprise siègent généralement sans être rémunérés pour cette fonction.

En outre, plusieurs ESI n'offrent pas un salaire (au sens strict), mais plutôt une allocation, que ce soit dans le cadre d'un statut de stagiaire (entreprises de formation par le travail en Belgique) ou dans le cadre d'un statut occupationnel (les centres d'adaptation à la vie active en France). Enfin, quelques ESI ne paient pas leurs travailleurs en insertion parce qu'elles leur offrent, en échange de leur activité productive, une vie en communauté qui pourvoit à leurs besoins essentiels. C'est le cas, entre autres, de certaines entreprises sociales actives dans le recyclage en Belgique. Dans ces différentes situations, on trouve néanmoins presque toujours des cadres (formateurs, gestionnaires...) qui, eux, ont un statut de salariés.

Un degré élevé d'autonomie

Même si certaines entreprises sociales sont financées par les pouvoirs publics, elles sont gérées et contrôlées par les personnes qui les ont fondées dans le cadre d'un projet commun. Elles ne sont donc pas dirigées directement ou indirectement par les autorités publiques ou d'autres organisations. Pour reprendre une expression classique, cette autonomie se traduit aussi par la double possibilité de « *voice* » (faire entendre librement sa voix) et « *exit* » (mettre fin à son activité).

La plupart des ESI européennes étudiées jouissent d'un degré élevé d'autonomie dans la gestion de leur activité à travers des organes de décision indépendants. Les responsables ont donc le pouvoir de décider des objectifs, des orientations et de la gestion de l'entreprise.

Il est évident que cette autonomie s'exerce, comme dans beaucoup d'organisations, dans le cadre de certaines contraintes, par exemple les critères d'octroi des subventions publiques ou des relations commerciales très étroites avec certains clients (notamment si l'ESI a d'importants contrats de sous-traitance avec des entreprises classiques).

Un niveau significatif de prise de risque économique

Contrairement aux institutions publiques, la viabilité des entreprises sociales dépend des efforts consentis par leurs membres et par leurs travailleurs pour assurer le fonctionnement efficace et l'équilibre financier de l'organisation. Les fondateurs d'une telle entreprise assument donc l'essentiel du risque économique inhérent à cette activité.

Les ESI européennes étudiées sont généralement confrontées à un risque économique significatif résultant, pour certaines, de leurs activités commerciales sur des marchés concurrentiels et, pour d'autres, des aléas liés à l'attribution et au renouvellement des subventions publiques qui leur sont allouées.

Globalement, les pays où les ESI semblent assumer un risque économique plus modéré sont l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Irlande et la Suède. Même si certaines catégories d'ESI de ces quatre pays sont essentiellement « orientées vers le marché », on constate que la plupart d'entre elles sont largement subventionnées par les pouvoirs publics et qu'en outre leurs secteurs d'activité ne comportent pas de risque économique majeur, que ce soient des marchés publics spécifiques en Allemagne (culture, sports, environnement...), des fermes communautaires et divers services sociaux (culture, petite enfance...) au Royaume-Uni ou encore des initiatives de développement local en Irlande et en Suède.

Même s'il faut se garder de toute généralisation, car les modes de subventionnement public ne garantissent pas nécessairement des financements stables, le degré de risque économique rencontré par une ESI est surtout lié à la proportion de ses ressources marchandes. En outre, il est évident que plus les ESI sont orientées vers le marché, plus le type de risque rencontré s'apparente à celui des entreprises traditionnelles. C'est la raison pour laquelle on constate que ces ESI tendent souvent à mettre en place des modes de management proches de ceux des autres entreprises.

Une initiative émanant d'un groupe de citoyens

Les entreprises sociales prennent naissance au sein d'une dynamique collective qui rassemble des personnes autour d'un projet. Cette dimension collective reste en principe une dimension essentielle au sein de ce type d'organisation.

Dans les dix pays étudiés, les ESI résultent très souvent de dynamiques collectives impliquant des entrepreneurs sociaux (des travailleurs sociaux, des formateurs, des responsables d'autres associations...) et des personnes représentant un groupe ou une communauté spécifique (des parents de personnes handicapées, des chômeurs de longue durée...). Parfois, la création d'une ESI est portée exclusivement par une organisation déjà existante, mais celle-ci est souvent elle-même le fruit d'une dynamique collective.

Cependant, certaines ESI ont été fondées non pas par des personnes physiques, mais par les autorités publiques d'un pays, d'une région ou d'une municipalité. C'est le cas du réseau d'ateliers protégés Samhall, en Suède. En effet, l'Etat est l'initiateur et l'unique propriétaire de ce réseau, même si le conseil d'administration de chaque atelier garde une certaine liberté dans l'orientation commerciale et sociale de son institution. Ce mode de fonctionnement est semblable à celui de Remploi au Royaume-Uni (énorme entreprise quasi publique qui fournit des emplois « protégés » aux personnes handicapées).

Une dynamique participative impliquant différentes parties concernées par l'activité

Les entreprises sociales accordent généralement de l'importance à la participation des usagers, des travailleurs ou des clients. D'une manière plus générale, elles cherchent à associer les diverses parties prenantes aux prises

de décision et à la gestion de l'entreprise, souvent dans une perspective de démocratie locale.

Seules quelques catégories d'ESI encouragent et mettent concrètement en œuvre la participation des travailleurs et/ou des usagers dans les prises de décision de l'entreprise. C'est le cas notamment des différentes ESI finlandaises, des entreprises d'insertion belges faisant partie de la chartre Solid'R, des coopératives sociales suédoises ainsi que des entreprises communautaires et des coopératives de travailleurs anglaises.

A l'opposé, les modes de décision semblent être les moins participatifs au sein des ESI françaises et belges (en dehors des entreprises sociales d'insertion Solid'R en Belgique, des régies de quartier et des entreprises insérantes en France).

Dans la plupart des autres types d'ESI, le degré de participation des travailleurs est variable, mais il reste généralement très limité. Dans de nombreux cas, cette démarche d'*empowerment* est encouragée, mais elle n'est pas réalisée dans les faits. Pour expliquer cette tendance, l'hypothèse selon laquelle la nature même des groupes cibles des ESI ne permettrait pas un réel management démocratique peut être avancée. On peut, en tout cas, imaginer que les divers handicaps ou déficiences des personnes en insertion rendent quelque peu utopique les principes démocratiques souvent mis en avant dans l'économie sociale.

Si l'on ajoute qu'une partie des ESI ont pour vocation d'offrir un emploi transitoire ou une formation permettant de viser une autre situation, on comprend qu'il serait même aberrant, dans ces cas, d'associer à des décisions engageant l'avenir de l'entreprise des personnes qui ne font de toute façon qu'y passer.

Enfin, on observe que certaines catégories d'ESI fortement liées aux pouvoirs publics n'offrent aucune possibilité de participation des travailleurs en insertion. Il s'agit entre autres du réseau d'ateliers protégés Samhall en Suède, de l'Organisation nationale espagnole des aveugles, ainsi que des organisations intermédiaires du marché du travail et de l'entreprise quasi publique Remploi au Royaume-Uni.

Conclusions

Les entreprises sociales d'insertion (ESI) existent en Europe depuis près de cinquante ans, même si beaucoup sont nées ces vingt dernières années dans le cadre de dispositifs mis en place pour lutter contre le chômage. Malgré le fait qu'elles sont souvent liées à de telles politiques publiques, les ESI sont des entités économiques autonomes dont l'objectif commun est l'insertion professionnelle, au sein de l'entreprise sociale ou ailleurs, de personnes handicapées ou défavorisées sur le marché du travail.

En exploitant un inventaire minutieux de trente-neuf catégories d'ESI réalisé par des chercheurs de dix pays de l'Union européenne, nous avons cherché à appréhender à la fois la diversité des modèles et les convergences de ceux-ci.

Les ESI comme structures d'insertion socioprofessionnelle

En premier lieu, nous avons montré que les différentes catégories d'ESI répondent par des modalités d'insertion variées aux problématiques du chômage de longue durée et de l'inactivité professionnelle de personnes défavorisées sur le marché du travail. Cela s'explique en partie par la dissimilitude des publics cibles. Ainsi, l'insertion de personnes lourdement handicapées ne se conçoit pas de la même façon que celle de jeunes peu qualifiés. Ces distinctions dans les modalités d'insertion et dans les publics cibles impliquent plusieurs types de contrats de travail et une diversité dans l'importance accordée à la formation professionnelle. Nous avons aussi montré que les types de ressources mobilisées (ressources marchandes, subventions, bénévolat...) varient grandement entre les ESI.

Malgré la diversité des structures présentées dans ce panorama européen, il nous semble possible de faire ressortir quatre grands groupes d'ESI entre lesquels le facteur le plus discriminant est le mode d'insertion.

On peut regrouper en un premier ensemble les entreprises qui proposent une intégration professionnelle soutenue par un « subventionnement » permanent. Ce groupe est surtout constitué des plus anciennes formes d'ESI, à savoir celles destinées aux personnes handicapées. Ces structures existent dans la plupart des pays européens et ont comme mission d'apporter une réponse à l'inadéquation entre le rendement demandé par le marché du travail classique et les capacités des personnes handicapées. Aujourd'hui, ces structures, pour la plupart reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics, offrent des contrats de travail à durée indéterminée. Leurs formations professionnelles sont généralement « sur le tas ». Du fait de leur professionnalisation croissante, ces ESI mobilisent en général peu de bénévolat et utilisent de plus en plus de ressources venant du marché (plus de 50 % des ressources proviennent du marché). Parmi ces ESI, citons les emplois protégés (Irlande), les ateliers protégés (Belgique), les ateliers protégés au Portugal et le réseau d'ateliers protégés en Suède. Signalons que les centres de soin par la travail (Belgique) et les ateliers sociaux (Belgique) sont quasiment les seules structures en Europe qui proposent des emplois protégés à des personnes n'ayant pas de déficiences mentales ou physiques. Leur public cible est composé de chômeurs de très longue durée (minimum cinq ans), faiblement qualifiés et accumulant de graves problèmes psychosociaux.

Un deuxième groupe est constitué par les types d'ESI qui fournissent des emplois permanents autofinancés, c'est-à-dire des emplois stables et économiquement viables à moyen terme, à des personnes défavorisées sur le marché du travail. Ces initiatives, parmi lesquelles les entreprises communautaires et les entreprises sociales au Royaume-Uni et les firmes sociales et coopératives en Allemagne, sont généralement plus récentes que les ateliers protégés. Elles offrent le plus souvent des contrats à durée indéterminée. Leur public cible est constitué de chômeurs de longue durée valides, de bénéficiaires de revenus de remplacement, de jeunes peu qualifiés ou de personnes discriminées sur le marché de l'emploi (minorités ethniques, femmes...). Certaines proposent uniquement des formations sur le tas. D'autres forment

de manière qualifiante leurs travailleurs. La pression de la rentabilité est plus forte que dans toutes les autres catégories d'ESI. Ces entreprises sont donc fortement marchandes et mobilisent peu de bénévolat.

Un troisième grand ensemble se distingue: il regroupe les types d'ESI qui visent surtout la (re)socialisation des personnes par des activités de production. Mentionnons par exemple les centres d'adaptation à la vie active en France, les centres occupationnels en Espagne ou les coopératives sociales en Suède. Ces ESI accueillent un public valide ayant de lourds problèmes psychosociaux ou des personnes handicapées. Il ne s'agit généralement pas d'un véritable travail, mais plutôt d'une activité occupationnelle. D'ailleurs, ces ESI n'offrent généralement pas de contrat de travail, mais plutôt un statut occupationnel (nourriture et, le plus souvent, logement contre travail, etc.). La formation proposée est habituellement une formation sur le tas, le bénévolat est important et les ressources liées au marché sont assez restreintes.

Le quatrième groupe, majoritaire parmi les ESI examinées, rassemble celles qui offrent un job de transition ou un stage. Ces initiatives, même si elles ont toutes une mission commune – favoriser le retour des personnes en insertion dans le marché classique du travail –, se distinguent quelquefois fortement les unes des autres par la manière de mettre en œuvre leur objectif. Les entreprises de formation par le travail belges offrent par exemple des formations qualifiantes. Par contre, les entreprises d'insertion (France) procurent un véritable travail d'une durée d'un an. Ces différences entraînent une mobilisation différente des ressources. Certaines survivent quasi exclusivement grâce aux subventions. A l'opposé, d'autres sont quasiment indépendantes de toute subvention publique. Il en va de même pour le recours au bénévolat. En ce qui concerne la formation, certaines privilégient clairement les formations qualifiantes, tandis que d'autres préfèrent proposer uniquement une expérience de travail accompagnée éventuellement d'une formation sur le tas. Ces ESI se concentrent surtout sur un public cible jeune et peu qualifié ou sur des demandeurs d'emploi valides de longue durée. Les personnes handicapées ou ayant de graves problèmes sociaux ne sont généralement pas visées par ces structures. La raison essentielle en est que l'objectif est ici un retour relativement rapide de la personne en insertion dans le marché classique du travail. Les contrats de travail ou de stage sont donc pour la plupart à durée déterminée. Font notamment partie de ce groupe les coopératives de travailleurs (Finlande), les entreprises de travail temporaire d'insertion (France) ou les organisations liées au marché intermédiaire du travail (Grande-Bretagne). Enfin, notons encore que plusieurs types d'ESI entrent plus difficilement dans un de ces quatre grands groupes, car elles mettent en œuvre en même temps plusieurs modalités d'insertion. Par exemple, les coopératives sociales de type *b* en Italie et les régies de quartier en France poursuivent plusieurs objectifs d'insertion à destination de publics cibles très variés.

Les ESI comme entreprises sociales

Une autre façon de dépasser la diversité des modèles d'ESI a consisté à confronter ceux-ci à la définition de l'entreprise sociale élaborée par le réseau

européen EMES. Comme il s'avère que les différents critères économiques et sociaux de cette définition sont très souvent rencontrés – même si c'est à des degrés variables par les ESI européennes –, un profil commun d'entreprise sociale combinant ces critères semble pouvoir être dessiné. Ainsi, toutes les formes d'ESI ont en commun de viser un bénéfice explicite pour la communauté ou à tout le moins pour une composante défavorisée de celle-ci. Pour atteindre cet objectif, elles développent une logique entrepreneuriale comportant une production régulière de biens et de services, un certain volume d'emplois rémunérés, une large autonomie de gestion et un niveau significatif de risque économique. Mais ce qui est le plus original, c'est que cette construction économique est mise au service d'un projet explicitement social visant des populations défavorisées sur le marché du travail. Ce projet est généralement né de dynamiques collectives impliquant différents types de personnes, et sa primauté explique que la propriété du capital social n'est déterminante ni dans les structures de décision ni pour l'affectation des profits éventuels.

Néanmoins, contrairement à ce que font les entreprises sociales dans d'autres domaines, le réalisme économique indispensable à la réussite du projet social ne permet guère d'organiser la participation des travailleurs à la gestion, que ce soit en raison des déficiences de ceux-ci ou en raison de leur horizon temporel très limité dans l'entreprise.

Cette lecture d'une quarantaine de formes d'ESI à la lumière de l'approche « entreprise sociale » proposée par le réseau EMES offre aussi une confirmation probante de la pertinence de cette approche et de son caractère opérationnel. Le récent travail de J.-F. Draperi (2003) portant sur plus de quatre cents initiatives socio-économiques soutenues par la Fondation du Crédit coopératif en France allait déjà dans ce sens malgré l'extrême diversité des réalités étudiées. A l'échelle européenne, le présent inventaire de l'essentiel de l'économie sociale d'insertion représente un test supplémentaire avec une couverture géographique bien supérieure.

Il est en outre frappant de constater que ce nouvel entrepreneuriat social se manifeste bien sous les deux facettes relevées par le réseau EMES⁽¹⁰⁾ : tantôt il signifie la création de nouvelles organisations productives, tantôt il exprime de nouvelles dynamiques entrepreneuriales qui apparaissent au sein d'entités déjà existantes de l'économie sociale.

Enfin, comment ne pas voir dans une série d'évolutions juridiques récentes une reconnaissance et un soutien de cette montée de l'entreprise sociale en Europe : après la « coopérative sociale » italienne (1991) et la « société à finalité sociale » belge (1995), ce sont la « société coopérative d'intérêt collectif » en France, la « coopérative de solidarité sociale » au Portugal et la « coopérative d'initiative sociale » en Espagne qui ont été instituées ces toutes dernières années. D'autres projets légaux sont en préparation, notamment au Royaume-Uni, où se discute un statut de « *common interest company* », mais aussi en Finlande et ailleurs. Toutes ces initiatives témoignent bien, elles aussi, d'une volonté de plus en plus répandue de promouvoir et de développer de véritables projets entrepreneuriaux à vocation sociale à travers l'Europe. ●

(10) J. Defourny (2001), p. 2.

Annexe

Les trente-neuf catégories d'ESI et leurs sigles, liste complète

Les catégories d'entreprises sociales d'insertion couvertes par le présent travail sont d'abord mentionnées dans la langue du pays concerné et/ou en anglais, puis en français.

Allemagne

SBG_g : *Soziale Betriebe und Genossenschaften*, firmes sociales et coopératives.

KB_g : *Kommunale Beschäftigungsgesellschaften*, entreprises sociales municipales.

BW_g : *Beschäftigungsgesellschaften von Wohlfahrtsverbänden*, entreprises sociales mises en place par des organisations sociales.

BLUI_g : *Beschäftigungsgesellschaften von Lokalen, Unabhängigen Initiativen*, entreprises sociales organisées par des initiatives locales indépendantes.

Belgique

EI_b : entreprises d'insertion.

ETA_b : entreprises de travail adapté.

EFT_b : entreprises de formation par le travail.

SOLIDR_b : entreprises sociales d'insertion Solid'R.

ESR_b : entreprises sociales d'insertion actives dans la récupération et le recyclage.

SW_b : *sociale werkplaatsen*, ateliers sociaux.

IB_b : *invooegbedrijven*, entreprises d'insertion.

BW_b : *beschutte werkplaatsen*, ateliers protégés.

AZC_b : *arbeidszorgcentra*, centres de soin par le travail.

Espagne

CEE_e : *centros especiales de empleo*, centres spéciaux d'emploi.

CO_e : *centros ocupacionales*, centres occupationnels.

ONCE_e : *empresas de la Organización nacional de ciegos de España*, entreprises de l'Organisation nationale espagnole des aveugles.

EI_e : *empresas de inserción*, entreprises d'intégration sociale.

Finlande

LCO_{fin} : *labour co-operatives*, coopératives de travailleurs.

CSFDP_{fin} : *co-operatives and social firms for disabled people*, coopératives et entreprises sociales pour les personnes handicapées.

France

CAVA_f : centres d'adaptation à la vie active.

EI_f : entreprises d'insertion.

AI_f : associations intermédiaires.

RQ_f : régies de quartier.

ETTI_f : entreprises de travail temporaire d'insertion.

GEIQ_f : groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

EIN_f : entreprises insérantes.

Italie

COSO_i : *cooperative sociali di tipo b*, coopératives sociales de type b.

Irlande

SE_{irl} : *sheltered employment*, emplois protégés.

LD_{irl} : *local development work integration social enterprises*, entreprises sociales d'insertion de développement local.

SEW_{irl} : *social economy (national programme) work integration social enterprises*, entreprises sociales d'insertion faisant partie du programme national « Economie sociale ».

Portugal

EI_p : *empresas de inserção*, entreprises d'insertion.

EP_p : *emprego protegido*, ateliers protégés.

Royaume-Uni

WCO_{uk} : *worker co-ops*, coopératives de travailleurs.

CB_{uk} : *community businesses*, entreprises communautaires.

SF_{uk} : *social firms*, entreprises sociales.

ILMO_{uk} : *intermediate labour market organisations*, organisations liées au marché intermédiaire du travail.

R_{uk} : *Remploy (large quasi-state enterprise)*, entreprise quasi publique Remploy.

Suède

SOCO_{sw} : *social co-operatives*, coopératives sociales.

SH_{sw} : *Samhall, network of sheltered workshops*, réseau d'ateliers protégés.

Bibliographie

Bode, I. and Schulze, A. (2002), « Work integration social enterprises in Germany, trends and issues », *EMES Working Papers*, n° 02/04.

Borzaga, C. and Defourny, J., eds (2001), *The emergence of social enterprise*, Routledge, London.

Borzaga, C. and Loss, M. (2002), « Work integration social enterprises in Italy, trends and issues », *EMES Working Papers*, n° 02/02.

CES (Ulg), HIVA (KULeuven) et CERISIS (UCL) (2000), *Economie sociale, enjeux conceptuels, insertion par le travail et services de proximité*, De Boeck, Bruxelles.

Defourny, J., ed. (1994), *Développer l'entreprise sociale, portraits d'aujourd'hui, questions de demain*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.

Defourny, J. (2001), « From third sector to social enterprise », in Borzaga, C. et Defourny, J., eds, *The emergence of social enterprise*, Routledge, London, pp. 1-28.

Defourny, J., Favreau, L. et Laville, J.-L., eds (1998), *Insertion et nouvelle économie sociale, un bilan international*, Desclée de Brouwer, Paris.

Drapéri, J.-F. (2003), « L'entreprise sociale en France, entre économie sociale et fonction sociale », *Recma, Revue internationale de l'économie sociale*, avril, vol. 82, n° 288, pp. 48-66.

Eme, B. and Gardin, L. (2002), « Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : France », *EMES Working Papers*, n° 02/07.

Eme, B. et Gardin, L. (2002), « Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France, tendances et enjeux », *EMES Working Papers*, n° 02/01.

Grégoire, O. (2003), « Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : Belgique », *EMES Working Papers*, n° 03/03.

Laurelii, E. and Stryjan, Y. (2002), « National profiles of work integration social enterprises: Sweden », *EMES Working Papers*, n° 02/08.

Laville, J.-L. et Nyssens, M. (2001), « The social enterprise: towards a theoretical socio-economic approach », in Borzaga, C. et Defourny, J., eds, *The emergence of social enterprise*, Routledge, London, pp. 312-332.

Loss, M. (2003), « National profiles of work integration social enterprises: Italy », *EMES Working Papers*, n° 03/04.

Nyssens, M. et Grégoire, O. (2002), « Les entreprises sociales d'insertion par le travail en Belgique, tendances et enjeux », *EMES Working Papers*, n° 02/03.

O'Shaughnessy, M. (2002), « National profiles of work integration social enterprises: Ireland », *EMES Working Papers*, n° 02/05.

OCDE (1999), *Les entreprises sociales*, OCDE, Paris, 77 p.

Pattiniemi, P. and Immonen, N. (2002), « National profiles of work integration social enterprises: Finland », *EMES Working Papers*, n° 02/10.

Perista, H. and Nogueira, S. (2002), « National profiles of work integration social enterprises: Portugal », *EMES Working Papers*, n° 02/09.

Schulz, A. (2003), « National profiles of work integration social enterprises: Germany », *EMES Working Papers*, n° 03/05.

Simon, M. (1998), *L'entreprise d'insertion à l'épreuve de la réalité économique*, Fondation Roi Baudouin, Belgique.

Spear, R. (2002), « National profiles of work integration social enterprises: United Kingdom », *EMES Working Papers*, n° 02/06.

Spear, R., Defourny, J., Favreau, L. and Laville, J.-L., eds (2001), *Tackling social exclusion in Europe, the contribution of the social economy*, Ashgate, Aldershot.

Vidal Martinez, I. and Valls Jubany, C. (2003), « National profiles of work integration social enterprises: Spain », *EMES Working Papers*, n° 03/01.