



Les formes de placement sur le marché du travail ordinaire par les entreprises sociales d'insertion en Suisse pour leurs bénéficiaires

Véronique Antonin-Tattini



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/sas/5089>

ISSN : 2428-2871

Éditeur

Association des chercheurs des organismes de la formation et de l'intervention sociales (ACOFIS)

Ce document vous est fourni par Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale



Référence électronique

Véronique Antonin-Tattini, « Les formes de placement sur le marché du travail ordinaire par les entreprises sociales d'insertion en Suisse pour leurs bénéficiaires », *Sciences et actions sociales* [En ligne], 23 | 2025, mis en ligne le 08 janvier 2025, consulté le 02 juillet 2025. URL : <http://journals.openedition.org/sas/5089>

Ce document a été généré automatiquement le 11 mars 2025.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Les formes de placement sur le marché du travail ordinaire par les entreprises sociales d'insertion en Suisse pour leurs bénéficiaires

Véronique Antonin-Tattini

Introduction

- 1 Les entreprises sociales d'insertion (ESI) ont une double mission : offrir des activités productives (avec prise de risque économique), ainsi qu'accueillir et accompagner les publics exclus du marché du travail ordinaire. Pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de ces bénéficiaires dans l'économie ordinaire, plusieurs ESI ont mis en place leurs propres services de placement.
- 2 Ces organisations ont été largement documentées au niveau international en analysant principalement leurs définitions, caractéristiques et modèles (Cooney *et al.*, 2023 ; Adam et Wüthrich, 2020 ; OCDE et Union Européenne, 2017 ; Ferrari *et al.*, 2016 ; Nyssens *et al.*, 2012). En revanche, l'étude de leurs services de placement reste marginale et fondue dans l'analyse de leurs prestations productives (Bessie2024-09-11T17:05:00BDe Jonckere et Mezzena, 2008 ; Spear et Bidet, 2003). Pourtant, l'organisation et le fonctionnement des services de placement des ESI méritent attention au même titre que l'ont été d'autres intermédiaires institutionnels de l'emploi qui mettent aussi en relation l'offre et la demande sur le marché du travail (Dif-Pradalier et Roux, 2022 ; Bessy et De Larquier, 2009 ; Frétel, 2012 ; Fondeur et Tuchsirer, 2005).
- 3 Notre article rend compte des principales formes des placements réalisés par les ESI en Suisse afin de permettre aux bénéficiaires d'accéder au marché du travail ordinaire. L'intention est de fournir une image à un moment donné de ces formes de placement se situant à l'interface entre les dispositifs d'insertion étatiques, le marché du travail et les bénéficiaires (Zwick Monney, 2015). Nous commencerons par examiner les ESI en

Suisse et leurs services de placement, en les mettant en rapport avec les dispositifs étatiques, du marché et les bénéficiaires sur la base de la littérature scientifique, pour ensuite présenter notre méthodologie. De plus, à partir des discours des personnes en charge du placement dans les ESI et des points communs qui en ressortent (Vigour, 2005), nous rendrons compte des descriptions et des positionnements qu'ils adoptent face aux placements réalisés et des hiérarchies effectuées entre ces derniers. Nous finirons par une discussion critique de la participation des ESI à un gouvernement par l'emploi.

Les ESI et leurs services de placement

- 4 En Suisse, les ESI se distinguent sur certains points des modèles à l'échelle internationale (Adam et Wüthrich, 2020). Le terme « entreprise sociale » ne connaît pas de définition stricte, notamment parce qu'il n'existe pas de cadre légal ou de forme juridique spécifique (OFAS, 2016). Par ailleurs, l'importance des fonds publics dans le financement des ESI est plus marquée que les autres sources de revenus (Adam et Wüthrich, 2020). En effet, les ESI sont le plus souvent mandatées et financées par un ou plusieurs dispositifs étatiques de la sécurité sociale pour mettre en œuvre des programmes et mesures d'insertion, notamment de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité et de l'aide sociale, destinés principalement à la mise au travail (généralement transitoire) en leur sein des publics rattachés à ces régimes (OFAS, 2016).
- 5 De plus, de nombreuses ESI (près de 60 %) en Suisse proposent leurs services de placement privés pour les bénéficiaires qui ont généralement suivi leurs programmes de travail (OFAS, 2016). Ces services interviennent en complément (parfois avec délégation étatique) de ceux de la sécurité sociale auxquels les bénéficiaires restent administrativement rattachés. Les ESI qui ne proposent aucun service de placement sont le plus souvent celles qui mettent à disposition des emplois protégés permanents adaptés aux personnes invalides, pour lesquels la mission de (ré)insertion sur le marché ordinaire n'est pas le mandat légal, même si elle est de plus en plus promue (Benelli *et al.*, 2019).

À l'interface de la sécurité sociale

- 6 Les dispositifs de sécurité sociale, à l'interface desquels se situent les services de placement des ESI par les mandats reçus, ont pour objectif principal la (ré)insertion des bénéficiaires sur le marché du travail ordinaire en vue d'un emploi. Le primat de l'accès ou du retour à un emploi en milieu ordinaire, pour recouvrer une autonomie financière plutôt que dépendre d'un revenu de substitution par la sécurité sociale, se manifeste depuis plusieurs années à travers les politiques d'activation (Dif-Pradalier et Roux, 2022). Les individus sans emploi doivent au plus vite regagner le marché du travail pour assurer leur autonomie financière (Zwick Monney, 2015) ou, s'ils ne répondent pas (encore) aux conditions du marché, sont dans l'obligation de participer à des programmes et mesures d'insertion de la sécurité sociale, notamment pour améliorer leur employabilité (entre autres, Badan *et al.*, 2007). En d'autres termes, l'idée est que l'emploi doit permettre d'acquérir durablement une autonomie financière pour ne plus avoir besoin des aides de la collectivité.

À l'interface du marché du travail

- 7 Le marché du travail ordinaire, à l'interface duquel se trouvent les ESI pour la (ré)insertion des bénéficiaires, fonctionne en Suisse selon la liberté contractuelle des employeurs. Ils agissent comme des *gatekeepers* de l'emploi, sans obligations légales d'embauche de publics en difficultés, ni de mesures strictes assorties aux lois anti-discriminations (Berclaz, 2010). Par ailleurs, bien que le monde du travail demeure largement structuré par l'emploi standard (aussi appelé normal ou ordinaire), c'est-à-dire un emploi salarié, à durée indéterminée et à plein temps, la littérature scientifique ne manque pas pour définir et analyser la montée et la diversification de la précarité au cœur du salariat et à ses marges (Streckeisen, 2019 ; Barbier, 2005)¹. La précarité se définit, du moins au sens strict, par des insécurités (souvent cumulées) en termes temporelle, économique ou de protection : contrats à durée déterminée, travail temporaire, pseudo-indépendance, travail partiel non choisi, etc. (Perrenoud, 2020). À cet égard, Salais (2007) évoque l'émergence d'un emploi sans qualité en Europe, où la quantité des postes de travail prime sur leur qualité. On peut alors y déceler un régime de gouvernement par l'emploi, où l'obtention d'un emploi (taux d'emploi comme mesure clé), quelle que soit sa qualité (Dupuy et Sarfati, 2022), constitue l'alpha et l'oméga de l'action publique (Dif-Pradalier et Roux, 2022). Que l'emploi soit standard ou précaire est secondaire par rapport au critère d'une reprise d'une activité professionnelle (Bochsler et Borrelli, 2023). Néanmoins, l'accès et la générosité plus ou moins importante de la protection sociale, ainsi que son degré de démarchandisation servent de contrepoids à l'acceptation d'emplois précaires (Esping-Andersen, 1999, cité par Barbier, 2005). En Suisse, deux types de transferts sociaux soutiennent les personnes intégralement ou en complément de leurs revenus sur le marché du travail (Hümbelin *et al.*, 2021). Les prestations d'assurances sociales visent généralement à préserver la situation financière en cas de survenance d'un risque (maintien du statut), tandis que les prestations sous condition de ressources (parmi elles, l'aide sociale garantit un seuil minimum) sont destinées aux personnes à faibles revenus et constituent un instrument important de lutte contre la pauvreté (*Ibid.*). Grâce à ces transferts sociaux, les personnes ne se retrouvent pas nécessairement en situation de « précarité de l'emploi » (Barbier, 2005).

À l'interface des bénéficiaires

- 8 Les publics en insertion accueillis au sein des ESI en Suisse, adressés pour la plupart par les prescripteurs de la sécurité sociale pour y être activés, ont des profils variés mais ont souvent en commun un manque de formation professionnelle (Davister *et al.*, 2004), ceci particulièrement pour les bénéficiaires de l'aide sociale (OFS, 2021). Ces publics sont néanmoins évalués par les prescripteurs comme possédant un minimum de capacité de travail pour avoir la productivité minimale nécessaire pour participer aux activités productives des ESI (Ferrari *et al.*, 2016). Leurs secteurs d'activité sont très divers, mais consistent généralement, dans le contexte helvétique et en Europe, en des travaux manuels simples (réparation, nettoyage, restauration, vente, sous-traitance industrielle, etc.) (Davister *et al.*, 2011) pour notamment rester accessibles aux personnes concernées. Outre la mise en situation de travail, les ESI peuvent offrir des

formations professionnelles en leur sein : sur le tas ou certifiantes, voire diplômantes (OFAS, 2016).

Méthodologie

- 9 Notre étude s'inscrit dans un design qualitatif et une démarche avant tout empirico-inductive (Paillé et Mucchielli, 2012)². Entre 2020 et 2023, nous avons mené cinquante entretiens semi-directifs (d'une durée moyenne d'une heure et quart par personne) avec des responsables d'ESI et des professionnels chargés du placement dans vingt-sept ESI à l'échelle de quatre cantons suisses, ainsi qu'une analyse documentaire (bases légales, rapports d'activité, sites internet, etc.). Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits pour les deux tiers (les autres ont été résumés). Nous avons également procédé à la traduction française de toutes les données en langue allemande. Enfin, une analyse de contenu thématique a été effectuée en construisant des catégories communes qui ont permis de synthétiser les discours des personnes interrogées.
- 10 Les ESI choisies pour notre étude de cas multiples sont diverses, reflétant leur réalité plurielle. Les cantons où elles sont situées ont été sélectionnés en fonction de leurs différences (culture linguistique, densité urbaine et politique d'insertion cantonale). De plus, l'échantillon des personnes interrogées présente une grande diversité de titres d'emploi (job coach, conseiller en insertion, etc.), de tâches (spécialisation ou polyvalence) et de formations de base (technique, ressources humaines, travail social) ou continue (par exemple, certification en job coaching), comme c'est plus largement le cas dans le domaine de l'insertion. Enfin, notre objet de recherche mobilise notamment la sociologie du travail et les politiques de la sécurité sociale.

Formes de placement sur le marché du travail ordinaire

- 11 L'analyse de notre matériau empirique met en évidence trois formes principales de placement sur le marché du travail ordinaire effectuées par les ESI³. Dans leurs discours, les personnes interrogées ont particulièrement souligné les éléments suivants : a) les conditions d'emploi des placements qui se divisent schématiquement en standards et précaires (interface marché du travail), b) les transferts de la sécurité sociale pour les bénéficiaires (interface sécurité sociale), c) les obstacles à l'insertion rencontrés par ces derniers (interface bénéficiaires).

Placement dans le cadre d'un engagement chez des employeurs

- 12 La forme de placement la plus courante réalisée par les ESI concerne les bénéficiaires qui sont engagés par des entreprises « classiques » sur le marché du travail ordinaire. Ils occupent majoritairement des emplois qui correspondent aux critères standards, tels qu'entendus *supra*, c'est-à-dire un contrat de travail à durée indéterminée, un taux d'occupation élevé et des revenus suffisants pour vivre « convenablement » (terme utilisé dans plusieurs récits et opposé schématiquement à celui de bas salaires)⁴. Il est à noter que les conditions d'emploi en Suisse sont à mettre en relation avec le coût élevé de la vie.

- 13 Plus précisément, aux yeux des interlocuteurs, la valeur de leurs placements ne se limite pas à la mesure du taux d'emploi, qui en soi peut être n'importe lequel, pourvu qu'il soit en principe légalement convenable. À ce sujet, les ESI ne sont d'ailleurs pas tenues, sauf dans de rares cantons, d'atteindre un taux d'emploi prédéfini par les mandats de la sécurité sociale. Toutefois, certains placeurs utilisent cet indicateur comme une preuve d'efficacité de leurs pratiques, pouvant dans les faits entraîner des récompenses étatiques telles que l'envoi de bénéficiaires dans leurs structures, le renouvellement des mandats, voire même une prime de placement :
- « À la fin de la mesure, si on a réussi à faire un stage mais qu'on n'a pas encore retrouvé de travail, on va se dire, on attendait de nous plus, vous voyez ? Mais j'ai jamais eu un retour d'un des mandants en disant, mais cette personne n'a toujours pas été engagée qu'est-ce que vous avez fait ? » (job coach).
- « Si tu regardes les rapports d'activité, etc., c'est vrai que le taux de placement est très bon pour cet atelier-là et donc c'est vrai que quelque part c'est vendeur auprès du service de l'emploi. Parce qu'ils vont continuer à nous donner des gens si on est performant, ça c'est sûr » (conseiller).
- 14 Cela dit, l'idéal de ce qu'il faut ou faudrait faire, tant pour les interlocuteurs que pour les dispositifs de sécurité sociale, n'est pas seulement de trouver un emploi mesuré avec le taux d'emploi, mais aussi un emploi qui soit vecteur d'autonomie financière, permettant ainsi à la personne de s'affranchir de la dépendance à la sécurité sociale (Zwick Monney, 2015), comme c'est généralement le cas pour les emplois standards. Cependant, la conciliation de ces objectifs est principalement atteinte pour les bénéficiaires les plus formés des ESI, qui sont placés dans des secteurs ou des emplois dits qualifiés (même si le lien entre formation professionnelle et emploi correspondant n'est pas systématique, Castra, 2006). La main-d'œuvre formée demeure pourtant minoritaire au sein des ESI, la plupart étant des personnes qui ont obtenu un diplôme avant leur entrée dans ces structures (notamment celles provenant du chômage) ou ayant suivi une mesure de réinsertion qualifiante en leur sein (ce qui est fréquent dans le cadre des mesures de réadaptation de l'assurance-invalidité).
- 15 En revanche, pour les publics peu formés (souvent confrontés à d'autres freins à l'insertion), le personnel interrogé se trouve en porte-à-faux entre la logique des dispositifs étatiques - un emploi permettant, simultanément, de sortir de la sécurité sociale - et la réalité du marché du travail. Comme le rapporte un encadrant : « L'on ne peut pas généraliser, ce n'est pas toujours un emploi normal chez des employeurs, il peut être précaire, et tout dépend de la situation des personnes ». De même, selon un job coach : « Donc nous c'est que souvent on a à faire avec des gens peu qualifiés, ben voilà..., c'est pour des emplois non qualifiés qui peuvent être précaires », qui se produisent principalement dans des secteurs d'activité aux bas de l'échelle (commerce de détail, nettoyage, restauration, etc.) (Charron, 2019), avec le risque de perpétuer la précarité de ces publics (Castra, 2006).
- 16 Bien que les placements dans des emplois précaires n'aillent pas à l'encontre de l'objectif des dispositifs de sécurité sociale visant prioritairement à trouver un emploi, les placeurs des ESI cherchent à les éviter. De tels emplois risquent de compromettre l'autonomie financière aussi souhaitée par ces dispositifs, et des alternances régulières entre emploi, chômage et assistance sont susceptibles de se produire (Abrous, 2010). Ils préfèrent, tout en maintenant l'objectif d'un emploi, privilégier la location de services (*infra*) ou des emplois qui offrent au moins une certaine sécurité temporelle pour assurer une certaine stabilité en termes de durée et de salaire, « ce qui évite des sortes

de stages que l'on doit quitter » (job coach). Cependant, les individus se retrouvent souvent avec une double source de revenu, provenant à la fois d'un emploi et d'un revenu de transfert pour garantir au moins un minimum social (Kuehni *et al.*, 2017). Pour illustrer ces propos, des interlocuteurs évoquent deux situations d'emploi précaires (Schnapper, 1989) qu'ils rencontrent lors des placements. Ces situations (*infra*) concernent des personnes qui occupent des emplois en contrats à durée indéterminée, souvent à plein temps, mais avec des bas salaires. Ces emplois sont acceptés par les bénéficiaires pour diverses raisons qui nous sont racontées, telles que la fin des indemnités d'assurance, la pression des dispositifs à s'activer, ou « le désir premier de travailler pour se sentir utile et reconnu » (job coach), et sont complétés par des transferts sociaux.

La première situation d'emploi concerne des travailleurs pauvres (*working poor*), qui proviennent de l'aide sociale et bénéficient d'un complément de ce régime pour assurer le minimum vital. Malgré leur travail, ces personnes sont pauvres car l'ensemble des revenus (professionnels, transferts sociaux, fortune, etc.) de tous les membres du ménage ne suffit pas à leur subsistance économique (Crettaz et Farine, 2008). Dans les cas relatés, ils ont des emplois à bas salaires, notamment en raison de faibles salaires horaires, qui ne leur permettent pas de vivre au-dessus du seuil de pauvreté⁵.

La deuxième situation touche des individus reconnus par l'assurance-invalidité comme partiellement invalides (incapacité de gain) et qui travaillent en milieu ordinaire avec une capacité de gain restante⁶. Dans les cas racontés, tant le revenu de l'emploi que celui de la rente restent le plus souvent bas. D'une part, les salaires peuvent être bas en raison de la capacité de gain (rendement) limitée de ces personnes qui réduit d'autant leur revenu, même si elles peuvent travailler à un taux d'occupation élevé. D'autre part, la rente d'invalidité peut être modeste, car elle est calculée en fonction de la situation salariale antérieure des personnes assurées. Celles-ci auront alors droit, en fonction de la situation financière de leur ménage, à des prestations complémentaires de l'assurance-invalidité pour compléter leur faible rente et leurs bas salaires jusqu'au minimum vital de ce régime (légèrement plus élevé que le seuil minimal de l'aide sociale).

- 17 Pour terminer, que les conditions d'emploi soient standards ou s'en écartent lors des placements en entreprises du marché ordinaire, les publics bénéficient de l'accompagnement (conseils, soutien, etc.) d'un job coach ou d'un autre professionnel des ESI avant et parfois après embauche (pour sécuriser l'intégration dans l'emploi). Cet accompagnement est généralement de courte durée, ponctuel et peut être financé soit par une mesure d'insertion de la sécurité sociale, comme le job coaching de l'assurance-invalidité, soit par les ressources propres des ESI.

Placement dans le cadre de la location de services

- 18 Dans cette deuxième forme de placement, les ESI agissent en tant qu'employeuses des personnes en insertion qu'elles engagent *via* un contrat de travail et qu'elles prêtent à des entreprises du marché du travail ordinaire qui achètent leurs services. Notre enquête montre que cette situation d'emploi est fréquemment mise en place par les ESI

(une dizaine d'entre elles). Pour cela, elles possèdent leur propre agence de placement, autorisée en vertu de la loi fédérale sur la location de services, ou sont des institutions privées à but non lucratif exemptées de cette autorisation, car elles sont soumises à la surveillance des mandants publics (Swissstaffing, 2019).

- 19 Le principal cas d'application de la location de services est le travail temporaire (intérimaire). Plus généralement, en Suisse, ainsi qu'au niveau international, une grande proportion de travailleurs sont employés par diverses agences de travail temporaire, en particulier dans les secteurs peu qualifiés (Nadai et Hübscher, 2022). Pour les ESI, cette forme de placement est le plus souvent utilisée pour des publics en insertion qui, en plus de leur manque de formation professionnelle, connaissent des problèmes de santé physique ou mentale. En conséquence, ils ne sont en mesure d'occuper un emploi qu'à temps partiel (partiel à proprement parler, sur appel ou occasionnel) ou avec un faible rendement, ce qui entraîne, comme les cas mentionnés dans l'encadré ci-dessus, des bas salaires fortement complétés par des transferts sociaux.

Une situation racontée concerne, comme précédemment, des travailleurs pauvres bénéficiant de l'aide sociale. Les missions temporaires pour lesquelles ils sont engagés présentent des durées variables : « [...] On a des gens qui peuvent rester peu de temps temporaires, d'autres qui restent vraiment longtemps » (responsable d'agence). En raison de leur fragilité en matière de santé (sans avoir droit à une rente de l'assurance-invalidité), « ces personnes pour lesquelles leurs services sont loués ne peuvent souvent assurer que quelques heures de travail par semaine même si elles désirent travailler. Elles restent salariées à l'heure » (directeur). Malgré l'existence d'un salaire horaire minimum établi dans la convention collective fédérale pour la location de services, qui est en principe contraignant pour les agences de placement des ESI, les salaires demeurent bas, voire très bas en raison du caractère à temps partiel, voire très partiel, de leur emploi, ceci dans des secteurs d'activité souvent peu rémunérés comme les services à domicile (notamment nettoyage et aide à la personne). Pour atteindre le seuil de pauvreté minimum, ces travailleurs dépendent fortement des prestations d'aide sociale pour compléter leurs salaires. Toutefois, « selon les cas, en acceptant les petits mandats, avec le temps on arrive quelquefois à déboucher sur autre chose » (responsable d'agence).

Une autre situation d'emploi touche les personnes percevant une rente d'invalidité entière, qui peuvent travailler ici à (quasi)plein temps dans l'économie ordinaire, sous des contrats à durée indéterminée (non pas temporaires comme précité) conclus avec les ESI⁷. Ces emplois restent protégés, bien que l'offre soit de plus en plus diversifiée. Elle comprend des postes dans des ateliers traditionnels au sein d'institutions spécialisées, ainsi que des solutions mixtes tels que des postes au sein d'entreprises en milieu ordinaire (Benelli *et al.*, 2019). Même si les personnes avec une rente entière ne sont légalement pas tenues de se réinsérer professionnellement en raison de leur faible capacité de gain résiduelle, cette capacité entraîne souvent des salaires très modestes (modèle d'un « presque salarié », Visier, 1998), allant de quelques centimes à, très rarement, des dizaines de francs suisses par heure de travail (Benelli *et al.*, 2019). Cette dérogation au salaire minimum est permise par les dispositifs de la convention collective de la

location de services (Swissstaffing, 2019). La rente d'invalidité demeure ainsi le principal revenu des personnes invalides, souvent complété par des prestations complémentaires de l'assurance-invalidité, car elle reste basse dans les cas exposés, versée depuis la naissance ou précocement, en particulier pour des personnes ayant des déficiences intellectuelles.

- 20 Bien que les conditions d'emploi dans le cadre de la location de services s'éloignent le plus souvent ici de celles standards, les interlocuteurs préfèrent utiliser cette forme de placement plutôt que des contrats insécures en dehors des ESI pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ils estiment que les bénéficiaires peuvent expérimenter la réalité d'une activité salariée et développer leurs compétences tout en restant protégés par la sécurité sociale, dont ils dépendent parfois à long terme, comme c'est le cas avec une rente d'invalidité. Cela leur évite de se retrouver définitivement dans des emplois précaires - même si cela améliorerait les statistiques sur le taux d'emploi - avec le risque de perdre leur travail ultérieurement et l'expérience d'un échec d'insertion supplémentaire (Castra, 2006). De plus, la location de service permet aux publics concernés de bénéficier d'un soutien et d'un accompagnement, à la fois socio-professionnel et administratif, de la part des ESI, avant et pendant la durée de l'engagement (parfois sur place et de manière permanente pour des personnes invalides travaillant dans des ateliers intégrés en milieu ordinaire). Par ailleurs, en cas d'interruption de leur emploi, les publics peuvent continuer à bénéficier des dispositifs d'insertion ou même retourner au sein des ESI selon les mandats publics. Comme l'explique un placeur pour des personnes invalides : « C'est ce qui fait le succès je dirais. Si ça ne va pas, ils reviennent travailler dans nos ateliers, vous voyez on n'est pas du tout dans le même... et puis on est là, on encadre, on est présent, on répond, c'est quand même une mesure qui rassure beaucoup les entreprises ». Enfin, un dernier argument avancé est que posséder une agence de placement ou un service dédié à la location de services dans les ESI, tous sans but lucratif dans notre enquête, contribue à lutter contre la sélection des bénéficiaires jugés les moins employables, ce qui se produit souvent dans des agences classiques. Comme le souligne un responsable d'agence : « [chez] Adecco, Manpower [...] on voyait que les CV étaient en bas de la pile ».

Placement dans le cadre de programmes ou mesures d'insertion

- 21 Dans cette troisième forme de placement, les bénéficiaires sont placés dans des entreprises du marché ordinaire, sans y être embauchés, dans le cadre de programmes ou de mesures d'insertion de la sécurité sociale. En effet, en plus de mettre au travail les bénéficiaires au sein des ESI, ces dernières peuvent organiser et accompagner leur immersion en milieu ordinaire par des stages ou d'autres missions temporaires dans lesquels ils sont activés. Les interlocuteurs utilisent fréquemment ces mesures en immersion pour les bénéficiaires avant les autres formes de placement susmentionnées, en utilisant souvent des stages, même de courte durée et non nécessairement financés par la sécurité sociale. Ces canaux de recrutement contextualisés (Bessy et De Larquier, 2009), qui réduisent la concurrence entre les candidats à l'emploi, visent à développer et à mettre en avant leurs capacités de travail *in situ*, plutôt que d'utiliser les (seules) techniques de recherche d'emploi classiques, telles que le dossier de candidature, qui offrent peu de chances aux personnes confrontées à divers freins à l'insertion (Castra, 2006). Cependant, il ne s'agit pas pour

les intervenants de fournir une main-d'œuvre gratuite aux entreprises de manière durable (subventions indirectes des coûts du travail) en enchaînant les mesures en immersion sans offrir de perspectives d'emploi.

- 22 Les conditions de travail dans les programmes et mesures d'insertion en général, y compris ceux en immersion, sont prédéfinies par les dispositifs de la sécurité sociale et hétérogènes selon les statuts administratifs des participants, parfois aussi en fonction des programmes (Benelli *et al.*, 2019). Néanmoins, le travail dans ces dispositifs est souvent temporaire (généralement de 3 à 12 mois), et sans salaire, à l'exception des mesures de type emplois protégés décrits *supra* ou de programmes spécifiques. Ces situations précaires, autrement dit sans statut (Schnapper, 1989), ne signifient pas que les publics ne reçoivent aucune rémunération de la sécurité sociale. Toutefois, en l'absence d'un salaire pour leur travail, les publics en insertion demeurent entièrement dépendants des transferts de la sécurité sociale, ce qui crée, pour Schnapper (1989), des statuts dérivés de l'emploi ou nés de la solidarité. Pour les premiers statuts, les publics perçoivent des indemnités au titre des assurances sociales et/ou, pour les seconds, un supplément d'intégration qui s'ajoute au forfait de base de l'aide sociale (Benelli *et al.*, 2019). Cependant, ces montants ne sont pas déterminés par le type de travail effectué, ou du moins, ils sont indépendants de sa nature et du savoir-faire mis en œuvre (*Ibid.*). Par conséquent, le travail n'est pas reconnu de la même manière qu'un emploi classique et sa valeur reste invisible (Streckeisen *et al.*, 2021). Il est davantage considéré comme une contrepartie des dispositifs d'activation, dont le refus peut entraîner des sanctions touchant les transferts sociaux (*Ibid.*)⁸.

Hierarchisation des formes de placement

- 23 Nous avons exposé les diverses formes de placement utilisées par les interlocuteurs afin d'aider leurs publics en insertion à accéder au marché du travail. Cette diversité des formes de placement semble être une spécificité des services des ESI par rapport à d'autres intermédiaires publics ou privés du placement⁹. Elle est d'autant plus probable au sein d'une même ESI lorsque des bénéficiaires affiliés à divers régimes de sécurité sociale sont accueillis, puisque cela implique des conditions spécifiques liées à leur participation à un travail et à la combinaison avec les transferts sociaux sollicités. Il ressort également que les enquêtés établissent des hiérarchies entre les diverses formes de placement à travers leurs descriptions et leurs positionnements.
- 24 Pour imaginer ces hiérarchies, la métaphore de l'escalier, empruntée à Zwick Monney (2015) qui symbolise les étapes des dispositifs d'insertion, s'applique bien aux discours des personnes interrogées. Pour ces dernières, le placement dans des emplois standards sur le marché ordinaire est le plus souvent réalisé et le plus souhaitable, car il correspond aux marches les plus élevées de l'insertion professionnelle, conformément à ce qu'il faudrait faire pour les dispositifs de sécurité sociale. Comme précité, il s'agit non seulement de trouver un emploi, qui pourrait être n'importe lequel, mais aussi de permettre aux individus d'acquérir une autonomie financière durable, leur permettant ainsi de sortir de la sécurité sociale.
- 25 Cependant, des écarts peuvent se produire entre le modèle de l'emploi promu par les dispositifs étatiques, les profils et les situations des bénéficiaires, ainsi que la réalité du marché du travail, qui tend à se précariser et rendre difficile la sortie de la sécurité sociale (Zwick Monney, 2015). Lorsque le personnel du placement se trouve en porte-à-

faux avec les diverses logiques de ces interfaces, il préfère placer les candidats (souvent ceux ayant peu de formation ou des problèmes de santé) ayant recours à leurs services dans des conditions d'emploi s'éloignant des normes conventionnelles du salariat, plutôt que de les laisser sans travailler (Castel, 2009). Des garde-fous sont toutefois posés : les formes de placement en deçà des marches les plus élevées doivent, d'une part, viser une progression de l'employabilité des bénéficiaires et, d'autre part, faire appel à des transferts sociaux lorsque les salaires sont bas ou en cas d'absence salariale sur le marché. Tout cela doit aussi être fait, selon les interlocuteurs, en prenant en considération ce que les bénéficiaires peuvent et veulent faire comme emploi, tout en restant dans le cadre des exigences d'activation des dispositifs étatiques.

- 26 Premièrement, placer quelqu'un en location de services s'apparente à des marches plutôt latérales (parallèles), car la main-d'œuvre est contractualisée par les ESI, mais demeure en quelque sorte en dehors de l'emploi ordinaire. Cette forme de placement est acceptable, lorsqu'elle sert de progression dans l'employabilité, c'est-à-dire de tremplin vers un emploi standard et la sortie de la sécurité sociale, comme l'ont testé les professionnels avec des bénéficiaires de l'aide sociale (*supra*) et selon les statistiques (Swissstaffing, 2019). Lorsque la location de services n'est pas ascensionnelle, elle est défendable pour les emplois protégés, destinés aux personnes invalides (*supra*) afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail ordinaire grâce à leur engagement dans des postes institutionnels plutôt que de rester confinées dans des ateliers *intra-muros*. Néanmoins, les intervenants regrettent que le passage du milieu institutionnel au milieu ordinaire grâce à un engagement auprès d'entreprises externes reste encore rare. Ensuite, le placement dans des programmes et mesures d'insertion en milieu ordinaire représente pour le personnel des marches supérieures par rapport à d'autres mesures moins proches de situations réelles. Cependant, cette forme de placement demeure bien en deçà de l'embauche dans un emploi standard. Elle est toutefois tolérable lorsqu'elle sert de première étape pour les bénéficiaires activables et n'est pas durable. Pourtant, au-delà de ce qui est souhaité par les intervenants et dans les discours de la sécurité sociale, la destination finale, qui est un emploi standard sur le marché du travail ordinaire, n'est cependant pas garantie comme le montre la littérature et la pratique, avec un risque d'enfermement des publics dans des emplois précaires, parfois avec des salaires calés sur les minimas sociaux (Freier, 2016) ou dans divers dispositifs d'insertion (Zwick Monney, 2015) avec pour conséquence une moindre couverture par les assurances sociales.
- 27 Deuxièmement, lorsque les salaires sont bas ou en cas d'absence de salaire, les placeurs s'assurent - en collaborant avec les dispositifs de sécurité sociale et parfois en défendant les droits des bénéficiaires - que des transferts sociaux interviennent pour réduire les inégalités en atteignant au minimum le seuil de respectabilité de l'aide sociale pour les plus pauvres. Toutefois, comme le soulignent Kuehni *et al.* (2017), le fait de disposer d'une double source de revenu (emploi et transferts) place les individus dans une situation particulière qui brouille les frontières entre emploi et sécurité sociale, remettant en question la figure du travailleur autonome. De plus, les transferts sociaux sont censés renforcer l'incitation financière au travail avec, selon les régimes, des montants supplémentaires attribués aux bénéficiaires, comme une franchise sur le revenu (*Ibid.*). Or, plusieurs obstacles à cette incitation au travail ont été identifiés par les interlocuteurs tels que le fait que les bénéficiaires ne comprennent pas toujours le calcul coût-bénéfice de travailler ou d'augmenter leurs revenus sur le marché. En effet, pour les prestations sous conditions de ressources, le salaire gagné est déduit du budget

minimum vital octroyé (après déduction d'une franchise). Un autre obstacle mentionné est la saisie sur le salaire en cas de dettes, mises en veille lors de l'attribution de l'aide sociale, qui ne motive pas les personnes à sortir de ce système pour être ensuite condamnées au minimum vital des poursuites (Stanic, 2018).

Participation à un gouvernement par l'emploi

- 28 Pour Dupuy et Sarfati (2022), tant les lieux de l'action publique que du monde social participent à un gouvernement par l'emploi (s'inscrivant dans une économie néo-libérale) où « tout est bon pour exercer un emploi ou en tout cas pour exercer une activité rémunérée même de “piètre qualité” » (p.12). Dans les discours des interlocuteurs par rapport aux placements réalisés, on peut certainement déceler une forme de participation à une société gouvernée par l'emploi. Ils ne remettent pas en cause la norme de l'emploi prioritaire prédéfinie par les politiques d'activation, norme qui est reproduite (Nielsen *et al.*, 2020), ni l'approche d'une insertion par étapes (progression dans l'employabilité) qui reste dominante dans ce champ d'intervention (Castra et Valls, 2007). Cependant, leur adhésion à un emploi, quel qu'il soit, n'est pas totale. Lorsque ces intervenants n'arrivent pas à concilier la logique étatique, celle du marché du travail et celle des bénéficiaires, la sécurité sociale est sollicitée. Paradoxalement, l'intervention de celle-ci cautionne d'une certaine manière les conditions d'emploi précaires en subventionnant les insuffisances salariales (par le biais des transferts) pour réduire les inégalités de revenus sur le marché, malgré ses discours persistants sur l'emploi comme moyen de garantir l'autonomie financière et la sortie des dispositifs. En d'autres termes, lorsque cet idéal de l'emploi n'est pas réalisable pour les interlocuteurs en raison de la réalité du marché du travail et des bénéficiaires, le poids de la démarchandisation de l'emploi est laissé à l'État plutôt que d'agir sur la responsabilité des entreprises du marché (Rubery *et al.*, 2018). Le personnel concerné semble préférer cette stratégie étatique pour réduire les inégalités plutôt que de contrecarrer davantage les cadres marchands de l'emploi tels qu'établis (Frétel, 2012).
- 29 Comment expliquer cette forme de participation à un gouvernement par l'emploi par les ESI ? Tout d'abord, on peut considérer que ces structures sont préoccupées par leur stabilité financière, qui dépend en grande partie en Suisse des mandats étatiques qui leur sont confiés et pour lesquels la mission est « l'insertion professionnelle par le biais des mesures prévues dans les dispositifs de la sécurité sociale, et non l'amélioration des conditions générales d'accès au travail » (OFAS, 2016, p. 11). En d'autres termes, les ESI en Suisse sont essentiellement des instruments de mise en œuvre des politiques d'activation, dont elles reproduisent le modèle sans le questionner (Nielsen *et al.*, 2020), car elles existent grâce à leurs mandats (Cooney *et al.*, 2023). Par ailleurs, l'adhésion des interlocuteurs à ce qui leur est demandé en amont à travers ces mandats et leurs institutions peut se comprendre, car leur fonction est de placer en priorité les bénéficiaires dans un emploi sur le marché du travail ordinaire, même si les placeurs peuvent recourir à des formes intermédiaires de placement telles que la location de services ou la préparation à l'emploi dans des programmes d'insertion préalables, avec l'idée de trouver un emploi standard. De plus, malgré leur diversité en termes de formations de base et continue, ces professionnels ont été recrutés en priorité pour leur orientation économique et leurs compétences de « vendeurs » de main-d'œuvre,

comme argumenté par Gonon et Rotzetter (2017) dans le contexte de l'assurance-invalidité suisse. De même, Nielsen *et al.* (2020) soutiennent que l'orientation vers l'emploi des politiques d'activation se manifeste entre autres par l'accent mis sur les jobs consultants comme groupe professionnel à privilégier dans les recrutements, plutôt que sur le personnel issu (exclusivement) du domaine du travail social.

Conclusion

- 30 Afin d'éviter d'ajouter une étape supplémentaire au parcours d'insertion des publics (Dif-Pradalier et Roux, 2022) via les services de placement des ESI pour conduire à des jobs précaires, ces structures pourraient défendre des conditions d'emploi standards (y compris les cadres nécessaires) pour réduire les inégalités (et surtout la pauvreté possible) (Streckeisen *et al.*, 2021). Il est essentiel de ne pas confondre l'objectif des ESI en Suisse, qui vise à accéder à une reconnaissance juridique et financière pour leurs services, avec les intérêts des personnes en insertion (*Ibid.*). Les ESI ont une mission non seulement économique, mais aussi sociale qu'elles pourraient mieux exploiter dans leur rôle d'intermédiaire de l'emploi, en se référant aux valeurs de l'économie sociale et solidaire pour les orienter davantage vers une transformation de l'offre du marché du travail et des politiques sociales. Si les ESI ne parviennent pas à échapper au statut d'opérateur des politiques publiques, elles sont destinées à demeurer une économie subordonnée dans une économie dominante (Hély, 2020).
- 31 Pour conclure, cet article a examiné les formes de placement des ESI en Suisse sans en rester à un simple constat de retour sur le marché du travail. L'accent a été mis sur les points communs qui ont émergé dans les discours des personnes interrogées. Il serait judicieux de poursuivre cette enquête entre autres en la comparant avec les formes de placement d'autres intermédiaires privés et publics de l'emploi et dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs.

BIBLIOGRAPHIE

- Abrous M., 2010, *Les intermittents du R.M.I. - Se réaliser entre activités, emplois, chômage et assistance*, Paris, éd. L'Harmattan.
- Adam S. et Wüthrich B., 2020, « Entreprise sociale », in Bonvin J.-M., Hugentobler V., Knöpfel C., Maeder P. et Tecklenburg U. (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse*, Zurich, Genève, éd. Seismo, p. 216-218.
- Badan P., Bonvin J.-M. et Moachon E., 2007, « Les politiques actives de l'emploi au service de la réduction des inégalités ? », in Batifoulier P., Ghirandello A., Larquier de G. *et al.* (dir.), *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale*, Paris, éd. L'Harmattan, p. 335-348.
- Barbier J., 2005, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, vol. 46, n° 2, p. 351-371. [DOI : 10.3917/rfs.462.0351].

- Benelli N., Greppi S., Kuehni M., Streckeisen P. et Zurbuchen A., 2019, *Conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap. Rapport court*. 3 octobre 2019. [https://www.marchecomplementaire.ch/wp-content/uploads/2019/10/Fran_Rapport-court_DEFINITIV_30092019.pdf].
- Berclaz M., 2010, « Pour une meilleure prise en compte du rôle des employeurs dans le processus de réinsertion professionnelle », Yverdon les Bains, ARTIAS.
- Bernard S., 2020, *Le nouvel esprit du salariat. Rémunérations, autonomie, inégalités*, Paris, éd. PUF.
- Bessy C. et Larquier de G., 2009, *Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement*, Document de travail, n° 113, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi.
- Bochsler Y. et Borrelli L., 2023, « Die öffentliche Sozialhilfe zwischen Existenzsicherung, Integration und der Produktion von Ausschluss », in Pineiro E., Kurt S., Mey E. & Streckeisen P. (Hrsg.), *Soziale Arbeit und Integrationspolitik in der Schweiz*, Zurich et Genève, éd. Seismo, p. 155-172.
- Castel R., 2009, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, éd. du Seuil.
- Castra D., 2006, « Comment insérer les bas niveaux de qualification dans les entreprises ? », in Lévy-Leboyer C., Louche C. et Roland J.-P. (dir.), *Les apports de la psychologie du travail. Tome 2. Management des organisations*, Paris, éd. d'Organisation, p. 107-124.
- Castra D. et Valls F., 2007, *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience*, Toulouse, éd. Octarès.
- Charron C., 2019, « Tout emploi, quel qu'il soit : l'injonction à l'emploi pour les prestataires d'aide sociale au Québec, 1990-2005 », *Reflets*, vol. 25, n° 1, p. 30-50.
- Cooney K., Nyssens M. & O'Shaughnessy M., 2023, « Work integration and social enterprises », in Ilcheong Y. et al. (Eds), *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, p. 215-222.
- Crettaz E. et Farine A., 2008, *Bas salaires et working poor en Suisse. Ampleur des phénomènes et groupes à risque d'après l'enquête sur la structure des salaires 2006 et l'enquête suisse sur la population active 2006*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.
- Davister C., Defourny J. et Grégoire O., 2004, « Les entreprises sociales d'insertion dans l'union européenne : un aperçu général », *Recma*, n° 293, p. 24-50.
- Dif-Pradalier M. et Roux N., 2022, « Le tiers employeur ou l'emploi quoi qu'il en coûte », *Formation emploi*, n° 157, p. 7-26.
- Dunand C. et Du Pasquier A.-L., 2006, *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*, Genève, éd. ies.
- Dupuy C. et Sarfati F., 2022, *Gouverner par l'emploi. Une histoire de l'École 42*, Paris, éd. PUF.
- Ferrari D., Adam S., Amstutz J., Avilés G., Crivelli L., Greppi S., Lucchini A., Pozzi D., Schmitz D., Wüthrich B. et Zöbeli D., 2016, *Sozialfirmen in der Schweiz. Grundlagen zur Beantwortung des Postulats Carobbio Guscetti « Rolle der Sozialfirmen » (13.3079)*, Berne, Office fédéral des assurances sociales.
- Fondeur Y. et Tuchsirer C., 2005, *Internet et les intermédiaires du marché du travail. Rapport pour l'ANPE*, Noisy-le-Grand, Institut de Recherches Économiques et Sociales.
- Freier C., 2016, *Soziale Aktivierung von Arbeitslosen ? Praktiken und Deutungen eines neuen Arbeitsmarktinstruments*, Bielefeld, Transcript Verlag.
- Frétel A., 2012, *Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?* Document de travail, 2, Noisy-le Grand, Ires.

Gonon A. & Rotzetter F., 2017, « Zückerchen für Arbeitgebende. Sozialstaatliche Anreize zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Schweiz », *Soziale Passagen*, vol. 9, n° 3, p. 1-16.

Hély M., 2020, *Note de lecture de Matthieu Hély concernant l'ouvrage de Pascale Dominique Russo : Souffrance en milieu engagé. Enquête sur des entreprises sociales.*

[<https://institut-isbl.fr/souffrance-en-milieu-engage-enquete-sur-des-entreprises-sociales/>].

Hümbelin O., Farys R., Jann B. et Lehmann O., 2021, « La redistribution par l'intermédiaire des impôts et prestations sociales en Suisse », *Social Change in Switzerland*, n° 28. [DOI : 10.22019/SC-2021-00007].

Kuehni M., Cousin P. et Odier L., 2017, « Les rapports à l'assistance des travailleurs et travailleuses pauvres », *Sciences & Actions Sociales*, n° 8, p. 79-92.

DOI : 10.3917/sas.008.0079

Nadai E. et Hübscher R., 2022, « “The first one to pick up the phone”: Forms of recruitment for low-skilled jobs », *Revue suisse de sociologie*, vol. 48, n° 2, p. 335-352.

Nielsen M. H., Danneris S. & Andersen N., 2020, « The silent expansion of welfare to work policies: How policies are enhanced through the use of categorizations, evidence-based knowledge and self-governance », in Eleveld A., Kampen T. & Arts J. (Eds), *Welfare to Work in Contemporary European Welfare States: Legal, Sociological and Philosophical Perspectives on Justice and Domination*, Bristol, Policy Press, p. 163-188.

Nyssens M., Defourny J., Gardin L. et Laville J.-L., 2012, « Entreprises sociales d'insertion et politiques publiques. Une analyse européenne », in Gardin L., Laville J.-L. et Nyssens M. (dir.), *Entreprise sociale et insertion. Une perspective internationale*, Paris, éd. Desclée de Brouwer.

OCDE et Union Européenne, 2017, *Favoriser le développement des entreprises sociales : recueil de bonnes pratiques*, Paris, OCDE.

Office fédéral des Assurances Sociales, OFAS, 2016, *Rôle des entreprises sociales. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat (13.3079) Carobbio Guscetti « Faire le point sur les entreprises sociales »*, OFAS, Berne.

Office fédéral de la statistique, OFS, 2021, *Aide sociale économique*, Neuchâtel, OFS.

Paillé P. et Mucchielli A., 2012, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales (5^e édition)*, Paris, éd. Armand Colin.

Perrenoud S., 2020, « Emploi “normal” », in Bonvin J.-M., Hugentobler V., Knöpfel C., Maeder P. et Tecklenburg U. (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse*, Zurich, Genève, éd. Seismo, p. 202-204.

Rubery J., Grimshaw D., Keizer A. & Johnson M., 2018, « Challenges and contradictions in the normalising of precarious work », in *Work, Employment and Society*, vol. 31, n° 3, p. 509-27

[DOI :10.1177/0950017017751790].

Salais R., 2007, « Europe and the deconstruction of the category of “Unemployment” », *Archiv für Sozialgeschichte*, vol. 47, p. 271-401.

Schnapper D., 1989, « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, vol. 30, n° 1, p. 3-29.

Spear R. & Bidet E., 2003, « The role of social enterprise in european labour markets », in *EMES Network Working Paper*, vol. 10, n° 3 [DOI : 10.2139/ssrn.1352411].

- Stanic P., 2018, « Rapport sur la pauvreté et les dettes en Suisse - les approches du désendettement et sa contribution à la prévention et à la lutte contre la pauvreté », ARTIAS.
- Streckeisen P., 2019, « Von der unsichtbaren Prekarität zur Beschäftigung ohne Qualität. Politische Programmatik und das Streben nach kognitiver Hegemonie », in Baumgartner A., Doris A. & Fux B. (Hrsg.), *Sozialstaat unter Zugzwang ? Zwischen Reform und radikaler Neuorientierung*, Wiesbaden, Springer Fachmedien, p. 187-203.
- Streckeisen P., Benelli N., Spartaco G., Kuehni M. & Zurbuchen A., 2021, « Wenn Arbeit nicht (viel) zählt : Enteignung und Abwertung von Arbeitskraft im ergänzenden Arbeitsmark », in Specker M. (Hrsg.), *Armut grenzt aus*, Caritas Sozialalmanach 2021, Luzern, Caritas Verlag, p. 157-169.
- Swissstaffing, 2019, *Commentaire. CCT Location de services*
[https://www.swissstaffing.ch/docs/fr/CCT_Location_de_services/Kommentar_GAV_Personalverleih_2019_FR.pdf].
- Vigour C., 2005, *La comparaison dans les sciences sociales. Pratiques et méthodes*, Paris, éd. La Découverte, coll. Repères.
- Visier L., 1998, « Les relations et les conditions de travail en milieu protégé », *Revue internationale du Travail*, vol. 137, p. 373-393.
- Zwick Monney M., 2015, *Les échecs de l'insertion. Rouages et engrenages d'un mouvement permanent*, Zurich et Genève, éd. Seismo.

NOTES

1. Même si l'emploi standard subit des transformations internes comme le salaire au mérite (Bernard, 2020).
2. Elle est soutenue par le Fonds National de la recherche scientifique (2019-2024) (FNS 10001A_184904).
3. Les publics en insertion qui n'ont pas trouvé de place sur le marché ordinaire ou qui n'ont pas utilisé les services de placement des ESI sont exclus de cette analyse. La non-utilisation des services survient généralement lorsque les bénéficiaires ne sont pas considérés comme prêts à l'emploi par les intervenants.
4. Les bas salaires correspondent à une rémunération (sur la base d'un plein temps) inférieure à deux tiers du salaire brut médian standardisé (Crettaz et Farine, 2008). Cela inclut à la fois les personnes travaillant à temps partiel et à temps plein.
5. Emplois à bas salaires et *working poor* ne se recoupent pas complètement, en raison de la mise en commun des revenus du ménage pour le concept de *working poor* (Crettaz et Farine, 2008).
6. On observe des variations dans les systèmes d'invalidité des pays. En Suisse, il est nécessaire de subir un préjudice économique durable résultant d'une atteinte à la santé pour pouvoir prétendre à une rente de l'assurance-invalidité.
7. Une mesure de location de services a aussi été introduite récemment dans l'assurance-invalidité pour les personnes en réadaptation professionnelle.
8. Bien que les ESI ne puissent pas légalement imposer des sanctions étatiques, elles supervisent le suivi des mesures d'insertion par les bénéficiaires (présence, compétences, etc.).
9. D'autres spécificités incluent l'accompagnement et la connaissance des publics, le nombre limité de dossiers, les forts réseaux d'employeurs, etc.

RÉSUMÉS

Les entreprises sociales d'insertion peuvent proposer leurs services de placement pour (ré)insérer leurs bénéficiaires sur le marché du travail ordinaire. À partir d'entretiens avec des professionnels de ces structures, nous rendons compte des formes de placement et des hiérarchies établies. Nous montrons *in fine* comment ces structures participent à une forme de gouvernement par l'emploi précaire avec cependant l'assurance de garde-fous. En effet, lorsque les emplois s'éloignent des conditions standards, ils doivent, d'une part, rester animés par l'idée d'une progression dans l'employabilité et, d'autre part, les bénéficiaires doivent être aidés par des transferts sociaux.

Social integration enterprises can offer placement services to (re)integrate their beneficiaries into the regular job market. Based on interviews with professionals from these structures, we report on the forms of placement and the hierarchies established between them. Ultimately, we show how these structures participate in a form of government through precarious employment, albeit with the assurance of safeguards. Indeed, when jobs deviate from standard conditions, they must, on the one hand, remain driven by the idea of progress in employability and, on the other, beneficiaries must be supported by social security.

INDEX

Mots-clés : Entreprises sociales d'insertion, placements, publics de la sécurité sociale, marché du travail, conditions d'emploi

Keywords : Social integration enterprises, job placement, social security recipients, labor market, employment conditions

AUTEUR

VÉRONIQUE ANTONIN-TATTINI

Professeure, Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis, HES-SO Haute école spécialisée de Suisse occidentale, Route de la Plaine 2, 3960 Sierre, Suisse
veronique.tattini@hevs.ch