



Le **CERISIS**, Centre de Recherche Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation Sociale, travaille sur divers aspects de la réalité sociale et économique du Hainaut. Composé de chercheurs de disciplines diverses (économie, psychologie et sociologie), il développe trois axes de recherches majeurs : l'économie sociale, l'insertion et l'enseignement.

SOMMAIRE

Edito	1
Discrimination positive et mobilité scolaire	3
Les entreprises sociales d'insertion.....	5
Travailler au-delà de 50 ans : stop ou encore ?	8
Publications récentes.....	11
Nouvelle parution.....	11
Annonce colloque.....	12
Renseignements pratiques	12



UCL
UNIVERSITÉ
CATHOLIQUE
DE LOUVAIN

BELGIQUE - BELGIE
P.B. - P.P.
B - 54
IMPRIME Toelating Gesloten Verpakking Autorisation de Fermeture B -54

CERISIS

Info

Semestriel – février 2006 – N° 18

Edito

Le 18 octobre 2005, Bernard Coulie, Recteur de l'Université catholique de Louvain, était l'invité du Cerisis à l'occasion du colloque fêtant les 10 ans d'existence du centre de recherche implanté à Charleroi. Développant son propos à partir du thème du colloque, « *A la recherche de solidarités* », le Recteur a rappelé les missions de l'UCL et présenté le rôle spécifique du Cerisis dans ce cadre. Nous vous en livrons quelques extraits choisis¹.

Au-delà de l'égalité, la solidarité²

« Le colloque du Cerisis nous appelle à une réflexion sur les solidarités, et sur leurs effets concrets, dans les domaines de l'économie sociale, de l'enseignement et de l'insertion sociale et professionnelle. (...) « Solidaire » se dit de personnes qui répondent en commun l'une pour l'autre d'une même chose, qui se sentent liées par une responsabilité et des intérêts communs. Par extension, enfin, le terme s'applique à des choses qui dépendent l'une de l'autre, fonctionnent ensemble dans un processus. (...) Cette valeur révolutionnaire, théorisée au début du XXe s. (cf. solidarisme), est devenue dans le vocabulaire sociopolitique un substitut prudent à 'égalité' sur le plan économique, d'où 'impôt de solidarité' etc. » (Le Robert. Dictionnaire historique de la langue française, sous la direction de A. Rey, Paris, 2000, p. 3456).

Le dépliant du colloque ne fait-il pas écho à cette conception, lorsqu'il présente sa thématique de la manière suivante : « Comment analyser les inégalités, comment penser les solidarités ? ». La mise en couple des termes « inégalités » et « solidarités » laisserait-elle penser qu'ici aussi « solidarité » est pris au sens vague d'égalité ? Ceux qui connaissent les travaux du Centre Cerisis, qui lisent les publications de ses membres ou qui, comme aujourd'hui, prennent part à ses activités, savent qu'il n'en est rien, et que le concept de solidarité qui est au cœur des travaux du Centre est bien plus complexe. Cette complexité résulte de la nature même du Centre Cerisis, de ses missions et de ses objectifs.

¹ Le texte intégral se trouve sur le site du Cerisis. <http://cerisis.opes.ucl.ac.be>

² Les titres sont de la rédaction

Le Cerisis, un centre universitaire « A la recherche de solidarités »

Le Centre Cerisis est, en effet, un centre universitaire, qui répond à des objectifs ambitieux, qui peuvent être résumés en quatre points.

1) Le Centre Cerisis reflète une conception de l'université elle-même, caractérisée par trois missions essentielles : enseigner, chercher, servir. (...) L'université n'est plus aujourd'hui une tour d'ivoire, isolée de ce qui l'entoure par le prestige du savoir. Elle est au contraire en interaction constante avec son environnement, et cela est admis par tous. (...)

2) Le second objectif du Centre Cerisis relève de la politique de l'UCL au service du développement des habitants d'une région en difficulté et en reconversion, le Hainaut. C'est une expression forte : l'UCL n'était pas présente dans le Hainaut, et si elle en faisait de temps à autres un objet d'études, c'était vu de Louvain-la-Neuve. Avec le Cerisis, et avec la Maison Lemaître qui l'accueille au cœur de Charleroi, l'UCL a voulu être présente au cœur d'une région, travailler sur le terrain, et être en contact direct avec les personnes concernées. (...)

3) Le troisième objectif du Centre Cerisis est d'exprimer les missions de l'université et de réussir une implantation sur le terrain, tout en demeurant un centre universitaire, caractérisé par son approche scientifique des questions à traiter. Dès le départ du Centre, et sous l'impulsion du professeur Georges Liénard, les travaux ont été orientés vers deux objectifs : la mise en évidence de la pertinence scientifique, et la recherche de la pertinence sociale, et cela dans les trois axes déterminés : celui de l'enseignement, celui de l'insertion, et celui de l'économie sociale. Cela se vérifie aussi dans la manière dont le Centre Cerisis envisage les résultats de ses recherches. Celles-ci doivent déboucher à la fois sur une valorisation scientifique, comme il est d'usage dans les milieux académiques, sous la forme d'enseignements et de publications par exemple, mais aussi sur une valorisation sociale, ce qui est plus novateur, et qui peut prendre diverses formes : élaboration de propositions, rencontres, services à la société, échanges entre experts de terrains et scientifiques, comme cela sera le cas durant ce colloque.

4) Le quatrième objectif du Centre Cerisis consiste à mettre en évidence le rôle des sciences humaines dans une région en reconversion et marquée par un haut taux de chômage. La reconversion passe nécessairement par des investissements techniques, des choix industriels, le développement de technologies et d'infrastructures. Mais l'expérience montre que cela ne suffit pas pour relancer une économie. L'économie n'est pas définie, ou pas seulement, par un type d'activités, mais par un mode d'organisation. La réflexion sur ce mode d'organisation relève spécifiquement du champ des sciences humaines. Le Centre Cerisis a pour mission d'en faire la démonstration, d'explorer les potentialités des organisations possibles et d'en tirer des propositions concrètes de mises en oeuvre, qu'il convient alors de présenter aux décideurs politiques ou économiques. (...) Le Centre Cerisis est naturellement porté à mettre l'accent sur les relations entre les événements, les causes économiques, les facteurs sociaux, mais surtout entre les personnes. C'est-à-dire à mettre l'accent sur les solidarités.

La solidarité, la responsabilité de chacun pour le tout

Revenons alors à l'histoire du mot : celle-ci doit attirer notre attention sur ce que nous mettons dans le mot « solidarité ». Il ne s'agit pas seulement d'« égalité » ; il s'agit au contraire de revenir à cette notion d'obligation réciproque, de responsabilité partagée, ou, plus précisément encore, d'un engagement dans lequel chacun est responsable du tout. (...) La solidarité ne consiste pas à trouver un juste équilibre dans cette répartition des rôles. Elle consiste précisément à remplacer cette répartition par une autre conception, dans laquelle chacun se sent responsable non seulement de son bonheur, mais aussi de celui de tous les autres. Se mettre « à la recherche de solidarités », comme nous y invite le titre du colloque, ce n'est pas nécessairement essayer de créer à toute force des égalités, mais c'est s'engager à faire émerger une organisation de la société dans laquelle chacun réponde du tout, comme nous y appelle le sens premier du mot « solidaire ».

Bernard Coulie,
Recteur

Denis Castra, Professeur à l'Université de Bordeaux II, et Robert Castel, de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales à Paris, ont également marqué le colloque de leur analyse du domaine de l'insertion sociale et professionnelle. Les recherches menées au Cerisis ont quant à elles été présentées lors d'ateliers thématiques. Les pages qui suivent présentent trois de ces textes. Nous vous invitons à retrouver l'ensemble des interventions à l'adresse suivante : <http://cerisis.opes.ucl.ac.be>.

Discrimination positive et mobilité scolaire

Thérèse-Marie Bouchat, Bernard Delvaux et Geneviève Hindryckx

Dans le cadre du programme d'évaluation des politiques de discrimination positive, le Cerisis a mené, conjointement avec le service de pédagogie expérimentale de l'ULg, une recherche centrée sur l'enseignement fondamental. Son objectif ? Mesurer et comprendre certains effets de système engendrés par les politiques de discrimination positive.

Au seuil de la recherche, notre hypothèse de départ était la suivante : l'existence des écoles en discrimination positive, stigmatisées ou dotées de l'image d'écoles spécialisées dans le traitement des « cas difficiles », permet aux autres écoles de se décharger de la prise en charge d'élèves défavorisés au plan social ou scolaire, ce qui ne fait qu'accroître la ségrégation des publics scolaires.

Pour tester cette hypothèse, nous avons combiné les approches qualitatives et quantitatives, en nous centrant particulièrement sur trois terrains (Bruxelles, Charleroi et Verviers) et sur douze écoles fondamentales en discrimination positive (quatre sur chaque terrain). Les matériaux collectés et travaillés sont à la fois 1) des entretiens avec les directions de ces écoles, 2) un relevé des élèves arrivés ou sortis de ces écoles ainsi que des motifs de leur mobilité, 3) des entretiens avec des inspecteurs, conseillers pédagogiques ou agents PMS actifs sur les terrains étudiés, et 4) un fichier répertoriant les trajectoires scolaires sur deux ans de tous les élèves de la Communauté. C'est essentiellement ces dernières données statistiques que nous mobiliserons dans cette courte synthèse.

Une mobilité scolaire élevée, surtout dans les écoles en discrimination positive

Les changements d'école en cours de trajectoire sont fréquents en Communauté française : chaque année, 13,5 % des élèves de maternelle changent d'implantation, et 12,1 % des élèves de primaire font de même. Certes, une partie de cette mobilité résulte des déménagements, dont la fréquence décroît à mesure que l'enfant prend de l'âge. Mais, dans l'enseignement fondamental, la proportion d'élèves changeant d'implantation pour d'autres raisons se situe, selon les années d'étude, entre 5 et 8 % par an.

On note par ailleurs que les changements d'écoles sont proportionnellement plus nombreux dans les écoles en discrimination positive (17,9 % de mobilité annuelle contre 12,8 % dans les autres écoles). Cette plus grande mobilité des élèves des écoles en discrimination positive se vérifie au sein de chaque arrondissement.

Ce constat d'un écart important entre les deux catégories d'écoles gagne cependant à être replacé dans une approche plus large. En effet, du point de vue de leur contexte et de leur public, les écoles en discrimination positive ne forment pas un tout homogène, et ne constituent pas non plus une catégorie entièrement distincte des autres écoles puisque certaines écoles ne bénéficient pas des mesures de discrimination positive ont des indices socioéconomiques très proches de certaines écoles qui en bénéficient. Plutôt qu'à deux catégories d'écoles nettement

distinctes, on a donc affaire à une grande diversité d'écoles que l'on peut situer sur un continuum du point de vue des caractéristiques socioéconomiques de leur public. Les données statistiques sur la mobilité scolaire mettent en évidence cette continuité : entre les deux situations extrêmes en termes de composition du public, le taux d'élèves mobiles tend en effet à décroître progressivement à mesure qu'augmente l'indice socioéconomique moyen du public de l'école. Il passe ainsi, dans l'enseignement primaire, de 14 à 5%.

Provenance et destination des flux ? Variables selon le public de l'école

Les écoles ne se différencient pas seulement par l'ampleur des flux d'entrée et de sortie, mais aussi par la direction de ces flux. A ce sujet, on remarque en premier lieu que les écoles en discrimination positive enregistrent, bien plus que les autres, des échanges d'élèves avec des écoles qui ne sont pas situées en Communauté française ou qui ne relèvent pas de l'enseignement ordinaire.

Les écoles en discrimination positive constituent en effet d'abord une porte d'entrée privilégiée pour les publics jusqu'alors non scolarisés en Communauté française. Ce public externe est de deux types. Le premier est composé d'élèves de nationalité belge ou européenne, et comprend donc notamment des élèves précédemment inscrits dans les écoles des Communautés flamandes et germanophones. Ces élèves externes entrent dans le système scolaire francophone à peine

plus fréquemment par les écoles en discrimination positive que par les autres : 16 % d'entre eux entrent en effet par les écoles en discrimination positive alors que celles-ci ne représentent qu'environ 12 % des effectifs scolaires totaux. Les externes non européens entrent par contre massivement par les écoles en discrimination positive : 48 % d'entre eux suivent en effet ce circuit d'entrée. Les arrivées extra-communautaires représentent donc une lourde charge pour les écoles en discrimination positive, et ce tant au niveau quantitatif qu'au niveau qualitatif, les défis d'intégration étant bien plus importants dans le cas des publics non européens qu'elles accueillent massivement.

Les écoles en discrimination positive sont par ailleurs d'importants « pourvoyeurs » des écoles d'enseignement spécialisé et des écoles situées en dehors de la Communauté française. Plus de 20 % des élèves allant dans ces directions proviennent en effet des écoles en discrimination positive, soit un pourcentage près de deux fois supérieur au poids relatif des écoles en discrimination positive dans les effectifs globaux de la Communauté. Ce déséquilibre est surtout préoccupant en ce qui concerne l'enseignement spécialisé : alors que les écoles les plus favorisées n'envoient chaque année qu'environ 0,5 % de leur public dans l'enseignement spécialisé, les plus défavorisées en envoient 1,7 %, sinon plus. Une telle différence peut découler de la plus forte concentration des populations défavorisées dans les écoles en discrimination positive (puisque l'on sait que l'entrée dans l'enseignement spécialisé est fortement corrélée à l'origine socioéconomique). Mais elle peut aussi refléter une différence de politique

d'orientation : il conviendrait de vérifier l'hypothèse selon laquelle l'accumulation des défis auxquels sont confrontées ces écoles les conduirait à recommander plus facilement l'envoi d'un élève vers les écoles spécialisées.

Au sein de l'enseignement ordinaire, les flux s'opèrent essentiellement entre les écoles ayant des indices socioéconomiques équivalents ou proches. Mais les élèves qui quittent une école défavorisée ou située à un niveau intermédiaire aboutissent dans une école dont l'indice socio-économique est plus souvent supérieur qu'inférieur à celui de l'école d'origine. Les progressions les plus significatives s'observent surtout dans les catégories d'écoles les plus défavorisées. Si le système privilégie donc les changements d'école relativement proches sur le plan socioéconomique, une partie des élèves scolarisés dans les écoles en discrimination positive fait cependant exception à cette règle : chaque année, environ 5 % d'entre eux quittent l'école de départ pour une école dont le public est significativement plus favorisé.

Les données statistiques disponibles ne permettent pas de savoir si les changements d'implantation sont couplés ou non à des déménagements et donc dans quelle proportion les sorties d'espaces scolaires ségrégués s'accompagnent ou non d'une sortie des espaces de résidence ségrégués. On notera cependant qu'aux yeux des directions rencontrées, le déménagement résidentiel est l'explication la plus fréquente des entrées et sorties qu'ils ont constatées.

Une hypothèse à revoir

Le schéma des flux ainsi élaboré nous amène à revoir l'hypothèse de départ, qui prévoyait la présence de

trajectoires de relégation allant d'écoles n'étant pas en discrimination positive vers des écoles qui le sont. Au niveau de l'enseignement fondamental, de tels flux existent, mais ils ne sont pas massifs, contrairement à ce qu'on observe au niveau de l'enseignement secondaire. De plus, les écoles qui ne sont pas en discrimination positive et qui « envoient » des élèves vers les écoles en discrimination positive sont en majorité relativement proches de l'indice-seuil marquant la frontière entre les deux catégories d'écoles.

Alors que nous pensions trouver la confirmation de telles trajectoires de relégation, les trajectoires inverses apparaissent être le résultat le plus significatif de notre recherche. A ce constat s'ajoute l'observation du rôle primordial joué par les écoles en discrimination positive dans l'alimentation de l'enseignement spécialisé et dans l'accueil des enfants non-européens jusqu'alors non scolarisés en Communauté française.

Si le schéma des flux du fondamental se distingue de celui jusqu'ici mieux connu de l'enseignement secondaire, c'est probablement avant tout en raison de l'absence de filières hiérarchisées. Le niveau fondamental ne comporte pas de catégories d'offre instituées qui constituent, pour les écoles secondaires, un levier pour la sélection scolaire et, pour les familles concernées par l'échec scolaire, un élément restreignant l'éventail des choix. Les familles dont l'enfant a commencé sa scolarité dans des écoles socialement élitistes ou intermédiaires veillent à éviter l'entrée de leurs enfants dans des écoles défavorisées, même si elles sont amenées à changer d'école. Celles qui, par contre, font commencer la scolarité de leurs enfants dans les écoles défavorisées

peuvent être regroupées en deux grandes catégories. Certaines, même si elles changent d'école, ne peuvent ou ne souhaitent pas accéder à des écoles composées d'un public plus favorisé. D'autres mettent en place des stratégies pour permettre à leur enfant de quitter les lieux scolaires ségrégués. Pour ce faire, d'aucunes consentent des déplacements quotidiens entre domicile et école, pour sortir au plan scolaire de la ségrégation subie au plan résidentiel. D'autres optent pour un déménagement dans une région plus favorisée, ce qui leur permet par ricochet d'accéder à des écoles composées d'un public plus favorisé. Ce type de stratégie est notamment le fait d'une partie des familles récemment immigrées, qui, dans un premier temps, ne peuvent choisir leur lieu de vie et sont préoccupées de survie

matérielle, puis qui « apprivoisent » peu à peu les codes scolaires et développent des stratégies de promotion sociale, notamment dans le champ scolaire.

Conclusion

Nos analyses confirment les liens d'interdépendance entre les différentes catégories d'écoles et donc l'intérêt qu'il y a à replacer la problématique des discriminations positives dans un contexte plus large. Mais nos analyses ne confirment pas les mécanismes de relégation attendus (si ce n'est en direction de l'enseignement spécialisé). Elles mettent cependant en exergue d'autres processus pré-occupants, notamment la fuite d'écoles défavorisées par les familles entreprenantes et par les élèves conformes aux normes

scolaires, ce qui contraint ces écoles à un haut taux de *turn-over* et à la prise en charge des populations les plus défavorisées, notamment celles nouvellement arrivées de l'étranger. Ces phénomènes ne semblent cependant pas résulter des politiques de discrimination positive, l'attribution de l'étiquette « d'école aidée » paraissant influencer moins les stratégies et décisions parentales que d'autres indicateurs (caractéristiques visibles du public, réputation, défaillances pédagogiques ou disciplinaires observées,...). Si de tels constats ne mettent pas en cause l'utilité des politiques de discrimination positive (et même plaident pour une accentuation des moyens), ils invitent à tenter d'agir en amont sur les questions de dualisation scolaire et résidentielle.

Les entreprises sociales d'insertion

Andreia Lemaître, Marthe Nyssens et Alexis Platteau

Les entreprises sociales sont des organisations privées qui poursuivent une finalité non-lucrative de service à la collectivité à travers une activité continue de production de biens et services. Dans ce cadre, les « entreprises sociales d'insertion » ont comme objectif principal l'insertion de personnes fragilisées sur le marché du travail par le biais de la création d'emploi. Sur base de sa dimension de service à la collectivité, la littérature scientifique décrit un idéal-type de l'entreprise sociale « à parties prenantes et ressources multiples ». D'une part, pour prendre en compte les différentes facettes de la finalité de service à la collectivité, elle est une organisation comportant une pluralité de membres (usagers, béné-

voles, travailleurs, etc.), pour lesquels les objectifs et la production de l'organisation constituent un enjeu central. D'autre part, elle mobilise une pluralité de ressources : marchandes (par la vente de biens et services sur le marché), redistributives (par les subsides directs et indirects) et réciprocaires (par exemple sous la forme de bénévolat, de dons). L'entreprise sociale « à parties prenantes et ressources multiples » ainsi caractérisée est toutefois un idéal-type. En effet, il faut considérer, pour l'analyse, le fait que ces initiatives sont encadrées politiquement, c'est-à-dire que leur construction émane de processus d'interdépendance avec les politiques publiques qui influencent leurs

modalités d'organisation. L'inscription progressive des entreprises sociales d'insertion dans l'action publique s'est matérialisée par l'adoption d'un cadre légal spécifique : l'agrément « Entreprise d'insertion » qui, en Région wallonne, date de 1998 et a été révisé en 2004. Cette institutionnalisation leur a permis d'être reconnues par les autorités publiques quant à leur rôle dans l'insertion. Cependant, certaines entreprises sociales d'insertion, pour la plupart des associations sans but lucratif, sont actives dans l'insertion de personnes défavorisées sans pour autant avoir adopté cet agrément. Selon notre hypothèse, cette institutionnalisation a des impacts sur les modes

d'organisation des entreprises sociales d'insertion. A partir d'une enquête en Région wallonne, nous analysons la mise en œuvre de la finalité de service à la collectivité par les entreprises sociales d'insertion, sur base de la configuration des parties prenantes dans les structures de décision, des ressources mobilisées et du public accueilli. Notre propos est donc la mise en évidence des pratiques des entreprises sociales, reflets des relations entre objectifs des acteurs locaux et des politiques publiques. Notre échantillon comporte quinze entreprises sociales d'insertion (ESI). Dix sont agréées en tant que « Entreprise d'insertion » (EI). Cinq n'ont pas opté pour l'agrément « EI » et ont un statut d'association sans but lucratif (ASBL), mis à part une qui est une société coopérative. Nous y avons interrogé les responsables d'entreprise ainsi que les travailleurs.

Entreprises sociales et parties prenantes : l'enjeu de leur mode de gouvernance

Dans la ligne de l'idéal-type de l'entreprise sociale, l'analyse de l'échantillon montre que plus de 90% des ESI sont composés d'une pluralité de parties prenantes au sein de leur conseil d'administration (CA). Ce sont des représentants d'autres organisations d'économie sociale, du secteur public, du secteur privé lucratif, de l'équipe permanente de l'ESI, des travailleurs en insertion, d'organismes financeurs, ou encore des bénévoles, des sympathisants du projet et des clients. Deux catégories de parties prenantes sont particulièrement présentes : les organisations d'économie sociale et l'équipe permanente de travail. Par contre, les travailleurs en insertion sont peu repré-

sentés, ce qui interpelle dans la mesure où l'insertion est au cœur de la mission de ces entreprises sociales. L'analyse montre que la participation des travailleurs en insertion est loin de faire l'unanimité au sein des ESI. Par ailleurs, finalité de l'organisation et composition de son CA sont étroitement liées. C'est ainsi que, les ESI qui placent le plus souvent l'objectif d'insertion socio-professionnelle comme principal objectif ont un CA dans lequel siègent non seulement des membres de l'équipe permanente de travail mais aussi, dans la plupart des cas, des travailleurs en insertion, alors que le CA des ESI qui accordent un poids plus important à l'objectif de production est caractérisé par la présence de représentants du secteur privé lucratif aux côtés d'autres types de parties prenantes. Les ESI de ce second groupe sont toutes nées après le décret EI. Elles sont particulièrement attentives à la dimension commerciale de l'entreprise. Ceci reflète sans doute le fait que le législateur a inscrit les EI dans le champ de l'économie sociale « marchande ».

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

L'autre caractéristique de l'idéal-type de l'entreprise sociale est sa capacité à articuler différents types de ressources pour poursuivre une finalité de service à la collectivité. Nous avons reconstitué et analysé les ressources, monétaires et non-monétaires, des ESI de notre échantillon pour l'année 2001. En moyenne, les ESI mobilisent 60% de ressources marchandes, 28 % de ressources redistributives et 12 % de ressources réciprocatives (via principalement le bénévolat).

Le mode de mixité des ressources diffère toutefois selon les ESI. Nous avons dégagé une typologie composée de quatre groupes d'ESI. L'articulation spécifique des ressources de chaque groupe peut être mise en relation avec le type de production des ESI, leur type de finalité de service à la collectivité ou « finalité sociale ». En effet, nous pouvons distinguer les « organisations à finalité sociale simple » – qui poursuivent un objectif social d'insertion – des « organisations à finalité sociale multiple » – qui combinent un objectif social d'insertion avec un objectif social de production, 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).

Le premier groupe d'ESI, qualifiées d'« organisations quasi-marchandes », se distingue par une part importante de ressources marchandes, avec toutefois des relations redistributives mais peu de relations réciprocatives. Ce sont des « organisations à finalité sociale simple », qui visent l'objectif d'insertion, et qui sont toutes, à une exception près, institutionnalisées au sein du cadre légal d'« EI » qui ne reconnaît qu'une finalité sociale d'insertion à ce type d'organisations. Elles s'appuient sur des subsides provenant des politiques actives d'emploi. Mais elles gardent une part importante de ressources marchandes. L'analyse montre aussi que les subsides spécifiques à l'agrément « EI » ne représentent en moyenne qu'un tiers du total des subsides, soit 7% de leurs ressources totales. En effet, la majorité des subventions de ces EI est liée à des politiques d'activation accessibles à l'ensemble des entreprises sous condition d'embauche d'une personne désavantagée sur le marché

du travail. Par ailleurs, ce groupe d'organisations se tourne vers le public le plus défavorisé de l'échantillon. Le second groupe d'ESI, «les organisations hybrides», présente un relatif équilibre entre la part des ressources marchandes et redistributives. La part de ressources réciprocitaires reste relativement faible. Ces ESI sont toutes institutionnalisées, elles sont « à finalité sociale simple » (l'insertion), mais elles ont ceci de particulier qu'elles sont présentes sur des marchés peu rentables (par exemple, elles offrent un service de nettoyage à domicile). Elles engagent alors de nombreux travailleurs en « Article 60 » financés par le CPAS, ce qui explique la part plus importante de relations redistributives de ces organisations. En outre, l'échantillon comporte également une « organisation marchande », « à finalité sociale simple » (l'insertion), qui ne développe pratiquement que des relations marchandes. Ceci s'explique d'une part par une forte revendication d'autonomie ; c'est d'ailleurs pourquoi cette société commerciale n'a pas adopté l'agrément « EI ». D'autre part, il semblerait que, si elle poursuit bien un objectif d'insertion, elle s'adresse à un public relativement moins précarisé que dans le premier groupe d'« organisations quasi-marchandes ». Enfin, le quatrième groupe, «les organisations à dominante non-marchande», se caractérise par une part importante de ressources redistributives et réciprocitaires, les ressources marchandes étant moins importantes. Ces ESI sont toutes non-institutionnalisées et « à finalité sociale multiple » : elles combinent un objectif d'insertion et un objectif de production de services sociaux. Etant donné leur objectif de production particulier, elles ne peuvent

générer d'importantes ressources marchandes. Mais leur finalité sociale multiple permet une plus forte mobilisation de ressources réciprocitaires. La production, porteuse d'un enjeu d'équité, est aussi en partie financée par des ressources redistributives. De fait, ces ASBL ne disposent pas des subsides spécifiques à l'agrément « EI » mais bénéficient d'importants subsides surtout via des postes provenant des programmes de résorption du chômage. La poursuite concomitante de ces deux objectifs sociaux, d'insertion et de production, est valorisée par ces ESI. Mais il peut arriver que ces deux objectifs soient en tension et qu'une certaine sélection du public en insertion soit réalisée pour garantir la qualité du service rendu. Ces ESI emploient d'ailleurs des travailleurs parmi les moins défavorisés de l'échantillon.

Nous avons tenté de montrer que, alors que les ESI articulent, à des degrés divers, différents types de ressources, l'institutionnalisation inscrit ces organisations dans l'économie sociale «marchande» et ne reconnaît que leur objectif d'insertion. Nous pouvons alors éclairer les raisons quant au choix d'autonomie des ESI non-institutionnalisées : ces ASBL tendent à adopter une structure d'objectifs sociaux multiples.

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

Selon le décret « EI », la mission des EI est identifiée comme la création d'emplois pour un public fragilisé sur le marché du travail.

Les pouvoirs publics et les opérateurs se rejoignent sur ce point mais des différences apparaissent quant à la conception de cette insertion. A travers une subsidiation dégressive des travailleurs en insertion, la conception de l'insertion implicite dans le décret est une insertion tremplin, les travailleurs devant atteindre un niveau de productivité suffisant après quatre ans. Cela présuppose que ces ESI accueillent des travailleurs au profil relativement similaire et proche du marché du travail. Les analyses réalisées montrent que le public des ESI est au contraire fortement hétérogène. Si, pour un certain nombre de travailleurs, une expérience limitée d'emploi protégé leur permet de réintégrer le marché du travail classique, pour d'autres, qui souffrent de problèmes qui affectent durablement leur niveau de productivité, cette conception tremplin de l'insertion s'avère inadéquate. Par conséquent, bien que les ESI s'adressent au public le plus défavorisé de notre échantillon, les responsables d'entreprise font remarquer que le caractère temporaire des subsides liés à l'agrément « EI » risque à terme d'entraîner un phénomène d'écroulement : les entreprises étant incitées à sélectionner un public qui est plus proche d'une insertion « normale » sur le marché du travail. Les subsides à l'insertion devraient dès lors, au sein des structures, être différenciés en fonction du public, permettant à certains de conserver durablement un emploi « protégé ». Des expériences étrangères, comme celles des coopératives sociales d'insertion italiennes, nous montrent l'efficacité d'une certaine mixité des publics, accompagnée de modes différenciés de subsidiation au sein des structures elles-mêmes.

Nous avons aussi analysé les trajectoires des travailleurs afin d'analyser l'effet net de la mise à l'emploi par les ESI. L'effet net mesure la part des travailleurs en insertion qui sont à l'emploi au moment de l'enquête (début 2003) grâce aux ESI et qui, sans elles, n'auraient pas été en mesure de s'insérer sur le marché du travail. Il est, dans le cas des ESI, de 47%.¹ Ainsi, près d'un travailleur sur deux était à l'emploi au moment de l'enquête alors qu'il ne l'aurait pas été sans les ESI. Un tel effet net apparaît assez favorable compte tenu de l'effet net d'autres politiques actives d'emploi. Etant donné un effet net de 47%, l'impact

¹ Toutefois, il faut rester prudent vis-à-vis du résultat obtenu, étant donné que l'évaluation a eu lieu en moyenne 2 ans après l'entrée des travailleurs en ESI et la présence probable de biais de sélection que nous n'avons pu corriger.

budgétaire direct pour les pouvoirs publics belges, tous niveaux confondus, de la mise à l'emploi d'un travailleur en EI agréée s'avère être un bénéfice, qui s'élève à 267,47 euros par mois.

Conclusion

Les politiques publiques ont reconnu le rôle des ESI dans le champ de l'insertion via le décret EI. Cette institutionnalisation a l'avantage d'octroyer des moyens financiers calibrés suivant l'objectif d'insertion. Les EI s'adressent, en effet, à un public particulièrement défavorisé. Mais cette institutionnalisation influence en retour les formes organisationnelles de ces ESI et peut entraîner des carcans si leur capacité d'innovation n'est pas reconnue, par exemple pour celles qui, en plus de l'objectif d'insertion, poursuivent un objectif de production à finalité sociale

qui n'est pas pris en considération. L'institutionnalisation des ESI tend à induire des organisations plus marchandes, portées par des groupes plus entrepreneuriaux, et dont l'objectif est l'insertion de publics fragilisés mais sans reconnaissance de la diversité des publics accueillis, ce qui peut avoir un impact sur la sélection du public bénéficiaire de ces entreprises. L'un des traits majeurs de ces expériences est pourtant 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 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.

Travailler au-delà de 50 ans : stop ou encore ?

Mathieu Gaillard et Donatienne Desmette

Introduction

Le déclin du taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans, conventionnellement appelés «travailleurs âgés», observé ces dernières années dans de nombreux pays occidentaux conduit ceux-ci à modifier les systèmes de (pré)pension afin de prolonger la vie active effective. Cependant, pour que les politiques mises en œuvre soient pertinentes, il est nécessaire de comprendre, au préalable, les raisons qui incitent un travailleur à arrêter précocement sa vie professionnelle. En effet, en dehors du cadre des restructurations d'entreprise où la pré-pension peut être imposée aux travailleurs, celle-ci peut représenter un

choix délibéré du travailleur. A l'inverse, un travailleur occupant un emploi similaire peut décider de travailler le plus longtemps possible. Selon les études portant sur la décision de pré-pension, l'attitude d'un travailleur âgé à l'égard d'une éventuelle pré-pension est d'autant plus favorable qu'il se sent en mauvaise santé et qu'il projette peu de difficultés financières lors de sa (pré)pension. L'environnement professionnel ou familial du travailleur est aussi un facteur explicatif significatif, des conditions de travail défavorables et/ou la présence d'un membre de la famille nécessitant des soins pouvant en effet favoriser la pré-pension. Dans cette perspective, la décision de pré-pension est abordée sous

un angle essentiellement individuel. Or, l'on peut penser que des processus sociaux, susceptibles de définir des normes en termes de comportement, sont également à l'œuvre ; le fait d'étiqueter le travailleur comme « âgé » n'est à cet égard certes pas anodin.

Une approche psychosociale de la fin de carrière

Représentations sociales du travailleur âgé

Les stéréotypes associés au groupe des travailleurs âgés sont à la fois positifs et négatifs ; ainsi, ces individus, en comparaison avec des travailleurs plus jeunes, sont perçus comme

étant plus expérimentés et plus loyaux, mais aussi plus lents, moins créatifs, moins flexibles, moins énergiques, moins motivés, moins compétents en matière de nouvelles technologies, etc. Dans le monde du travail, le vieillissement apparaît donc comme une source possible de stigmatisation. Or, les recherches portant sur des groupes stigmatisés mettent en évidence combien le fait d'appartenir à un tel groupe peut influencer les attitudes et les comportements des individus ; le parallèle peut être fait avec la situation des travailleurs âgés. Dans cette optique, l'application de la théorie de l'identité sociale à la problématique du maintien en emploi constitue une approche pertinente pour aborder la manière dont les travailleurs âgés réagissent à la stigmatisation potentielle du vieillissement dans le monde du travail.

Identité sociale et attitudes professionnelles

L'identité sociale est une définition de soi en référence à un groupe social et en opposition à d'autres groupes sociaux (« Je suis un travailleur âgé »). A l'opposé, l'identité personnelle renvoie aux attributs personnels de l'individu, à ce qui fait qu'il est unique, distinct des autres êtres humains (« Je suis A.B. »). Lorsque le contexte social met en avant des stéréotypes négatifs d'un groupe, l'identité sociale activée pour les membres de ce groupe est négative, dévalorisée. L'individu qui porte cette identité négative vise alors, dans ses attitudes et comportements, à revaloriser son identité. Dans cette perspective, la prépension peut être comprise comme une stratégie visant à échapper à la dévalorisation de l'identité de travailleur âgé ; cela expliquerait une partie de la diversité des attitudes par rapport à l'emploi, selon

que l'individu se sent stigmatisé ou non en tant qu'âgé. En effet, une étude portant sur des travailleurs de 50 à 60 ans souligne que la prépension est intimement liée au fait de se sentir « âgé » (Desmette, Gaillard & Liénard, 2005).

La recherche présentée lors du colloque « A la recherche de solidarités » vise à poursuivre la réflexion en ouvrant l'analyse à d'autres attitudes que l'intention de prépension et en introduisant des processus relatifs non seulement au travailleur lui-même (par exemple sa santé) et à ses conditions de travail, mais également à la manière dont il perçoit et vit la construction sociale du vieillissement professionnel.

Recherche empirique

Méthodologie

Le recueil des données a été réalisé via un questionnaire comportant un important volet subjectif. Quatre attitudes susceptibles d'être adoptées par les travailleurs âgés ont été mesurées : l'intention de retrait anticipé (prépension ou réduction du temps de travail), le désengagement psychologique, l'implication organisationnelle et la compétition envers les travailleurs plus jeunes. Les prédicteurs de ces attitudes sont d'ordre individuel (variables socio-démographiques, santé et aisance financière), organisationnel (charge physique de travail et autonomie) et psychosocial (entre autres, identité sociale).

La recherche a été réalisée en partenariat avec la CSC et la CNE des provinces de Namur et du Luxembourg : le questionnaire a été diffusé par des délégués syndicaux à des travailleurs de 45 à 59 ans de quatre secteurs (soins et gardes à domicile, IMP et protection de la jeunesse, industrie chimique et grande distribution) disposant chacun d'une convention collective per-

mettant des aménagements de fin de carrière du type « prépension ». En outre, ces individus travaillaient pour des organisations ne connaissant pas de difficulté financière (pas de prépension « forcée »). Le questionnaire était accompagné d'une enveloppe pré-affranchie permettant aux participants de le renvoyer, une fois complété, au Cerisis.

L'échantillon final est composé de 152 personnes. Soixante-deux de celles-ci sont des femmes. Trente-deux des répondants ont entre 45 et 49 ans, 46% entre 50 et 54 ans, et 22% entre 55 et 59 ans. En ce qui concerne le statut professionnel, l'échantillon est composé de 67% d'employés et de 33% d'ouvriers.

Résultats

En ce qui concerne l'intention de prépension, de manière cohérente avec la littérature scientifique dans le domaine, les analyses statistiques (régressions linéaires) soulignent que celle-ci est d'autant plus prononcée que le travailleur âgé se sent en mauvaise santé et/ou qu'il anticipe peu de difficultés financières lorsqu'il envisage sa prépension. L'âge et le genre, par contre, ne semblent pas prédire significativement l'intention de retrait anticipé. Sur le plan organisationnel, ni le type de secteur, ni le statut professionnel ne semble sous-tendre l'intention de retrait anticipé, au contraire du degré d'autonomie dans l'emploi : moins l'individu s'estime autonome, plus il a l'intention de quitter précocement le travail. Quant à la charge physique du travail, elle ne paraît pas être liée au retrait anticipé. Qu'en est-il des variables psychosociales ? En termes d'identité sociale, certains individus s'identifient plus fortement que d'autres sur la base de l'âge ; cette

tendance à se percevoir en tant que travailleur âgé oriente l'individu vers le retrait objectif du monde du travail. Ceci est d'autant plus vrai que le travailleur perçoit dans son entreprise une possibilité de départ anticipé (l'entreprise favorise la prise de prépension ou la réduction du temps de travail).

Le retrait anticipé n'est toutefois pas toujours possible pour des raisons personnelles et/ou organisationnelles. La question qui se pose est, dès lors, de savoir comment se réalise le maintien dans l'emploi. Les analyses soulignent que la qualité de celui-ci est fortement associée à la perception de la différenciation qui est faite entre les travailleurs sur base de l'âge. En d'autres termes, le fait de percevoir qu'il est possible, ou impossible, d'être valorisé individuellement malgré l'étiquette de travailleur âgé oriente le type d'attitudes que le travailleur âgé développe préférentiellement au sein de l'organisation ; pour qualifier la perception de l'ouverture de l'environnement professionnel au travailleur âgé, nous parlerons de « perméabilité professionnelle ». Plus le travailleur perçoit de la perméabilité professionnelle, meilleur est son rapport à l'emploi, mesuré par l'implication organisationnelle ; en d'autres termes, l'attachement durable à l'organisation semble être lié au degré d'ouverture que celle-ci manifeste par rapport aux travailleurs âgés.

Par contre, si l'environnement professionnel est perçu comme plutôt fermé à tout travailleur âgé, alors le risque de se désengager psychologiquement du domaine professionnel s'installe : le travailleur âgé aura d'autant plus tendance à développer une attitude de désinvestissement professionnel qu'il perçoit que son âge constitue un motif de différenciation par rapport aux autres travailleurs. En outre, sur le plan des attitudes professionnelles d'ordre collectif telle que la compétition entre les catégories de travailleurs, plus forte est la perception de l'existence de barrières dues à l'âge (impermeabilité professionnelle), plus forte est la demande de privilèges par rapport aux plus jeunes en ce qui concerne le salaire, les promotions et la reconnaissance des compétences. Par contre, la possibilité de valorisation professionnelle individuelle (perméabilité professionnelle) rend l'identification au groupe des travailleurs âgés moins insatisfaisante, ce qui renforce les attitudes contribuant à un climat intergénérationnel positif (moins de compétition envers les travailleurs plus jeunes).

Conclusion

Cette étude montre que le travail au-delà de 50 ans n'est pas réductible à une alternative de type « stop ou encore », mais est à envisager dans la perspective d'un « stop et encore ». En effet, les attitudes des travailleurs âgés ne sont pas orientées

uniquement vers le retrait objectif de la sphère professionnelle via la prépension mais aussi vers leur maintien en emploi. D'une part le retrait du monde professionnel peut être envisagé, pour les travailleurs restant en emploi, sur un plan subjectif (désengagement psychologique). D'autre part, la qualité du maintien en emploi des travailleurs âgés peut se révéler soit positive (implication organisationnelle), soit négative (compétition envers les travailleurs plus jeunes). Les résultats obtenus témoignent également de la multidimensionnalité des processus qui sous-tendent ces attitudes. En effet, outre l'état de santé, les contraintes financières et certaines conditions de travail, l'identité sociale de travailleurs âgés doit être prise en compte pour comprendre les décisions de l'individu quant à la poursuite ou non de son activité professionnelle. Dans cette perspective, les propositions visant à modifier le système des prépensions devraient moins être guidées par un principe d'uniformité de la fin de carrière, mais plutôt par la prise en compte, dans un souci de respect de la qualité de vie, de l'adéquation entre d'une part la situation personnelle, organisationnelle et psychosociale du travailleur âgé, et d'autre part les possibilités qui s'offrent lui en termes de maintien ou non en emploi.

**La question des relations entre l'âge, le travail et la qualité de vie vous intéresse ? Nous cherchons des personnes de 45 à 65 ans qui seraient d'accord d'être interrogées dans le cadre de nos recherches.
Infos : 071/ 20 25 29 ou <http://cerisis.opes.ucl.ac.be>**

PUBLICATIONS RECENTES

BOURGUIGNON, D. (2005). Les conséquences de la stigmatisation aux stratégies de défense de soi: le cas des personnes sans emploi. Thèse de doctorat, non publiée. Université de Louvain, Louvain-La-Neuve, Belgique.

DESMETTE, D., GAILLARD, M., & LIENARD, G. (2005). Lorsque l'âge devient stigmaté: Le rôle de l'identité de travailleur « âgé » dans l'intention de prépension. In A. Battistelli, M. Depolo, & F. Fraccaroli (Eds.), La qualité de vie au travail dans les années 2000 (pp. 826-838). Bologne: CLUEB.

FUSULIER, B., & MANGEZ, E. (2005). L'emprise culturelle de l'entreprise ? L'exemple de la réforme du premier cycle de l'enseignement secondaire. Recherches Sociologiques, II, 171-186.

NYSENS, M. (2006). Social enterprises at the crossroads of Market, Public Policies and Civil Society. Routledge, London, New York.

PLATTEAU, A., NYSENS, M. & LEMAITRE, A. (2006). Chapitre 7. Entreprises d'insertion : entre idéal-type et institutionnalisation », dans I. Nicaise, M. Nyssens, et J. Defourny (Eds.), Economie sociale, intégration sociale et développement durable (pp. 105-138). Politique Scientifique Fédérale / Academia Press, Gand.

Vient de paraître aux Presses Universitaires de Louvain

Réseaux et territoires. Les régulations intermédiaires dans le système scolaire en Communauté française

Bernard Delvaux, Silvia Giraldo et Christian Maroy

Les régulations intermédiaires sont les dispositifs qui tendent, au sein d'un territoire local, à orienter les pratiques des établissements, des enseignants ou des familles. En Communauté française, cette réalité renvoie de longue date aux pouvoirs organisateurs et au réseaux d'enseignement, mais, plus récemment, à des instances territoriales comme les conseils de zone.

Le livre, fondé sur une recherche de terrain dans un espace local, vise à mieux faire connaître les acteurs, les modes de fonctionnement, les enjeux et dilemmes, les tensions et contradictions ainsi que les effets de ces régulations.

Un livre de 196 pages.

Prix promotionnel de 14 eur

(frais de port inclus pour la Belgique – supplément de 6 eur pour l'étranger)

pour toute commande passée avant le 28 février au Cerisis par fax au 071/20.25.30 ou via le site internet <http://cerisis.opes.ucl.ac.be/>.

Au-delà de cette date, les commandes peuvent être effectuées via le site <http://www.i6doc.com>.

Prochain colloque du Cerisis
La Louvière – 18 mai 2006 (13h30-17h)

“Au cœur de l’insertion socioprofessionnelle »

Le droit à l’emploi convenable est un des piliers des démocraties politiques et sociales. Face au chômage et à la précarisation de l’emploi, des actions sont mises en place par les pouvoirs publics et par les organismes d’insertion socioprofessionnelle. Elles concernent à la fois les structures sociales, les relations entre les groupes sociaux et les individus. Les recherches présentées à ce colloque contribueront à repérer les pratiques permettant non seulement de faire face aux conséquences délétères du chômage mais aussi de les dépasser progressivement.

Telle est l’ambition de ce colloque au cours duquel chercheurs et experts de terrain interviendront.

(Le programme du colloque est joint à l’intérieur)

Le Cerisis Info en version papier, c’est fini !

Les prochains numéros seront disponibles uniquement en version numérique, sur le site web du Cerisis.

Si vous souhaitez être informé(e) de la sortie des prochains numéros, remplissez le formulaire joint à l’intérieur

Renseignements pratiques

CERISIS-INFO
Boulevard Devreux 6
6000 - CHARLEROI

Editeur responsable :
G. LIENARD

Equipe de rédaction :
D. DESMETTE
E. MANGEZ
M.C. VERMER

Administration :
P. ANDRE

Direction
Georges LIENARD 071/20 25 27

Secrétariat

Viviane FAUCON 071/20 25 25
Pascale ANDRE 071/20 25 26
Fax 071/20 25 30

Equipe

« Insertion »
David BOURGUIGNON
071/20 25 23
Donatienne DESMETTE
071/20 25 22
Damien DIEDEREN
071/20 25 03
Mathieu GAILLARD
071/20 25 35
Ginette HERMAN
071/20 25 21

Equipe

« Enseignement »
Bernard DELVAUX
071/20 25 34
Eric MANGEZ
071/20 25 33

Equipe

« Economie sociale »
Valérie DE BRIEY
071/20 25 25
Bérengère DUPUIS
071/20 25 36
Andrea LEMAITRE
071/20 25 25
Marthe NYSENS
071/20 25 37
Marie-Catherine VERMER
071/20 25 04

Le CERISIS-UCL travaille dans le cadre de l’Objectif 1 Hainaut avec le soutien du Fonds Social Européen, de la Région wallonne, de la Communauté Wallonie-Bruxelles et de la Politique scientifique fédérale



