

Economie sociale, inclusion sociale et intérêt général Synthèse

I. Nicaise (HIVA – K.U.Leuven)
M. Nyssens & A. Platteau (CERISIS – UCL)
M. Marée (CES – Ulg)

Introduction

Dans la première partie de cette étude (réalisée essentiellement par l'HIVA et le CERISIS), nous abordons la question de l'efficacité des différents dispositifs de l'«économie sociale d'insertion» (entreprises de formation par le travail, entreprises d'insertion, leerwerkcentra, invoegbedrijven, sociale werkplaatsen (ateliers sociaux)). Outre le *niveau* d'emploi, les critères d'évaluation incluent des *aspects qualitatifs* (le contenu du travail, les relations de travail, les modalités d'engagement et les conditions de travail), les effets sur les conditions de vie en général, le bien-être et la satisfaction des employés. Dans la mesure du possible, une comparaison est effectuée dans chaque cas avec des individus qui ne sont pas passés par l'économie sociale d'insertion et des personnes employées dans le marché du travail ordinaire. Le cadre théorique de l'étude comprend des éléments de l'économie moderne du bien-être (Sen, Dworkin) ainsi que de la psychologie, et combine donc des méthodes de mesure 'subjectives' et 'objectives'.

Par ailleurs, nous procédons à une analyse des coûts-avantages sociaux afin d'évaluer l'efficacité de diverses formes de travail d'un point de vue social.

La seconde partie de l'étude (menée à bien par le CES (ULg)) examine le concept d'« impact collectif » ainsi que les méthodes d'évaluation qui permettraient de le quantifier. Outre les aspects économiques, cette partie comprend une analyse des contraintes juridiques qui déterminent les possibilités de subventionnement de l'économie sociale d'insertion.

PARTIE A. L'ECONOMIE SOCIALE ET L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES GROUPES VULNERABLES

1. Le champ d'analyse : les entreprises sociales d'insertion

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

Confrontés aux limites des politiques sociales traditionnelles, les acteurs de la société civile ont impulsé les premières entreprises sociales dans les années 1970 et 1980. S'enracinant dans différents champs du travail social, ces acteurs étaient confrontés à un public en marge de la société. Ces initiatives ont émergé dans une perspective de contestation et d'autonomie par rapport aux pouvoirs publics et ont contribué au renouvellement des politiques sociales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, développant ainsi une seconde génération d'initiatives « de concertation » s'ouvrant à la collaboration avec d'autres acteurs, en particulier les pouvoirs publics. En effet, ces initiatives s'étant multipliées au cours de la première moitié des années 1980, les pouvoirs publics ont décidé de les reconnaître et de leur fournir un cadre légal spécifique. Ainsi, elles furent petit à petit inscrites dans l'action publique. Si le développement de quelques initiatives pionnières mena à de nouveaux cadres légaux spécifiques – sous la forme d'agrément – , cette reconnaissance légale entraîna à son tour une croissance de telles initiatives. Cependant, d'autres entreprises sociales, pour la plupart des associations sans but lucratif, sont présentes dans le champ de l'insertion de personnes défavorisées sans pour autant avoir adopté un de ces agréments.

En *Région Wallonne*, deux agréments sont présents : les Entreprises de formation par le travail (EFT) et les entreprises d'insertion (EI). En février 2004, la Région wallonne a adopté un nouveau décret concernant les "Entreprises de formation par le travail" (EFT) en unifiant un ensemble d'arrêtés qui se sont succédés depuis la fin des années 1980. Ce décret ancre de manière durable ces organisations dans le paysage institutionnel wallon. Les EFT ont été, en outre, intégrées depuis 1997 au dispositif du « parcours d'insertion » qui a été transformé en « Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle » (DIIS) en mars 2004. Les EFT accueillent des stagiaires pour une période de maximum 18 mois et « *ont pour objet d'assurer la formation des stagiaires en recourant à une pédagogie spécifique. Celle-ci repose sur l'accomplissement d'un travail productif, assorti d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels, et sur l'accompagnement psychosocial du stagiaire. La formation vise l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes pour des demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion sur le marché de l'emploi afin de leurs permettre d'obtenir ultérieurement un contrat de travail ou d'accéder à une formation qualifiante* ». La reconnaissance légale des entreprises d'insertion est beaucoup plus récente, datant de 1998 (révisée en 2003) en

Wallonie suite à l'expérience de quelques initiatives pionnières et un ensemble limité d'expériences pilotes. La mission des EI est clairement identifiée comme étant la création d'emplois pour les « demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer ». Les conditions et les modalités de leur reconnaissance au niveau régional leur permettent d'accéder à des soutiens financiers publics dégressifs pendant une période initiale et en fonction de l'embauche de nouveaux travailleurs particulièrement défavorisés, la moindre productivité des travailleurs devant être compensée après 4 ans. A l'issue de cette période, les travailleurs peuvent rester au sein de l'entreprise ou la quitter.

Dans la *Région flamande*, une distinction est établie entre au moins trois types de dispositifs. Les « *Leerwerkcentra* » (centres de formation par le travail) correspondent aux EFT décrites ci-dessus, mais n'ont pas de cadre légal à ce jour. En règle générale, les stagiaires sont des chômeurs de longue durée peu qualifiés ; ils reçoivent une combinaison de mise au travail et de formation pendant au maximum un an, après quoi ils sont censés trouver leur place sur le marché du travail ordinaire. Les « *sociale werkplaatsen* » (ateliers sociaux) offrent des contrats à durée indéterminée qui sont subventionnés en permanence (avec seulement une légère réduction des subventions salariales après 3 ans). L'accès aux ateliers sociaux est limité aux personnes présentant au moins 5 ans d'inactivité, de faibles qualifications et, surtout, certains types de stigmates sociaux (dislocation de la famille, hébergement dans un home...). Enfin, les « *invoegbedrijven* » (EI) offrent des emplois permanents à des demandeurs d'emploi peu qualifiés et de longue durée ; leurs subventions salariales sont progressivement réduites sur une période de quatre ans¹.

Ces « entreprises sociales d'insertion par le travail » ont donc comme objectif principal l'insertion de personnes fragilisées sur le marché du travail par le biais d'une activité productive. La question au cœur de notre recherche est celle de l'analyse du profil et des trajectoires des bénéficiaires de ces entreprises. Il nous faut, en outre, considérer, pour l'analyse, le fait que ces initiatives sont encadrées politiquement, c'est-à-dire que leur construction est le fruit de processus d'interdépendance entre les initiatives elles-mêmes et les politiques publiques qui les influencent (Evers et Laville, 2004). Si l'on retient le terme d'encastrement, c'est qu'il ne suffit pas d'analyser la contingence institutionnelle à laquelle les politiques soumettraient les initiatives, et en particulier le type de personnes qui est accueilli au sein de ces entreprises, mais il s'agit de mettre en évidence les pratiques des entreprises sociales, reflets des tensions entre objectifs des acteurs locaux et des politiques publiques. Ces questions se déclinent différemment suivant les volets EFT et EI de la recherche.

¹ D'autres types de structure ('arbeidszorg', agences locales pour l'emploi, etc.) ont été exclus de l'étude pour des raisons de limitations des ressources.

2. Région Wallonne: profil des stagiaires et effets sur la qualité de vie (CERISIS)²

2.1 La question de recherche

Les EFT s'adressent le plus souvent, aux personnes les plus en difficulté par rapport à une insertion sur le marché du travail. Compte tenu du profil de ces bénéficiaires, ces entreprises sociales sont incitées à formuler un objectif large d'insertion professionnelle et sociale. C'est pourquoi, pour cette étude dans le champ des EFT, nous avons choisi comme concept central celui de « qualité de vie » des stagiaires pour tenter d'opérationnaliser la multidimensionnalité des modalités de l'insertion sociale et professionnelle. A cette fin, nous avons défini sur base de la littérature scientifique la notion de qualité de vie, (Lefèvre, 2001) , pour ensuite construire un indicateur à partir des réponses de 339 stagiaires à leur entrée en EFT. Nous nous sommes attachés ensuite à analyser les relations entre indicateurs objectifs et subjectifs pour cette population ainsi que leurs profils différenciés de qualité de vie à leur entrée en EFT. Nous nous sommes enfin penchés sur l'évolution de ces profils au fil du temps et sur les liens entre profil de qualité de vie et les comportements d'abandon au sein des EFT et d'insertion dans l'emploi à l'issue de l'EFT.

Pour les travailleurs en EI, tout comme pour les stagiaires en EFT, nous nous sommes penchés sur l'analyse des profils des travailleurs à l'entrée en entreprise d'insertion. S'il est pertinent de dégager différents profils de travailleurs en entreprise d'insertion, de même il apparaît des types distincts d'entreprises d'insertion quant à leur mode de financement et au type de production qu'elles développent. Nous nous sommes donc intéressés aux liens entre profils des travailleurs et profils des entreprises. Enfin, nous analysons la trajectoire des travailleurs ainsi que l'effet net du dispositif grâce à la constitution, sur base de données administratives du FOREM, d'un groupe contrôle.

2.2 Collecte de données et méthodologie

Pour le volet EFT :

Les données utilisées dans cette étude sont extraites de l'enquête longitudinale (à l'entrée en EFT, à la sortie de l'EFT, et en moyenne 13 mois après le stage) conduite par le CERISIS-UCL sur les stagiaires répartis sur l'ensemble des vingt EFT de la province du Hainaut. Au temps 1, l'échantillon interrogé est constitué de 339 individus. Les sujets perdus avant le deuxième entretien sont au nombre de 138. D'après nos contacts avec les enquêteurs, il s'agirait surtout de stagiaires qui ont abandonné la formation. Même si tous ces cas ne peuvent être sans doute assimilés à des abandons, la mesure de la qualité de vie de ces 138 personnes, prises lors de leur entrée en stage, peut néanmoins être intéressante pour prédire la tendance à l'abandon de la formation. Enfin, au troisième temps de la recherche, 113 ex-stagiaires ont pu être vus une dernière fois.

² Voir Lefèvre 2002; D'Addio 2002 ; Platteau & Nyssens, 2004; Nyssens, Lemaître & Platteau, 2004; Lemaître, Nyssens & Platteau, 2005; Nyssens & Platteau, 2005

A partir des données brutes issues du questionnaire au temps 1, nous avons réduit, grâce à l'analyse de correspondance multiple, les questions à trois variables pour chaque domaine de vie : un indice de fonctionnement objectif, un indice de satisfaction spécifique et une mesure d'importance subjective. Pour construire les profils de qualité de vie des stagiaires en EFT, nous avons eu recours à l'analyse de classification et en particulier à la méthode des nuées dynamiques qui permet précisément de regrouper les individus présentant des caractéristiques proches en classes les plus homogènes possibles. Enfin, pour estimer les comportements d'abandon et d'insertion dans l'emploi à l'issue du stage en EFT, nous avons effectué une estimation permettant de déterminer les éléments qui influencent la situation « emploi et non-emploi » épurée des éventuels biais de sélection dus à l'abandon du programme par certains individus. On peut en effet très fortement présumer que des caractéristiques communes influencent les deux événements. A cette fin, nous avons estimé un système de deux équations « probit » (modèle Probit bivarié à observabilité partielle).

Pour le volet EI :

L'échantillon de recherche est constitué de dix entreprises qui ont reçu l'agrément en tant qu'« Entreprise d'Insertion » par les instances wallonnes et de cinq autres entreprises sociales qui n'ont pas cherché à obtenir un tel agrément mais qui sont bien des entreprises sociales d'insertion au sens où elles poursuivent un objectif de création d'emplois pour un public fragilisé. Ces 15 entreprises ont été visitées, par nos soins, durant le premier semestre 2003. Pour obtenir un échantillon total de 103 travailleurs, des données sur sept travailleurs en moyenne par ESI, généralement arrivés dans l'entreprise entre 2000 et 2002, ont été collectées, en moyenne deux ans après leur entrée en EI. C'est donc une approche de flux qui a été retenue en respectant, dans la mesure du possible, la proportion entre les travailleurs encore présents ou partis au moment de l'enquête dans chacune des entreprises. Pour chaque travailleur sélectionné, nous avons interrogé le responsable des ressources humaines afin de connaître son profil et son parcours. Dans 85 cas sur 103, nous avons également pu interroger les travailleurs eux-mêmes pour saisir leur propre perception de leur parcours en ESI. Afin de mesurer l'effet net du passage en EI, nous avons eu recours à 12 bases de données du Forem comprenant l'ensemble des demandeurs d'emploi à la fin de chaque trimestre. De cette manière, la trajectoire de tout individu entré au cours d'un trimestre peut être comparée à la trajectoire de l'ensemble des individus semblables qui étaient demandeurs d'emploi à la fin du trimestre en question.

Pour construire les profils, nous avons eu recours, tout comme dans le volet EFT, à l'analyse de correspondance multiple et à l'analyse de classification. Pour estimer l'effet net, nous utilisons la méthode du matching exact, c'est-à-dire que nous sélectionnons dans le groupe contrôle les individus présentant les mêmes caractéristiques que chaque individu observé sur base de 6 variables de profil socio-économique.

2.3 Principaux résultats

Qualité de vie et trajectoire des stagiaires en Entreprises de formation par le travail

Pour cette étude dans le champ des EFT, nous avons donc choisi comme concept central celui de « qualité de vie » des stagiaires pour tenter d'opérationnaliser la multidimensionnalité des modalités de l'insertion sociale et professionnelle. La multidimensionnalité de l'insertion peut d'abord renvoyer aux *différents domaines de vie*. Sept domaines de vie sont apparus comme les lieux préférentiels d'investissement, de réalisation de soi, de source de satisfaction et d'insatisfaction des stagiaires en EFT : l'emploi, la scolarité et la formation, la famille, les amis, les voisins et le quartier, les loisirs, la vie associative.

La multidimensionnalité peut ensuite souligner tant les aspects objectifs que subjectifs de la qualité de vie. C'est ainsi que pour chacun de ces sept domaines de vie, trois indices ont été construits sur base des réponses des stagiaires : un indice de fonctionnement objectif, un indice de satisfaction spécifique et une mesure d'importance subjective. L'indice objectif de la qualité de vie résume les comportements effectifs des personnes dans chacune des sphères de vie (parcours de formation et d'emploi, fréquence des contacts avec des amis, intensité de l'investissement familial...). La force principale des indicateurs objectifs est précisément leur objectivité c'est à dire leur indépendance par rapport aux jugements des bénéficiaires mais aussi le potentiel de consensus social qu'ils recèlent. En effet, ils reflètent, via la sélection qui est faite, les idéaux normatifs de la société qui entourent les bénéficiaires (avoir un revenu, un emploi...).

Le deuxième indice appréhende la satisfaction spécifique du stagiaire vis-à-vis de chaque domaine de vie. En effet, la critique majeure adressée aux indicateurs objectifs est l'absence de prise en compte du point de vue des bénéficiaires eux-mêmes. Les indicateurs subjectifs tentent donc d'appréhender le bien-être tel que perçu par les individus et donc réintroduisent l'expérience personnelle pour mesurer la qualité de vie. Cependant, réduire la qualité de vie au bien-être subjectif implique également certaines limites. En effet, le jugement de bien-être est relatif et susceptible d'adaptation. Des personnes peuvent s'estimer heureuses de ce qu'elles ont et manifester un jugement de bien-être relativement élevé du fait que, face à des conditions de vie apparemment mauvaises, elles ont appris à restreindre leurs aspirations et leurs désirs. Le jugement de bien-être est également sous-tendu par des processus de comparaison sociale et par les caractéristiques de la personnalité des individus. La pertinence du bien-être subjectif en tant que seule mesure de la qualité de vie est donc mise en cause par sa déconnexion apparente, compte tenu de ses interactions complexes, avec les conditions de vie objectives des individus. Par conséquent, les jugements de bien-être ne peuvent suffire à établir des critères de justice sociale.

Le troisième indice mesure l'importance subjective qu'accorde le stagiaire au domaine de vie. Ce type d'indicateur permet d'appréhender le degré de valorisation des différents domaines de vie par les stagiaires. A ces 21 indicateurs (7 X 3), nous avons ajouté également un indice de satisfaction vis-à-vis de la vie prise dans sa globalité. L'indicateur de qualité présente donc 22 variables pour chacun des individus et ce aux trois temps de l'enquête.

D'abord, les résultats des analyses corrélatives menées dans sept domaines de l'existence confirment l'irréductibilité des indicateurs à un seul d'entre eux : en mesurant les aspects objectifs de la qualité de vie, on n'apprend pas grand chose de la satisfaction qui en est retirée, et en évaluant cette

dernière, on ne peut directement estimer ce que la personne possède ou les conditions dans lesquelles elle vit. Ce résultat souligne donc la pertinence de coupler des indicateurs objectifs et subjectifs pour appréhender la qualité de vie.

La deuxième question que nous nous sommes posée est celle des relations entre les jugements de satisfaction spécifique dans les sept domaines d'existence du questionnaire de qualité de vie. Les analyses suggèrent que, pour cette population de jeunes peu qualifiés, caractérisée par son décrochage scolaire et ses difficultés d'insertion dans l'emploi, la satisfaction vis-à-vis de la vie couvre deux réalités disjointes, deux vécus indépendants, l'un renvoyant à la satisfaction vis-à-vis de l'emploi, de l'école et des formations, et l'autre concernant la satisfaction vis-à-vis des relations sociales dans les autres domaines de vie.

Du point de vue de l'abandon précoce de la formation, on observe que les femmes abandonnent nettement moins leur parcours de formation en EFT. Il apparaît également que l'importance que l'on accorde à l'investissement dans la formation ainsi que la satisfaction vis-à-vis de l'emploi influencent significativement et positivement le fait de rester dans le processus de formation.

En se penchant sur les profils des stagiaires à l'entrée en EFT, on se rend vite compte qu'on ne peut dégager un profil unique sur le plan de la qualité de vie. Le « stagiaire-type » qui entre en EFT n'existe pas dans la population. C'est pourquoi, différents groupes ont été construits sur base du profil de qualité de vie pour analyser l'évolution de cette qualité de vie au fil du temps.

Si nous distinguons les évolutions significatives, au fil du temps, par profil de qualité de vie, remarquons d'abord que manifestement, des modifications s'opèrent dans la sphère familiale. L'investissement objectif (c'est à dire principalement en temps) dans la famille diminue de manière significative. Notons également un ajustement par rapport à l'importance accordée à la famille. Toutes les classes excepté une, hommes et femmes confondus, se trouvent à un niveau moyen en vague 3. Ceux qui accordaient une place relativement plus importante ont donc revu leur jugement à la baisse et inversement. Du point de vue des indicateurs objectifs d'insertion sociale (amis, voisins, vie associative, loisirs), une tendance générale à « l'ajustement » se manifeste également. Les personnes qui étaient, relativement, bien insérées socialement ont diminué leur investissement dans ces relations sociales. Les stagiaires les plus isolés socialement à leur entrée en EFT augmentent considérablement leur réseau amical ainsi que leur engagement dans la vie associative. Du point de vue des indicateurs de satisfaction, l'analyse nous invite à deux considérations. L'indice de la satisfaction vis-à-vis de la vie prise dans sa globalité apparaît comme relativement stable sauf pour les personnes avec des très faibles niveaux de satisfaction à l'entrée en EFT. Cependant, des effets des circonstances de vie ont pu être mis en évidence, en particulier sur les mesures de satisfaction vis-à-vis des différents domaines de l'existence. Les stagiaires qui ont diminué leur investissement dans la sphère sociale manifestent une diminution temporaire de leur bien-être dans ces sphères. En vague 3, les indices de bien-être retrouvent leur niveau initial. Ces résultats mettent donc l'accent sur l'importance de prendre en compte les processus adaptatifs des individus dans la formation de leur jugement de bien-être.

Du point de vue de l'objectif d'insertion professionnelle, 42 % des stagiaires se trouvent à l'emploi 13 mois, en moyenne, après la sortie de l'EFT. Les femmes et les jeunes de moins de 25 ans sont fortement défavorisés de ce point de vue. Les EFT n'ont, bien sur, pas de prise sur ces facteurs démographiques tout comme ils n'en ont pas sur la création d'emploi. Il apparaît que le degré de motivation que manifestent les individus dans la majorité des domaines influence fortement la probabilité de réinsertion dans l'emploi. Les variables objectives de l'indice de qualité de vie, quant à

elles, n'ont pas d'effets significatifs sur cette probabilité. Ce sont les individus qui à l'entrée des EFT affichaient des niveaux élevés de degré d'importance subjective par rapport à l'insertion professionnelle qui voient leur détermination renforcée au cours du temps. Les personnes qui affichaient des niveaux très bas d'importance subjective accordée à l'insertion sociale augmentent cet indice à l'issue de l'EFT. Soulignons enfin que les stagiaires qui restent le moins longtemps en EFT sont ceux qui connaissent un taux d'emploi plus élevé. Ceci peut impliquer que les individus qui restent moins longtemps « utilisent » l'EFT réellement comme un tremplin pour le monde de l'emploi, les stagiaires restant le plus longtemps en EFT étant, sans doute, les plus fragilisés par rapport au marché de l'emploi.

Les entreprises d'insertion

Pour caractériser les travailleurs lors de leur engagement par l'entreprise d'insertion, nous avons également distingué des variables objectives de type socio-démographique et des variables subjectives qui tentent d'appréhender la perception du responsable des ressources humaines quant au profil d'« employabilité » du travailleur. Au contraire de l'étude qualité de vie en EFT, il ne s'agit donc pas de la perception subjective du travailleur mais bien celle d'une personne tierce. Il n'existe pas un seul et unique profil de travailleurs dans les entreprises sociales d'insertion. Quatre profils principaux ont pu être dégagés : les chômeurs de longue durée dotés d'une longue expérience professionnelle, les bénéficiaires du revenu d'intégration qualifiés et expérimentés, les jeunes stagiaires ou étudiants difficilement employables, les étrangers diplômés et sans expérience professionnelle. Chacune de ces classes est caractérisée par un type de profil objectif et subjectif très différencié.

Nous avons également reconstitué, pour les quinze ESI en Région wallonne, les différentes ressources mobilisées en 2001. Par la récolte systématique des ressources, nous avons rendu visible l'ensemble des ressources des organisations. Les ventes de biens et services et les revenus d'avoirs constituent les ressources marchandes (en moyenne 60%) des organisations. Les subsides directs et les subsides indirects constituent leurs ressources redistributives (en moyenne 28%). Les dons et cotisations, ainsi que les aides non-monétaires et le travail volontaire, constituent leurs ressources réciprocatrices (en moyenne 12%). Toutefois, le mode de mixité des différents types de ressources diffère selon l'EI. Ainsi, une typologie de l'articulation spécifique des ressources peut être dégagée, composée de quatre groupes d'organisations : « les organisations quasi-marchandes » qui se tournent vers le public le plus défavorisé de notre échantillon., « une organisation marchande » qui s'adresse à un public relativement moins précarisé que dans le premier groupe d'organisations quasi-marchandes, « les organisations hybrides » et « les organisations à dominante non-marchande ». Le profil des travailleurs en insertion de cette dernière classe d'organisations tend à être moins précaire que dans le cas des organisations quasi-marchandes.

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

pour la société car porteur de bénéfices collectifs et d'enjeux d'équité (par exemple, la production de services sociaux). La poursuite concomitante de ces deux objectifs d'insertion et de production est ainsi valorisée par les organisations à dominante non marchande. La production, porteuse d'un enjeu d'équité, est alors en partie financée par des ressources redistributives et des ressources réciprocatrices. Que des personnes exclues du marché du travail s'insèrent par la production d'un service pour d'autres personnes précarisées a l'avantage de créer une chaîne de solidarités horizontales, d'entraide mutuelle entre personnes partageant des difficultés semblables. Mais il peut arriver également que ces deux objectifs d'insertion et de production soient en tension. Ainsi, une certaine sélection du public en insertion peut parfois être réalisée afin de garantir la qualité du service rendu. Ces entreprises emploient des travailleurs parmi les moins défavorisés de l'échantillon.

Concernant les trajectoires des travailleurs, 67 travailleurs sur les 103 de notre échantillon étaient toujours dans l'ESI deux ans en moyenne après leur entrée. On peut supposer qu'ils ont réussi à s'adapter à un milieu professionnel, même si celui-ci est protégé. La trajectoire des travailleurs ayant quitté l'ESI est par contre plus instructive. Elle nous apprend que seulement 30% de ces travailleurs avaient retrouvé un emploi au moment de l'enquête. Ces résultats ne reflètent que des taux bruts. L'estimation de l'effet net est encore en cours au moment de la rédaction de ce résumé provisoire.

La remise à l'emploi n'est pas l'unique objectif que s'assignent ces entreprises en ce qui concerne leurs travailleurs. Celles-ci poursuivent également des objectifs d'amélioration du capital humain et du capital social de ceux-ci. D'après nos données, le capital humain et le capital social, mais dans une moindre mesure, s'accroissent de manière significative. Une très forte corrélation positive apparaît entre la réalisation des trois principaux objectifs identifiés : la remise à l'emploi, l'amélioration du capital humain et du capital social. Enfin, en fonction des travailleurs, les apports et les difficultés du passage en EI sont apparus comme diversifiés. Ce qui montre une fois de plus que le travailleur type en ESI n'existe pas et que les entreprises adaptent leur stratégie à leur public.

2.4 Recommandations en termes de politiques publiques

Pour les EFT

Cette étude souligne la *multidimensionnalité* de l'action et des effets des EFT sur différentes sphères de la vie sociale des stagiaires au-delà de la seule réinsertion professionnelle stricto sensu. Dans le cadre d'un chômage structurel pour ces groupes bénéficiaires, les EFT n'ont pas de pouvoir, elles-mêmes, dans la création d'emplois. Elles peuvent par contre agir sur un ensemble de dimensions qui permettent à la personne d'acquérir davantage de maîtrise sur son insertion sociale et professionnelle.

La première constatation est le rôle significatif des variables d'importance subjective accordée aux différents domaines de vie par rapport à l'insertion professionnelle à l'issue des EFT, ce qui nous renvoie à l'importance des motivations des individus dans le processus d'insertion. Comment les différents dispositifs peuvent-ils agir sur ces dimensions psychosociales ?

La seconde renvoie à l'hétérogénéité des stagiaires qui fréquentent les EFT. En effet, si les profils de qualité de vie des stagiaires sont différenciés à l'entrée en EFT, leurs trajectoires sont loin, également, d'être uniformes. Certains groupes se trouvent plus près de l'insertion professionnelle à la sortie de l'EFT, comme ces hommes qui affichent déjà des niveaux relativement élevés d'importance accordée à l'emploi et à la formation à l'entrée en EFT et qui y restent relativement moins longtemps. D'autres se

trouvent nettement plus éloignés, comme pour ce groupe de femmes très fidèles dans leur formation, et pour qui manifestement, l'EFT s'inscrit dans un registre d'insertion sociale plus que professionnelle. Ces résultats questionnent donc le classement par les autorités régionales des opérateurs suivant les "étapes" du parcours d'insertion sur lesquelles ils étaient autorisés à intervenir, les EFT étant appelées à se concentrer sur les étapes de socialisation et de pré-qualification, le service public de l'emploi se concentrant sur les étapes de qualification et de placement. Le parcours d'insertion a été remplacé par le « Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle » (DIIS) en mars 2004. Si ce dispositif réintroduit une certaine souplesse en limitant, par exemple, les étapes à celles de pré-qualification et de qualification, les EFT craignent toujours d'être confinées à des missions strictes de pré-qualification.

Pour les EI

Comme l'indiquent les termes du décret « Entreprise d'insertion », l'accueil d'un public fragilisé sur le marché du travail et leur insertion professionnelle est au cœur de la mission des EI. Tant les pouvoirs publics que les opérateurs se rejoignent sur ce point. Cependant, des différences apparaissent sur la conception de cette insertion. Celle mise en avant dans le décret est celle d'une insertion tremplin, où le travailleur est jugé à même d'acquérir en quatre ans l'expérience nécessaire à son insertion future sur le marché du travail ordinaire – voire de rester dans l'entreprise d'insertion mais sans subsides – et de laisser ainsi, au sein de l'entreprise, la place à de nouveaux travailleurs fragilisés. Cela présuppose que ces entreprises accueillent des travailleurs présentant un profil plus ou moins similaire et relativement proches du marché du travail. Toutefois, l'expérience des EI nous montre que ce profil ne correspond pas toujours aux publics réellement accueillis et que, pour un certain nombre de travailleurs, plus particulièrement fragilisés, cette conception d'une insertion tremplin s'avère inadéquate. En effet, d'après nos résultats, le public des EI wallonnes, que celles-ci soient agréées ou non, est fortement hétérogène et peut être scindé en 5 groupes. Ces personnes ont des situations très différentes sur le marché de l'emploi. D'autre part, en analysant les trajectoires des travailleurs, on remarque que si 66% des travailleurs sont toujours actifs dans l'EI – ce qui n'est pas surprenant puisque l'enquête a eu lieu en moyenne deux ans après leur entrée et que la subvention est d'une durée de 4 ans en ce qui concerne les EI agréées –, 70% des travailleurs qui ont quitté l'entreprise sont retournés dans une situation d'inactivité.

Par conséquent, ces données montrent que si pour certains groupes de travailleurs une expérience limitée d'emploi protégé leur permet de réintégrer le marché du travail classique, pour d'autres cela ne suffit pas. En effet, ces travailleurs ne souffrent pas uniquement d'un problème de « désemployabilité » mais également de différents problèmes (faible qualification, situations et statuts sociaux précaires, handicaps mentaux, etc.) qui affectent durablement leur niveau de productivité. Le caractère temporaire des subsides risque donc d'entraîner un phénomène d'écroulement. En effet, les entreprises sont de la sorte incitées à n'engager que les travailleurs présentant le plus de chances de devenir « rentables » à terme et à ne garder que ceux ayant atteint ce niveau de rentabilité lorsque la période subsidiée arrive à son terme. Les subsides à l'insertion devraient dès lors être différenciés en fonction du public, permettant à certains de conserver un emploi « protégé ». Des expériences étrangères, comme celles des coopératives sociales d'insertion italiennes, nous montrent qu'il est efficace qu'une certaine mixité des publics puisse se développer, accompagnée de modes différenciés de subsidiation au sein des structures elles-mêmes. Or, jusqu'à présent, ce n'est pas la voie choisie par la Belgique. Seules les

entreprises sociales d'insertion n'entrant pas dans le cadre d'un agrément spécifique peuvent combiner le type de public en jouant sur la panoplie de politiques actives d'emploi qui leur sont accessibles par ailleurs.

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

L'un des traits majeurs de l'ensemble de ces expériences, tant EFT que EI, est bien de combiner de manière indissociable une valeur ajoutée marchande et une valeur ajoutée non marchande (en termes d'insertion d'un public précarisé et pour certaines de production de biens et services à finalité sociale). Si l'on parvenait à appréhender celles-ci de manière plus intégrée, bien des défis de l'insertion, notamment financiers, se poseraient en des termes plus ouverts.

3. L'impact budgétaire direct de l'embauche dans les EI wallonnes³

3.1 Questions de recherches, données et méthodologie

Le but de cette partie de la recherche était de calculer l'impact budgétaire pour les finances publiques de l'engagement d'un demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEPP) au sein des entreprises d'insertion en Région wallonne (EI) selon le Décret du 16 juillet 1998. Seul l'impact budgétaire *direct* a été pris en compte, en ce sens que nous avons négligé les effets induits sur l'économie et le budget public des dépenses additionnelles de consommation et d'investissement liées à l'activité de l'EI, ainsi que les effets dérivés, qui concernent les dépenses publiques évitées suite à l'amélioration des conditions de vie du public-cible et de la collectivité en général (santé, éducation, cadre de vie, sécurité,...).

Dans un premier temps, nous avons supposé que l'ouverture de postes de travail dans les EI pour les DEPP est un effet net, à savoir qu'il n'y a pas d'effet d'aubaine, de substitution et de remplacement et que dès lors l'embauche se solde par une création supplémentaire d'emploi qui n'aurait pu avoir lieu sans les subsides. Cette hypothèse implique bien entendu une image flattée de la réalité. Toutefois, nous savons que l'effet de perte sèche dans les EI agréées est égal à 30%. Ainsi dans un second temps, nous avons utilisé l'hypothèse que 30% des travailleurs en EI auraient été à l'emploi même s'ils n'avaient pas été embauchés dans une EI. On ne sait pas si ces travailleurs auraient retrouvé un emploi

³ Voir Grégoire (2004)

non subsidié. Admettre que pour 30% des travailleurs, les subsides constituent une perte pour les pouvoirs publics constitue donc une vision trop pessimiste de la réalité. Cependant, considérer que ces travailleurs n'auraient en aucun cas retrouvé un emploi non subsidié aboutirait à une vision beaucoup trop optimiste. Le véritable impact budgétaire se situe donc entre ces deux résultats. Nous avons fait l'hypothèse que ces 30% se répartissent de manière équitable entre les différentes catégories de DEPP considérées (voir le point 3.2).

3.2 Principaux résultats

Compte tenu des hypothèses que nous avons formulées, les calculs montrent clairement que, si l'on considère qu'il n'y a pas d'effet de perte sèche, les pouvoirs publics sont globalement bénéficiaires de l'engagement des DEPP dans les entreprises d'insertion en 2001. En effet, en fonction de la situation des DEPP avant l'embauche dans une entreprise d'insertion, les gains pour les pouvoirs publics varient mensuellement entre 422,34 EUR et 803,92 EUR par DEPP engagé. Autrement dit, sur base annuelle, les bénéfices se situent entre 5 068,08 EUR et 9 647,04 EUR.

Tableau 1 : Impact budgétaire direct par embauche pour les pouvoirs publics selon la situation des DEPP avant embauche en EI (2001 – en euros par mois)

	Chômeur de longue durée	Minimex	EFT	AWIPH	ETA
Répartition	46%	31,5%	12,50%	5%	5%
Impact budgétaire	+803,92	+733,08	+422,34	+742,05	+590,06

NB : EFT = Entreprises de Formation par le Travail; AWIPH = bénéficiaires d'allocations de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées; ETA = Entreprises de Travail Adapté

A partir de la répartition donnée ci-dessus, nous obtenons un gain mensuel moyen de 720 EUR, toutes catégories de travailleurs confondues. Ces résultats positifs pour les finances publiques ne doivent cependant pas occulter le fait que l'Etat fédéral sort largement bénéficiaire de la mise au travail de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer au sein des entreprises d'insertion, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 2 : Impact budgétaire direct par embauche pour l'Etat fédéral et le Région wallonne selon la situation des DEPP avant embauche en EI (2001 – en euros par mois)

	Chômeur de longue durée	Minimex	EFT	AWIPH	ETA
Répartition	46%	31,5%	12,50%	5%	5%
Impact budgétaire pour l'Etat fédéral	+1 254,01	+1 183,17	+704,43	+1 192,14	+144,15
Impact budgétaire pour la Rég. wallonne	-450,09	-450,09	-282,09	-450,09	+445,91

On constate ainsi que les gains pour l'Etat fédéral varient entre 144,15 EUR et 1 254,01 EUR (soit un gain moyen de 1 052,08 EUR mensuellement par DEPP). La Région wallonne, quant à elle, doit contribuer mensuellement entre 136,59 EUR et 450,09 EUR pour chaque DEPP en entreprise d'insertion, sauf si le DEPP travaillait antérieurement en ETA. Dans ce cas en effet, le gain pour la

Région wallonne s'élève en 2001 à 445,91 EUR. Cela s'explique essentiellement par le fait que les subsides sont plus importants en entreprise de travail adapté qu'en entreprise d'insertion.

Si l'on considère à présent que l'effet de perte sèche est égal à 30% et que ces travailleurs auraient retrouvé un emploi non-subsidié présentant exactement les mêmes caractéristiques en termes de salaire, horaire de travail, ... que l'emploi en EI, les pouvoirs publics font face à un coût supplémentaire égal au montant des subsides et des cotisations patronales accordés aux EI (788,71 Euros). En effet, alors que leurs recettes sont semblables que le travailleur soit embauché avec ou sans subsides, les pouvoirs publics « gaspillent » le montant des subsides ou des exonérations de cotisations patronales lorsque ceux-ci n'auraient pas été une condition sine qua non à l'embauche du travailleur.

Par conséquent, le bénéfice attendu par travailleur pour les pouvoirs publics s'en trouve réduit. En effet, les pouvoirs publics ne font plus un bénéfice moyen de 720,12 Euros que pour 70% des DEPP. Dans les 30% restants, ils font face à une perte attendue de 788,71 Euros. En conclusion, le bénéfice attendu pour les pouvoirs publics n'est plus que de 267,47 Euros.

Tableau 3 : Impact budgétaire direct par embauche pour les pouvoirs publics si l'on considère un effet de perte sèche égal à 30%

A l'emploi en EI	DEPP au travail sans subsides	Total
0,70 * 720,12 = 504,08	0,30 * -788,71 = -236,61	504,08 – 236,61 = 267,47

Toutefois, faire l'hypothèse d'un effet de perte sèche de 30% constitue probablement une vision trop pessimiste de la réalité. Cet effet avait pour but de montrer quel pourcentage de travailleurs auraient de toutes manières retrouvé un emploi en dehors de l'EI. Or, il se pourrait bien entendu qu'une part non négligeable de ces 30% auraient retrouvé un emploi subsidié (ailleurs qu'en EI). La vérité se situe donc entre les deux résultats présentés (267,47 et 720,12 Euros). Les données à notre disposition ne nous permettent hélas pas d'être plus précis.

Enfin, le tableau suivant montre que l'effet de perte sèche est surtout néfaste, par rapport à une situation où celui-ci serait nul, pour les finances fédérales. En effet, l'Etat n'avait pas besoin de supporter le coût de réduction de cotisations patronales pour bénéficier de rentrées fiscales supplémentaires.

Tableau 4 : Impact budgétaire direct par embauche pour l'Etat fédéral et le Région wallonne selon la situation des DEPP avant embauche en EI si l'on considère un effet de perte sèche égal à 30%

	Chômeur de longue durée	Minimex	EFT	AWIPH	ETA	Impact moyen
Impact budgétaire pour l'Etat fédéral	+776,22	+726,63	+391,52	+732,91	-0,68	+671,50
Impact budgétaire pour la Rég. wallonne	-450,09	-450,09	-332,49	-450,09	+177,11	-404,03
Impact total	+326,13	+276,54	+59,03	+282,82	+176,43	+267,47

4. Région flamande (HIVA)⁴

4.1 Questions de recherches

Les questions clés de cette étude sur les entreprises flamandes d'insertion sociale par le travail coïncident, dans une large mesure, avec celles abordées dans le chapitre précédent sur la Région wallonne : quels sont les groupes cibles des différents types d'ESI ? Quel est l'effet de l'emploi social sur les parcours professionnels des bénéficiaires ? Et quel est l'impact sur leur bien-être ? Néanmoins, il apparaîtra clairement que l'approche adoptée par l'HIVA diffère également, jusqu'à un certain point, de la recherche du CERISIS.

En guise de préambule, nous désirions savoir en quoi les groupes cibles des trois types d'entreprises sociales étudiés en Flandre (centres de formation par le travail, ateliers sociaux et entreprises d'insertion) différaient entre eux. Vu les différences en termes de dépenses publiques (les ateliers sociaux coûtant deux fois plus par personne que les projets de formation par le travail), on peut s'attendre à ce que ces derniers soient ciblés vers un groupe plus défavorisé.

En ce qui concerne les effets sur l'emploi, les critères d'évaluation traditionnels (destinés à mesurer, par exemple, le gain d'emplois net six mois après la fin d'un programme) ne s'appliquent évidemment pas aux entreprises sociales qui sont subventionnées à long terme. Nous avons dès lors étendu le cadre d'évaluation de deux manières. Tout d'abord, nous nous sommes concentrés sur les effets à moyen et long terme (jusqu'à 7 ans après l'entrée dans un projet). Ensuite, nous avons considéré que les entreprises sociales ne sont pas seulement destinées à créer de l'emploi ou à rendre les travailleurs plus employables : elles investissent dans les ressources et les capacités des individus afin d'améliorer leur niveau général de bien-être. En comparaison avec l'approche du CERISIS, notre concept de bien-être est limité à un concept économique sur la base d'indicateurs 'objectifs'.

Enfin, nous avons également effectué une analyse des coûts-avantages sociaux dans le but d'estimer si l'ensemble de la société tire profit des investissements dans les ESI.

4.2 Données

Les données de cette étude proviennent de projets antérieurs. Nous disposons d'une base de données longitudinale de 440 individus, répartis en quatre sous-groupes, à savoir des travailleurs de chacun des trois types d'ESI et un groupe témoin composé d'individus qui étaient peu qualifiés, chômeurs de longue durée ou bénéficiaires d'aide sociale à la période de base. Par période de base, nous entendons la période à laquelle le groupe de traitement est entré dans une ESI. La période de base est 1994 pour les entreprises de formation par le travail, 1995 pour les ateliers sociaux et 1996-98 pour les entreprises d'insertion.⁵ Tous les individus ont été soumis à des interviews rétrospectives en automne 1997 et au printemps 2001. Les questionnaires ont recolté des informations 'objectives' sur les parcours professionnels et sur différentes dimensions de bien-être jusqu'à trois ans avant la période de base.

⁴ Voir Rubbrecht e.a. (2005)

⁵ La raison des différences dans la période de base est que les ateliers sociaux ont subi une réforme légale en 1995, alors que les entreprises d'insertion ont commencé à se développer à partir de 1996.

Pour l'analyse coûts-avantages, nous avons collecté des informations détaillées sur les coûts et les avantages comptabilisés et occultes de 28 entreprises. Ces informations ont été combinées avec des paramètres sur les niveaux des allocations sociales, les taux d'imposition, etc., tirés de la littérature.

Sélectivité et choix des cibles

La sélectivité du recrutement dans les ESI a été essentiellement analysée à l'aide de régressions logit avec des variables indépendantes concernant le sexe, l'âge, la citoyenneté, le niveau d'études, le handicap, le « stigmatisme » (séparation avec la famille ou expérience de soins en établissement), la dépendance vis-à-vis des services sociaux et la durée de chômage. Les résultats indiquent que

- les ESI ne sont pas forcément centrées sur les groupes les plus défavorisés : les individus qui ont une expérience professionnelle préalable et un lien plus solide avec le marché du travail semblent y accéder plus aisément. Pourtant, les ESI ciblent les groupes qui accusent des déficiences sociales modérées à graves (p. ex., divers types de stigmates ou handicaps) ;
- les groupes cibles diffèrent entre les trois types de structures: les entreprises de formation par le travail ont tendance à recruter des jeunes, des femmes et des demandeurs d'emploi de très longue date, alors que les ateliers sociaux ciblent les groupes les moins éduqués. Les entreprises d'insertion se concentrent plus sur les jeunes, les hommes et les chômeurs de durée pas trop longue.

4.4 Effets nets sur l'emploi

Deux éléments constituent des aspects novateurs de cette partie de l'étude : (a) la focalisation sur les effets à moyen et long terme (jusqu'à 7 ans pour les entreprises de formation par le travail) et (b) l'utilisation d'une double correction pour le biais de sélection.

Considérons une équation 'de résultat' $Y_t = \mathbf{b}' X_t + d\mathbf{a}_t + u_t$, où la variable dépendante Y_t représente le pourcentage de temps de travail fourni (par un individu) au cours de l'année t . X_t représente un vecteur de caractéristiques individuelles observées ; d est une variable dummy indiquant si l'individu a été engagé dans une ESI.

Pour qu'une régression des moindres carrés produise des estimateurs sans biais, il est nécessaire que les termes d'erreur u soient identiquement et indépendamment distribués, ce qui est improbable (a) lorsque l'accès au traitement (d) est corrélé aux caractéristiques individuelles non observées et/ou (b) lorsque les caractéristiques individuelles non observées se corrélaient dans le temps. Si l'on suppose que ces caractéristiques pertinentes et non observées sont fixes dans le temps, alors le problème peut être éliminé en prenant un modèle de différentiel du premier ordre :

$$Y_t - Y_{t'} = d\mathbf{a}_t + \mathbf{b}'(X_t - X_{t'}) + (\mathbf{e}_t - \mathbf{e}_{t'})$$

où t' représente une période de référence antérieure à la période de base et le nouveau terme d'erreur $(\mathbf{e}_t - \mathbf{e}_{t'})$ est i.i.d.

Néanmoins, ce modèle 'difference-in-differences' bien connu s'articule encore sur l'hypothèse forte (et probablement irréaliste) que l'effet du traitement (a) est identique pour tous les individus (participants réels et potentiels). Il semble plus plausible de supposer que le vrai paramètre a est supérieur parmi les

participants réels, c'est-à-dire que les participants qui bénéficient plus que prévu de la participation sont plus susceptibles d'être sélectionnés. De plus, l'effet net a peut raisonnablement être supposé varier entre les individus également au sein du groupe des participants réels.

Nous avons dès lors combiné le modèle dif-in-dif avec une équation de sélection, en éliminant ainsi le dernier type de sélectivité. Intuitivement, la différence entre les deux sources de biais peut être expliquée comme suit :

- (a) sélectivité de type I : certaines caractéristiques non observées affectant la *probabilité d'emploi* de l'individu sont corrélées avec la décision de participation. Par exemple, les individus qui ont un réseau plus large de contacts sociaux tendent à avoir plus de chances d'emploi et sont probablement mieux informés sur les possibilités d'emploi social. Ce type de biais de sélectivité est éliminé par une spécification dif-in-dif 'pure'.
- (b) sélectivité de type II : certaines caractéristiques observées et non observées affectant le rendement prévu de la participation sont corrélées avec la décision de participation. Par exemple, une personne qui a un intérêt spécifique pour le jardinage est plus susceptible d'être sélectionnée pour une expérience de travail dans un projet de travaux environnementaux et d'améliorer ses perspectives d'emploi en conséquence. Ce deuxième type de biais de sélection est éliminé par une estimation simultanée d'une équation de sélection et d'une équation de résultat.

Même si le modèle dif-in-dif 'pur' n'élimine pas tous les effets de la sélectivité, il est toujours utile de comparer les résultats des deux modèles car cela nous permet d'isoler le deuxième type de biais de sélection. De plus, le modèle dif-in-dif pur conserve également son efficacité prédictive aussi longtemps que les mécanismes de sélection demeurent inchangés.

Nous avons tout d'abord estimé le modèle dif-in-dif 'pur' avec une spécification Tobit pour tenir compte de la censure à droite ; ensuite, nous avons estimé le modèle simultané. Comme le modèle simultané peut difficilement être combiné avec une spécification Tobit, les observations de censure à droite ont été supprimées de l'ensemble de données dans ce modèle. Comme cela réduit inévitablement la signification du modèle pour les dernières années observées, nous devons limiter les estimations à un nombre d'années plus réduit.

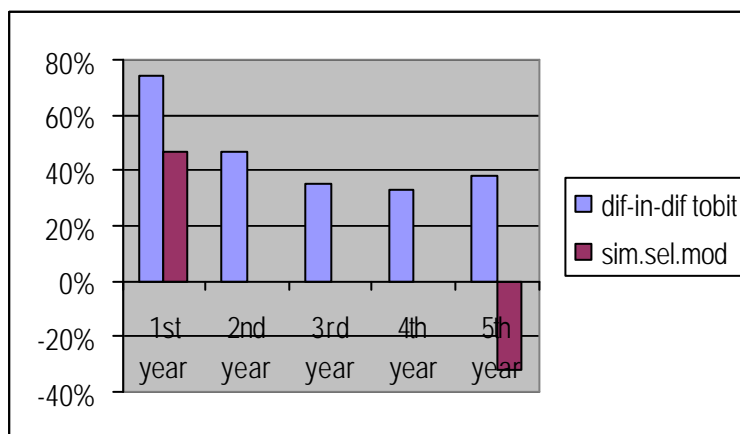


Figure 1. Centres de formation par le travail (leerwerkcentra). Comparaison des effets nets sur l'emploi estimés par un modèle dif-in-dif pur et un modèle sélection-traitement simultané

La figure 1 compare les effets nets sur l'emploi des centres de formation par le travail (CFT), estimés à l'aide des deux modèles. Les résultats indiquent que les CFT produisent un effet substantiel et durable sur l'emploi, même jusqu'à 5 ans après la période de base. Toutefois, le modèle de sélection-traitement simultané indique que ce gain d'emplois s'applique uniquement aux participants réels et disparaîtrait si tous les individus de l'échantillon connaissaient une expérience de centre de formation par le travail (l'effet net deviendrait non-significatif après la première année et même significativement négatif dans la 5^e année qui suit la période de base).

Une comparaison analogue est effectuée pour les ateliers sociaux dans la figure 2. Ici, la différence entre les deux méthodes d'estimation est faible (les barres manquantes n'indiquent pas des effets non-significatifs mais attestent le manque d'observations pour les années correspondantes dans le modèle simultané).

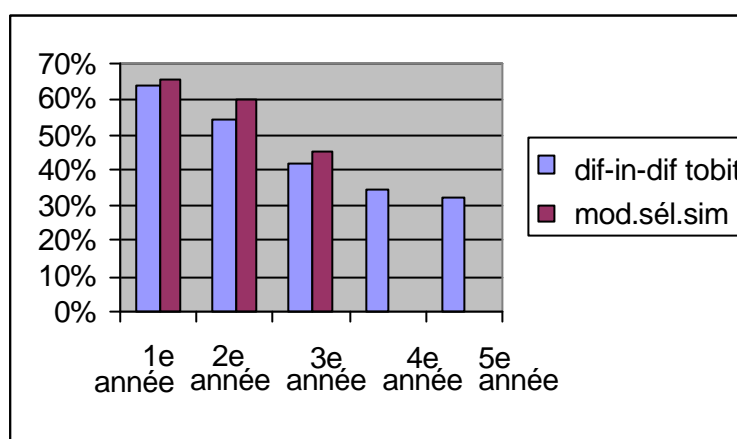


Figure 2. Ateliers sociaux. Comparaison des effets nets sur l'emploi estimés par un modèle dif-in-dif pur et un modèle sélection-traitement simultané

Enfin, la figure 3 présente les résultats des entreprises d'insertion. Le manque d'observations nous a empêché d'évaluer les modèles après la 1^e année. La comparaison des résultats a révélé que les non-participants profiteraient réellement davantage du recrutement dans une entreprise d'insertion que les participants réels. Ceci n'a rien de surprenant si l'on garde à l'esprit que les entreprises d'insertion tendent actuellement à retenir les candidats qui peuvent avoir de bonnes possibilités sur le marché de l'emploi normal.

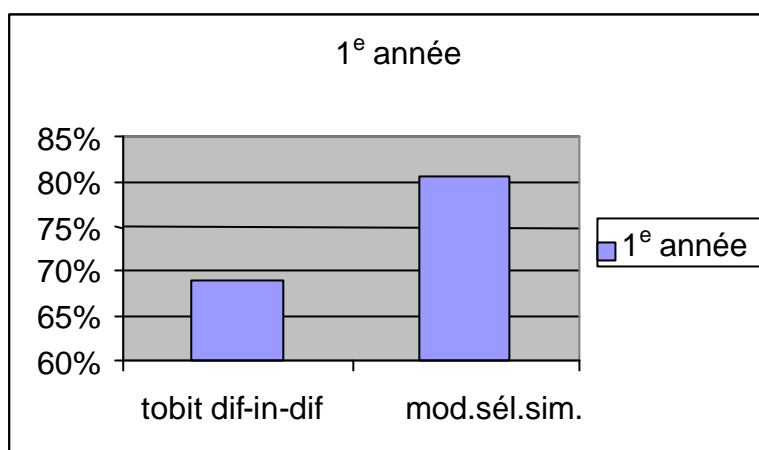


Figure 3. Entreprises d'insertion. Comparaison des effets nets sur l'emploi estimés par un modèle dif-in-dif pur et un modèle sélection-traitement simultané

4.5 Effets sur le bien-être

Les ESI visent non seulement à rendre les individus plus 'employables' mais également à les (ré)insérer dans la société. Cela veut dire que nous devons concevoir un cadre théorique ainsi que des critères opérationnels pour mesurer ces effets. A. Sen définit le bien-être en termes de 'capacités', c'est-à-dire des ensembles de toutes les combinaisons de 'fonctionnements' qui peuvent être atteints par l'individu. Mis à part le confort matériel, les fonctionnements peuvent inclure des éléments comme la participation sociale et culturelle, la qualité des relations familiales et une vie saine. Alors que ces *fonctionnements* peuvent être mesurés jusqu'à un certain point, les *capacités* ne le peuvent pas parce qu'elles comprennent toutes les combinaisons potentielles de fonctionnements, et pas seulement les fonctionnements observés. Par conséquent, nous avons combiné des concepts de la théorie de Sen avec le concept de 'ressources' proposé par Dworkin. Nous supposons que, ceteris paribus, les capacités d'un individu augmentent à mesure de l'augmentation de ses ressources. Le concept de ressources doit être interprété au sens large et inclure – outre les ressources financières, voire matérielles – le capital humain, social et culturel. Chaque type de ressource est supposé être déterminé par différentes variables : par exemple, le capital humain inclut le niveau d'études, l'expérience professionnelle et la formation, de même que la santé physique et psychologique.

L'emploi dans une ESI peut ainsi être considéré comme un *investissement dans les ressources de l'individu* : il est destiné à accroître son niveau de formation, son expérience professionnelle mais également son confort matériel, ses réseaux sociaux, etc. Ces ressources, à leur tour, sont supposées élargir les capacités de l'individu – et augmenter ses niveaux de fonctionnements dans diverses dimensions de la vie. La figure 4 résume les hypothèses théoriques qui sous-tendent notre étude empirique.

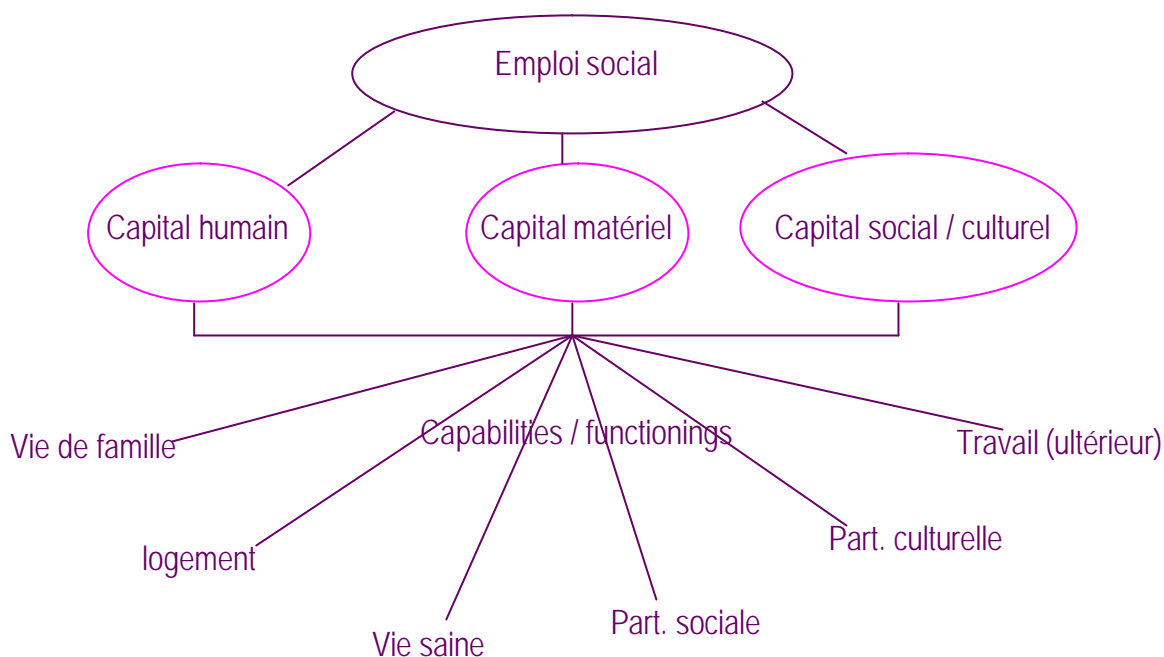


Figure 4. L'effet de l'emploi social sur le bien-être/l'insertion sociale de l'individu.

En termes empiriques, tant les ressources que les fonctionnements sont mesurés à l'aide de l'analyse factorielle effectuée sur un vaste éventail de variables mesurées à plusieurs moments donnés : (a) avant la période de base ; (b) au moment de la première interview (automne 1997) et (c) au moment de la deuxième interview (printemps 2001). L'impact de l'emploi social sur chacune des ressources a été estimé à l'aide du modèle dif-in-dif. Les effets en 2001 sont appelés 'effets à long terme' et sont présentés au tableau 5 à l'aide d'un exemple⁶. Evidemment, certaines ressources comme le niveau d'études (de base) et l'origine sociale ne sont pas affectées par l'emploi social. Néanmoins, d'autres ressources peuvent être accrues ou réduites, *en termes relatifs*, par rapport au groupe de référence.

Les résultats indiquent que, dans l'ensemble, les *centres de formation par le travail* ont un impact positif substantiel sur le bien-être du groupe cible. Ils renforcent non seulement l'expérience professionnelle des participants, mais aussi leur potentiel de gains à long terme. Il est intéressant de constater que les CFT contribuent également au bonheur de la famille : le facteur 'stigmatisme familial' se réfère (dans le sens négatif) à la séparation avec un partenaire, au placement des enfants et (dans le sens positif) à la formation de nouveaux ménages. Parmi les jeunes en particulier, un nouvel emploi semble déboucher sur un nouvel amour (durable).

Des effets favorables à long terme peuvent également être observés dans les entreprises d'insertion, notamment en ce qui concerne l'expérience des travailleurs et le bonheur familial.

⁶ Il faut noter que les individus qui ont déjà quitté les EI, voire ceux qui ont décroché après avoir passé au moins un mois dans une EI, sont considérés comme des 'participants' dans le type correspondant de structure d'emploi social.

Tableau 5. Effets à long terme de l'emploi social sur les ressources par type d'ESI

	Centre de formation par le travail	Ateliers sociaux	Entrepr. d'insertion
Capital humain			
Niveau d'études	-	-	-
vulnérabilité physique	-0,076	0,039	-0,064
vulnérabilité psychologique	-0,166	0,224	0,138
expérience professionnelle	17,661***	19,156***	10,008***
formation professionnelle	-0,279	-1,566***	-0,173
Capital social et culturel			
affiliation à des associations	0,034	0,004	-0,027
origine sociale	-	-	-
stigmate familial	-0,146***	-0,075	-0,110*
stigmate institutionnel	0,042	0,067*	0,028
Capital matériel			
confort financier	0,226**	0,150	0,146
sécurité de logement	-0,083	-0,179**	-0,071

En ce qui concerne les *ateliers sociaux*, le tableau d'ensemble est plus mélangé : alors que ces entreprises ont réussi à générer une insertion professionnelle durable (et donc une expérience professionnelle), il semble que les travailleurs de ces entreprises soient *moins* formés que le groupe de référence. Ils n'ont plus d'avantage financier à long terme à entrer dans un atelier social et leur sécurité de logement va même jusqu'à diminuer (ou augmenter moins) par rapport aux individus qui n'ont pas été engagés par des ESI.⁷

Dans cette synthèse, nous ne développerons pas l'autre partie du modèle, qui se rapporte à l'effet des ressources sur les fonctionnements. Signalons seulement que la plupart des effets présentent les signes positifs prévus, à l'exception de l'effet du capital social et culturel sur la 'vie saine' et l'effet du capital humain sur la qualité du logement. Cette analyse arrive également à la conclusion que, dans l'ensemble, la qualité des emplois dans les entreprises d'insertion est supérieure à celle des emplois disponibles sur le marché du travail normal pour les mêmes groupes cibles. Dans les ateliers sociaux, aucune différence significative n'est décelée sauf en ce qui concerne la sécurité des contrats (les ateliers sociaux offrent généralement des contrats permanents). Les centres de formation par le travail présentent un tableau mélangé avec moins de pression professionnelle et de meilleures circonstances de travail, mais également moins d'autonomie et un climat de travail moins agréable.

4.6 Analyse des coûts-avantages sociaux

L'emploi social est généralement considéré comme un type coûteux de politique de marché du travail, en particulier dans les ateliers sociaux où les salaires sont subventionnés à durée indéterminée. Le 'test décisif' pour les décisions politiques relatives aux ESI consiste dès lors à comparer les coûts et les avantages globaux pour l'ensemble de la société.

Il faut savoir que la méthodologie de cette section diffère par plusieurs aspects de l'approche adoptée pour les ESI en Région wallonne : les principales différences sont (a) la prise en compte des

⁷ Il faut noter que les récentes réductions fiscales pour les travailleurs à faible revenu ont peut-être déjà modifié ce tableau. De même, la fédération des ateliers sociaux a lancé un plan visant à accroître le volume de formation dispensée aux travailleurs.

effets pour l'ensemble de la société (et non seulement le budget public), (b) la perspective intertemporelle et (c) le fait que l'on peut se baser sur les résultats de la section 4.4 où le gain réel d'emplois a été estimé, année par année, sur plusieurs années après la période de base. Lorsque l'horizon prévisionnel de nos estimations a été allongé au-delà de la période d'observation, le taux d'emploi moyen des trois dernières années observées a été extrapolé. En réalité, tous les coûts et avantages ne peuvent pas être mesurés ; nous sommes néanmoins capables d'estimer les principaux coûts, y compris les coûts « occultes » (contributions en nature) ainsi que les avantages directs attribuables à l'employabilité accrue des bénéficiaires après la période de base. Cette employabilité se traduit évidemment par une dépendance moins forte vis-à-vis des prestations sociales et une augmentation des recettes fiscales ou, du point de vue de la production, l'allocation plus productive du travail qui serait, dans le cas contraire, largement sous-utilisé.

Dans la plupart des simulations, nous avons travaillé sur la base d'un horizon de 5 à 10 ans après la période de base et supposé que les gains de l'emploi social disparaissent après cette période. Pour chaque type d'ESI, nous avons simulé plusieurs scénarios de manière à estimer l'impact prévu de mesures ou faits récents.

Tableau 6. Bilan coûts-avantages des centres de formation par le travail (leerwerkcentra) par heure subventionnée, par acteur

Horizon prévisionnel	5 ans	10 ans
Travailleur	9,19	15,11
Entreprise sociale	-0,13	-0,13
Gouvernement	15,57	30,86
Tierces parties	0,00	-0,00
Global	24,63	45,83

Le bilan s'avère très positif pour les centres de formation par le travail : avec le temps, chaque heure subventionnée produit un rendement net à long terme pour la société de 25 à 45 euros. Il est remarquable de constater que le gouvernement bénéficie davantage de ces subventions que le groupe cible de demandeurs d'emploi.⁸

Tableau 7. Bilan coûts-avantages des ateliers sociaux par heure payée, par acteur

	5 ans	10 ans	5 ans – nouveau système de subvention	5 ans – production plus élevée
Travailleur	0,84	0,86	0,84	0,84
Entreprise sociale	-0,85	-0,81	-1,39	0,53
Gouvernement	-6,76	-6,08	-6,22	-6,76
Tierces parties	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03
Global	-6,80	-6,06	-6,80	-5,41

Le tableau est moins rose que pour les *ateliers sociaux*, ce qui s'explique par le fait que les emplois de ces entreprises sont subventionnés en permanence. Il serait probablement injuste de conclure, sur la

⁸ Manifestement, ce bilan favorable dépend de l'adéquation du choix des cibles lui-même. Comme nous l'avons vu précédemment, si tous les demandeurs d'emploi de longue durée et peu qualifiés se voyaient proposer un programme de formation par le travail, le gain d'emplois serait négatif et cela provoquerait une perte nette pour la société.

base de ce bilan, que les ateliers sociaux constituent un mauvais investissement : il ne faut pas perdre de vue qu'ils ciblent les groupes les plus défavorisés (ex-délinquants, sans-abri, anciens patients psychiatriques, etc.).

Une modification des règles de subvention en 2001 (voir colonne 3) a réduit le taux de subvention au-delà de la troisième année d'emploi, l'argument étant que la productivité des travailleurs doit avoir augmenté à ce stade. Bien que cela puisse être confirmé, le changement se traduit par un déplacement des pertes du gouvernement vers les ateliers sociaux, sans quasiment aucun impact sur le bilan global.

D'autre part, les comptes cumulés des ateliers sociaux récemment publiés par l'administration de l'emploi montrent que les entreprises enregistrent actuellement de meilleurs résultats en termes de rentabilité. Elles produisent un bénéfice modeste, qui peut justifier la diminution du taux de subvention susmentionné.

Notre dernier tableau (tableau 8 ci-dessous) se réfère aux *entreprises d'insertion*. Comme les subventions s'amenuisent après quelques années (au début 3, maintenant 4) et les entreprises sont censées opérer dans un environnement concurrentiel, les avantages sociaux générés par ce type de création d'emploi augmentent avec l'horizon prévisionnel. L'introduction d'un nouveau système de subvention en 2000 a fortement réduit l'avantage social par heure subventionnée, principalement parce que le même montant de subvention est maintenant réparti sur 4 ans au lieu de 3. D'autre part, selon des données récentes recueillies par l'administration de l'emploi, les performances économiques des entreprises d'insertion semblent s'être améliorées, entraînant ainsi un gain social net.

Tableau 8. Bilan coûts-avantages des *entreprises d'insertion* par heure subventionnée, par acteur

	5 ans	10 ans	5 ans – nouveau système de subvention
Travailleur	1,74	2,16	1,29
Entreprise sociale	4,52	4,53	2,74
Gouvernement	-4,34	-2,19	-4,13
Tierces parties	2,63	4,72	1,85
Global	4,55	9,22	1,75

4.7 Conclusion et incidences politiques

Notre étude a donné lieu à la création d'un cadre conceptuel innovant et d'un éventail élargi de critères d'évaluation pour les entreprises d'insertion sociale (ESI). Alors que les études d'évaluation traditionnelles se limitent souvent à mesurer les 'effets nets sur l'emploi' 6 mois après la mise en œuvre d'un programme du marché de l'emploi, notre étude (a) s'est concentrée sur le long terme, (b) a amélioré l'identification des effets nets, (c) a élargi le cadre pour inclure d'autres effets que ceux liés à l'emploi et (d) a abouti à une analyse complète des coûts-avantages sociaux. A l'évidence, une telle évaluation est extrêmement exigeante en termes de collecte de données. En outre, nous espérons qu'une étude plus en profondeur des effets sur le bien-être (sur les 'ressources' et les 'fonctionnements') permettra d'obtenir des connaissances plus enrichissantes.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que les entreprises sociales contribuent à créer des emplois durables pour les groupes défavorisés en Flandre. Cela est relativement surprenant pour les *centres de formation par le travail*, qui ont souvent été suspectés de ne produire que des gains d'emplois

temporaires. Outre l'emploi, ces initiatives contribuent également de manière significative à diverses dimensions de l'insertion sociale, voire du bien-être macro-économique.

Pour les ateliers sociaux, le tableau est plus mélangé : d'une part, ces entreprises obtiennent des gains d'emplois très élevés et durables pour les demandeurs d'emploi les plus défavorisés. D'autre part, ils s'avèrent relativement chers et produisent moins d'insertion sociale que prévu. En investissant plus dans la formation professionnelle des travailleurs, les ateliers sociaux peuvent (a) renforcer le capital humain de leur groupe cible, (b) augmenter la productivité, puis être capables de payer des salaires plus élevés. Ceci se traduirait par (c) un effet anti-pauvreté plus important et (d) un meilleur bilan des coûts-avantages sociaux.

PARTIE B. LES IMPACTS COLLECTIFS DE L'INSERTION

1. Questions de recherches

Les premiers bénéficiaires des entreprises sociales d'insertion (ESI) sont les personnes défavorisées qui constituent leur public-cible. Mais en raison de leur contribution à la réinsertion professionnelle de ce type de public, ces entreprises sont également réputées engendrer au bénéfice de la collectivité d'importants effets positifs. "Bénéfices collectifs", "plus-value sociale", "externalités", ..., sont autant de termes que l'on rencontre de plus en plus souvent pour désigner les avantages que la collectivité dans son ensemble retire des actions d'insertion : effet sur le budget public (voir le volet A de la recherche), amélioration du fonctionnement du marché du travail, raffermissement des liens sociaux, ... Nous proposons de désigner ici sous le terme générique d'*impacts collectifs* les effets indirects de l'insertion bénéficiant ainsi à l'ensemble de la collectivité.

La mise en évidence des impacts collectifs de l'insertion est cruciale, pour au moins deux raisons. Ces impacts sont d'abord de nature à justifier les politiques publiques de soutien des entreprises sociales d'insertion. En effet, on peut dans une large mesure les interpréter comme correspondant à une production de bien public ou collectif au sens de l'analyse économique⁹. En raison de son caractère non marchand (un bien collectif ne peut être médiatisé par le marché), cette production devrait faire l'objet d'un financement public et ne pas reposer sur les seules ressources de l'entreprise. En second lieu, en cas de soutien public de différents dispositifs d'insertion, l'identification des impacts collectifs permet en principe de comparer plus correctement le "return" des sommes investies et d'affecter d'une manière plus optimale les ressources publiques.

Mais pour mettre en œuvre un financement public, il est important que tant les acteurs de terrain (et les responsables d'entreprises d'insertion en particulier) que les milieux politiques puissent avoir une perception claire des impacts collectifs générés par l'insertion. Malheureusement, bien que de plus en plus évoquée dans les écrits économiques, la notion d'impact collectif reste encore relativement floue et sujette à de nombreux débats contradictoires, comme en témoignent d'ailleurs la diversité mais aussi le manque de délimitation claire des termes utilisés. Aussi l'ambition de ce rapport était-elle de tenter de combler ces lacunes et de clarifier le concept.

2. Principaux résultats

Définition et typologie des impacts collectifs

Notre analyse des impacts collectifs de l'insertion nous a permis de distinguer, au sein de ces derniers, deux catégories d'effets : d'un part, les *biens collectifs* (BC), représentés par les externalités collectives engendrées par la production de l'entreprise sociale d'insertion, et d'autre part, les *impacts*

⁹ Un bien collectif (ou "public") donne lieu à une consommation caractérisée par la non-rivalité (la consommation d'un agent n'empêche pas celle d'un autre agent) et la non-exclusion (aucun agent n'est exclu de la consommation).

macroéconomiques (IM), qui constituent l'incidence, induite ou dérivée, de la production de l'ESI sur les grands agrégats économiques. Le tableau suivant synthétise ces deux catégories d'impacts collectifs :

Tableau 9: les deux catégories d'impacts collectifs de l'ESI

	Catégorie	Définition
Impact collectif (IC)	1. Bien collectif (BC)	Partie collective de la production (= correspondant à des externalités multilatérales non rivales)
	2. Impact macroéconomique (IM)	Effets exercés par la production de l'ESI sur le PIB, l'emploi, le budget public,...

Il convient d'insister sur la différence conceptuelle entre ces deux catégories d'impact : l'impact comme bien collectif (BC) est une *production de service*, une contribution directe de l'entreprise à la valeur ajoutée de l'économie. S'agissant du PIB, cette contribution est toutefois virtuelle, car tant les conventions de la comptabilité nationale que les problèmes liés à l'évaluation monétaire de ces impacts (par nature non marchands) se traduisent généralement par une sous-estimation, voire par une non prise en compte de cette contribution dans les statistiques. L'impact collectif vu comme impact macroéconomique (IM) représente quant à lui *l'incidence réelle, induite ou dérivée, de la production de l'entreprise* sur les grands agrégats macroéconomiques.

L'ensemble des impacts collectifs ont pu faire l'objet d'un classement en fonction du "produit" concerné de l'entreprise d'insertion : impacts liés à l'insertion proprement dite (effets d'entraînement sur l'économie, dépenses évitées, impact sur le budget public, augmentation du capital social,...), impacts dus à l'activité de l'entreprise (protection de l'environnement, développement local,...) et impacts engendrés par les méthodes de production et d'organisation au sein de l'entreprise (innovations économiques et sociales, effet de productivité,...). Ces types d'impacts sont listés ci-après :

Tableau 10: Principaux types d'impacts collectifs des ESI

Impact sur :	Catégorie
Niveau d'activité économique	IM
Dépenses structurelles	IM
Budget public	IM
Marché du travail	BC
Développement sociétal	BC
Développement durable (dont protection de l'environnement)	BC
Développement local	IM, BC
Innovation	BC
Productivité	IM

Les impacts collectifs et le droit

Les biens collectifs engendrés à titre d'externalités (BC) par certaines activités productives et par l'insertion en particulier constituent un enjeu important pour les pouvoirs publics, appelés à financer par le biais de subsidiations les coûts correspondants. A cet égard, une première question importante se pose : compte tenu des contraintes liées au droit belge, mais aussi et surtout européen, en matière de concurrence, quelles sont les *possibilités de financement* qui s'offrent aux responsables publics pour encourager et soutenir des activités générant au niveau de la collectivité des externalités jugées

positives? L'analyse que nous avons effectuée du concept d'impact collectif en droit (où il apparaît généralement sous les vocables d'"intérêt général" ou encore de "bénéfice collectif") ne cherchait pas à répondre exhaustivement à cette interrogation, mais plutôt à *déterminer les voies et moyens par lesquels le discours juridique prend en considération, au moins de façon indirecte, l'idée de bénéfice collectif* et les conséquences qu'il en tire. Ainsi, on a montré qu'en droit européen, le bénéfice collectif est appréhendé à travers plusieurs facettes, dont les principales sont :

- les exceptions aux libertés de circulation;
- les exceptions au régime de la concurrence;
- et surtout, les politiques volontaristes prévues par le traité CE en matière de formation professionnelle, de santé, de protection des consommateurs.

C'est au travers de ces occurrences de la notion de bénéfice collectif en droit qu'il devrait être possible de faire ressortir les possibilités de financement des activités productives génératrices d'externalités positives pour la collectivité, ou, dit autrement, les voies qui s'offrent aux pouvoirs publics pour permettre d'*internaliser* ce type d'impacts (voir *infra*).

La mesure des biens collectifs

La seconde interrogation suscitée par une politique publique de soutien des activités génératrices d'externalités positives porte sur le *niveau de financement* devant être considéré comme optimal. La réponse est naturellement liée à la valeur attribuée à ces biens par la collectivité. Nous avons à cet égard montré qu'à chacune des deux catégories d'impacts collectifs correspondent en fait des méthodes spécifiques de mesure et d'évaluation. Alors que les impacts macroéconomiques (IM) relèvent de ce qu'on appelle l'*analyse d'incidence* d'une activité productive, consistant à comptabiliser, à l'aide d'outils classiques tels que les multiplicateurs des dépenses, de l'emploi,..., les influences macroéconomiques exercées par une activité donnée sur le reste de l'économie, les externalités ou biens collectifs (BC) représentent en soi une *production non marchande* assimilable à la production d'un "bien public". En ce sens, l'estimation quantitative de ce type d'impacts peut s'inspirer des méthodes traditionnelles de mesure de la production publique, et en particulier des techniques dites économiques issues de l'approche du calcul d'optimisation : nous avons ainsi distingué d'une part, la mesure de la production des biens collectifs à l'aide d'*indicateurs*, préconisée par l'analyse coût-efficacité (ACE), et d'autre part, la *valorisation monétaire* de ces biens inspirée des méthodes mises en œuvre dans le cadre de l'analyse coût-bénéfices (ACB). Les deux tableaux suivants offrent une vue d'ensemble de ces mesures économiques, auxquelles nous avons ajouté la mesure monétaire purement *comptable* des biens collectifs:

Tableau 11 : Techniques de mesure des biens collectifs

	Mesure comptable : ressources mobilisées	Mesure économique : calcul d'optimisation		
Référence	(1) Comptabilité nationale	(2) ACE	ACB : valorisation monétaire	
Technique préconisée	- approche par les coûts - approche par les financements	Indicateurs + analyse qualitative	(3) Valeur monétaire indirecte	(4) Valeur économique VE (CAP)
			Techniques EP, CH, VH, DE, CR, CO, ET	- préférences révélées - préférences exprimées (CVM)

NB : EP = effet sur la production; CH = capital humain; VH = valeur de la vie humaine; DE = dépenses évitées; CR = coût de remplacement; CO = coût d'opportunité; ET = économie de temps; CAP = consentement à payer; CVM = *Contingent Evaluation Method* (méthode d'évaluation contingente)

Tableau 12: Les quatre types de valeur monétaire des biens collectifs

Approche		Type de valeur monétaire
(1)	Ressources mobilisées	Valeur comptable
(3)	Calcul d'optimisation (ACB)	Valeur monétaire indirecte
(4)	Calcul d'optimisation (ACB)	- Valeur économique selon les préférences révélées - Valeur économique selon les préférences exprimées

La valeur économique (VE)

La valeur économique d'un bien non marchand correspond au *consentement à payer* (CAP) des individus tel qu'il peut être estimé à partir de leurs préférences pour ce bien, soit que ces préférences soient *révélées* (*revealed preferences*) au travers du prix de biens substitués ou complémentaires, soit qu'elles soient *exprimées* (*stated* ou *expressed preferences*) dans la cadre d'enquêtes simulant un marché fictif (méthode de *l'évaluation contingente*, ou CVM).

Parmi les techniques de valorisation monétaire, nous avons davantage mis l'accent sur l'approche de la valeur économique en raison de l'importance qu'elle tend à prendre actuellement. En effet, dans la foulée des tentatives d'évaluation des biens environnementaux réalisées depuis une vingtaine d'années, ces méthodes, et plus particulièrement la CVM, tendent à se développer de plus en plus et à devenir la voie privilégiée pour évaluer les biens non marchands et en particulier collectifs. Pour les tenants de cette méthode, elle présente en effet de nombreux avantages:

- elle est vue comme conceptuellement rigoureuse, la valeur estimée (CAP) étant intégralement expliquée par la théorie du consommateur (variation d'utilité);
- elle est dite "objective" en ce sens qu'elle se fonde sur les préférences des individus;
- elle assure la symétrie entre la valeur des biens marchands (basée sur le prix du marché) et celle des biens non marchands (basée sur le "prix" qui serait consenti si un marché existait);
- elle semble s'appliquer à toute type de bien, y compris les biens intangibles;
- enfin, elle est relativement facile à mettre en œuvre.

Nous avons toutefois montré que l'évaluation basée sur le consentement à payer présente de sérieuses limites que l'on peut classer en deux catégories : (a) les limites *methodologiques*, qui sont inhérentes aux diverses modalités d'appréhension du consentement à payer et de calcul de la valeur économique; (b) les limites *conceptuelles*, plus fondamentales, qui sont liées aux hypothèses sous-jacentes au

modèle de la valeur économique. Les limites méthodologiques, de nature souvent très technique, font l'objet de nombreuses analyses détaillées dans la littérature économique. Par contre, les limites conceptuelles donnent rarement lieu à une analyse exhaustive, sont souvent méconnues et suscitent de surcroît nombre de controverses. Nous avons dressé un inventaire de ces limites en nous référant aux composantes de la définition de la valeur économique:

Tableau 13: Les limites conceptuelles de la valeur économique (VE)

Définition : La valeur économique (VE) d'un bien collectif est la somme des valeurs subjectives attribuées à ce bien par tous les individus concernés, chaque valeur subjective correspondant, sous l'hypothèse de maximisation de l'utilité ou "bien-être", à la mesure monétaire de la variation d'utilité individuelle induite par le bien et estimée par le consentement à payer (CAP), les fins individuelles étant supposées données		
	Composantes de la définition de la VE	Objections
1	Maximisation de la fonction d'utilité	Rationalité limitée du consommateur
2	Mesure monétaire des variations d'utilité	Rationalité limitée du consommateur
3	Assimilation de l'utilité au bien-être	Existence de valeurs de non-usage (VNU) non réductibles à des variations de bien-être
4	La valeur économique comme somme des valeurs subjectives individuelles	"Conscience limitée" du consommateur : existence de valeurs dites sociales (VSO) distinctes des valeurs subjectives individuelles
5	Fins individuelles supposées données (amoralité du modèle)	La VE propose une perception particulière de la valeur dans le paradigme de l'individualisme

NB : valeurs de non-usage (VNU) = valeurs liées à la simple existence d'un bien et ne dépendant pas de la consommation directe de celui-ci.

3. Conclusions et incidences politiques

Pour une analyse des instruments financiers de soutien des activités d'insertion génératrices d'impacts collectifs

L'analyse que nous avons effectuée de la notion de "bénéfice collectif" en droit ouvre la porte à des développements ultérieurs concernant le type d'instruments financiers qu'il serait possible d'envisager pour soutenir les activités d'insertion en raison des d'impacts positifs qu'elles génèrent au niveau de la collectivité. En effet, les contraintes relativement restrictives imposées par la législation européenne en matière de circulation des biens, de concurrence,... s'accompagnent certes d'exceptions, mais celles-ci laissent néanmoins relativement peu de marge de manoeuvre aux pouvoirs publics nationaux pour "récompenser" les activités susdites. Il conviendrait dès lors d'examiner et de comparer en détail non seulement les mécanismes de financement actuellement existants, mais aussi et surtout ceux qu'il serait possible de mettre en place dans le respect de la législation : aides d'Etat, exonérations fiscales et parafiscales, attribution de marchés publics, ... et ce, en distinguant deux types d'impacts : a) les impacts collectifs liés à l'activité d'insertion proprement dite; b) les impacts collectifs liés à l'activité-support de l'insertion (par exemple, collecte et recyclage de déchets).

Pour le développement d'indicateurs de mesure non monétaires des impacts collectifs

Notre analyse des techniques de mesure des biens collectifs (et des impacts collectifs de l'insertion en particulier) nous conduit à deux conclusions importantes. Tout d'abord, les problèmes conceptuels soulevés par le consentement à payer (CAP) sont loin d'être clairement identifiés. C'est sans doute pourquoi l'évaluation contingente (CVM) suscite de nombreux débats et ne fait pas l'unanimité parmi les économistes. Aussi, une *analyse approfondie des hypothèses sous-jacentes à la CVM* devrait-elle s'imposer comme un prolongement naturel de notre propre recherche dans ce domaine.

En second lieu, notre conviction est que même si la valeur économique pouvait constituer un outil fiable pour évaluer les biens collectifs (ce qui reste donc à démontrer), elle ne peut s'appliquer que dans des cas particuliers, et n'est de toutes façons pas en soi suffisante pour éclairer à elle seule les décisions publiques en la matière. Aussi les approches basées sur des *indicateurs non monétaires* de la production non marchande et sur les *analyses multi-critères* constituent-elles une voie encore trop peu explorée. En dépit de leurs propres limites (analysées dans le cadre de notre recherche), les évaluations basées sur des indicateurs multiples présentent de nombreux atouts par rapport à une mesure monétaire unique. Les avancées qu'il conviendrait d'encourager dans ce domaine revêtent dès lors une importance toute particulière eu égard aux enjeux liés à une meilleure "visibilité" des impacts collectifs engendrés par les activités économiques, et par l'insertion en particulier.

References

- Borzaga C. and Defourny J. eds., 2001. *The emergence of social enterprise*. London New-York: Routledge.
- D'Addio A., 2002. « Le passage en Entreprise de Formation par le Travail en Hainaut: une étude économétrique des déterminants de l'insertion professionnelle et de l'abandon du programme, » in *Formation Continue*, Région Wallonne ed. Namur.
- Evers A. and Laville J.-L. eds., 2004. *The third sector in Europe*. Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edwars Elgar.
- Grégoire O., 2004. « Pluralité des « stakeholders », objectifs et entreprises sociales d'insertion », *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLIII, n° 3, pp. 73-79.
- Lefèvre C. 2001, "Qualité de Vie, Approche en Termes de Fonctionnement Individuels, Thèse de Doctorat." *Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education*. Université catholique de Louvain: Louvain-la-neuve.
- Lemaître A., Nyssens M., 2004, « La mixité des ressources dans les entreprises sociales d'insertion », *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome XLII, n° 3, 37-49, 2004.
- Lemaître A., Nyssens M. et Platteau A. (2005), « Les entreprises sociales d'insertion par le travail entre idéal-type et institutionnalisation », in *Recherches sociologiques*, 2005/01, pp.129-152.
- Marée, M. (2004), "Les impacts collectifs de l'insertion. Définition, typologie et techniques de mesure", *Papiers de recherches/Working Papers*, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège
- Navez, F., Durviaux, A.L., Thirion, N. (2004), "Le bénéfice collectif et le droit", *Papiers de recherches/Working Papers*, Centre d'Economie Sociale, Université de Liège
- Nyssens M., Lemaître A. et Platteau A. (2004), « Quelle place et quels enjeux pour les entreprises sociales d'insertion en Belgique ? », in *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Tome 43, De Boeck, pp.25-36.
- Nyssens M. et Platteau A. (2005), « Profiles of Workers and Net Effect of Work Integration Social Enterprises in Belgium », in *Social Enterprises : between Market, Public Policies and Community*, Edited by Marthe Nyssens, Chapter 14, Routledge, Londres et New York, à paraître
- Platteau A. et Nyssens M. (2004), « Profils et trajectoire des travailleurs dans les entreprises sociales d'insertion », in *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Tome 43, De Boeck, pp.51-61.
- Rubbrecht I., Matheus N., D'Addio A., Nicaise I. (2005), *Sociale tewerkstelling in Vlaanderen: effecten en maatschappelijk rendement op lange termijn*, Leuven: HIVA.