



## LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL EN FRANCE

Bernard EME  
avec la collaboration de Laurent GARDIN

WP 02/01

This paper is part of a larger research project entitled "The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work" (PERSE). The whole PERSE Project involves researchers from 11 EU countries and is coordinated by Marthe NYSENS (CERISIS, Catholic University of Louvain). It is financed by the European Commission (DG Research) in the framework of the Programme "Improving the Human Research Potentiel and the Socio-Economic Base".

# LES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL EN FRANCE

**Bernard EME avec la collaboration de Laurent GARDIN**

*Centre de recherche et d'information sur la démocratie et l'autonomie, Paris*

## 1. Les différents types actuels d'entreprises sociales d'insertion par le travail en France

Les entreprises sociales d'insertion par le travail (*work integration social enterprises*) qui se sont créées et développées en France depuis plus de 30 ans connaissent des formes variées qu'il faut successivement présenter :

- centres d'adaptation à la vie active ;
- entreprises d'insertion ;
- associations intermédiaires ;
- régies de quartier ;
- entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ;
- entreprises insérantes.

### 1.1. Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA)

Historiquement, les origines des entreprises sociales d'insertion par le travail remontent aux "ateliers de production" du milieu des années soixante, dont l'organisation du travail et la gestion étaient plus ou moins informelles et qui donnèrent naissance aux Centres d'Adaptation à la Vie Active (CAVA) et aux entreprises intermédiaires, dénommées, depuis 1989, entreprises d'insertion (EI). Les CAVA se sont donnés comme objectif principal de fournir un travail délesté de tout souci de rentabilité dans un secteur économique protégé pour les personnes en grande difficulté, dont certaines furent appelées des "handicapés sociaux"<sup>1</sup> (on a parlé de "travail occupationnel"). Ces entreprises sociales rémunèrent le plus souvent les personnes "au pécule" (une allocation forfaitaire hebdomadaire qui est un "argent de poche"<sup>2</sup>) selon un système dérogatoire au droit commun négocié avec les pouvoirs publics. Les quelques formations dispensées aux salariés sont des "formations sur le tas" données par les chefs de chantier et les encadrants.

Les CAVA sont en grande partie financés par des aides publiques provenant de l'Action sociale et des collectivités territoriales. Les ressources marchandes proviennent de la vente des biens, en particulier à travers des contrats de sous-traitance avec les entreprises marchandes. Les ressources non monétaires sont de deux ordres : d'une part, des personnes volontaires administrent ces entreprises sociales ; d'autre part, ces CAVA

---

<sup>1</sup> Loi n° 74-955 du 19 novembre 1974 et circulaire 44 du 10 septembre 1979.

<sup>2</sup> Nous renvoyons à la définition du pécule donnée dans la partie historique sur les politiques publiques et les entreprises sociales d'insertion par le travail.

mobilisent des réseaux locaux, tant dans la sphère politique et administrative que dans la sphère marchande ou encore associative.

Les données chiffrées sur les CAVA sont difficiles à collecter. Au sein de la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS), il existait 70 CAVA en 1991. Proches des CAVA, les "centres de vie" étaient au nombre de 17. En 1998, l'on dénombre 110 CAVA et chantiers des Centres d'Hébergement et de Réadaptation sociale (CHRS).

## **1.2. Les entreprises d'insertion (EI)**

Initialement situées sur des marchés protégés pour une grande partie d'entre elles, les entreprises d'insertion sont devenues progressivement des entreprises de l'économie marchande concurrentielle<sup>3</sup> qui, sur des contrats de travail à durée déterminée, socialisent les personnes en difficulté et les forment en situation réelle de travail pour leur donner les conditions d'un réel accès au marché du travail. L'organisation économique y est conçue comme un ensemble de moyens au service d'une finalité sociale : l'insertion socioprofessionnelle des personnes sur le marché du travail à travers un parcours de socialisation et d'apprentissages, le plus souvent de savoirs pratiques et de savoir-faire qui demeurent en deçà d'une qualification professionnelle. Les entreprises d'insertion concluent des contrats de travail à durée déterminée et le montant du salaire est de l'ordre du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

La formation y est essentiellement une "formation par l'exemple", en situation réelle de travail, où les personnes en insertion apprennent auprès d'ouvriers plus qualifiés qui les encadrent et accompagnent leur progression. Quelques entreprises d'insertion fournissent des formations complémentaires, plus théoriques, à partir des problèmes repérés en situation de travail.

Ces entreprises reçoivent des aides publiques pour "rémunérer le service d'insertion" rendu à la collectivité et compenser la productivité moindre des personnes en insertion. Les aides accordées concernent les postes de travail pourvus dans le cadre des contrats de travail conclus avec les personnes en difficulté ; depuis 1998, cette aide forfaitaire à l'insertion s'élève à 7 622 euros (50 000 francs). Elle peut être complétée par une subvention de la Direction de l'action sociale (DAS) qui prend en compte certains aspects sociaux de l'insertion. Les ressources marchandes proviennent de la vente des biens et des services, sur les marchés locaux, mais aussi de contrats de sous-traitance avec les entreprises marchandes. Les ressources volontaires sont constituées de personnes qui administrent et gèrent ces entreprises tandis que le capital social, très important pour le fonctionnement de ces entreprises, se fonde sur des réseaux de ressources locaux plus ou moins étendus (entreprises, artisans, organismes de formation et de l'action sociale, universités, etc.).

En 1990, il existait 207 entreprises d'insertion. Moins de dix ans plus tard, en 1999, elles étaient au nombre de 796 et avaient embauché 13 000 personnes en insertion dans l'année. Fin 2000, 861 entreprises d'insertion étaient en activité ; elles avaient embauché

---

<sup>3</sup> Circulaire DE du 24 avril 1985 relative à un programme expérimental de soutien aux entreprises intermédiaires.

12 440 personnes pendant l'année et comptaient 9 260 salariés en insertion en fin d'année. Le nombre total de salariés permanents – en équivalents temps plein (ETP) – était de 4 260. Le nombre moyen de salariés en insertion par entreprise était de 10,8 en 2000.

### **1.3. Les associations intermédiaires (AI)**

Créées en 1984, légalisées en 1987, les associations intermédiaires salarient des personnes en grande difficulté sociale et économique pour les mettre à disposition de particuliers, d'associations, de collectivités locales et d'entreprises où elles exercent un travail ponctuel, intermittent, occasionnel qui, le plus souvent, demande peu de qualification. L'employeur unique est l'association (contrat de travail) tandis que le travail se réalise chez de multiples personnes physiques ou morales (contrat de mise à disposition). Ces associations devaient par ailleurs, selon le législateur, développer des activités nouvelles, non concurrentielles avec des activités publiques ou privées, mais cette règle de non concurrence fut abrogée en 1998. Outre la mise au travail, les associations intermédiaires fournissent un accompagnement social aux personnes et, de manière minoritaire, des formations.

Les aides publiques concernent le soutien au développement d'activités nouvelles et conduisent à un abaissement du coût du travail par un allègement du poids de la fiscalité et des exonérations de cotisations sociales. Un financement par les pouvoirs publics pendant la première année soutient le démarrage de ces associations. Les ressources marchandes proviennent des mises à disposition des salariés chez les utilisateurs. Depuis 1999, ce sont les particuliers qui deviennent les principaux utilisateurs des associations intermédiaires (50,8% des heures travaillées en 2000 contre 26,4% en 1994) tandis que la part des entreprises marchandes a baissé considérablement (17,2% en 2000 contre 49,5% en 1994) du fait de la concurrence des entreprises de travail temporaire d'insertion et d'un changement de réglementation au niveau national. Les ressources du volontariat sont constituées par les prestations des administrateurs des associations, mais aussi par le travail d'une partie des personnes qui accueillent et font l'accompagnement social des personnes en insertion. L'extension et la densité des réseaux mobilisés localement varient considérablement selon les associations, leurs stratégies et le champ d'appartenance professionnelle ou militante de leurs fondateurs : de petits réseaux caritatifs à des partenariats très actifs avec des entreprises, des organismes de formation, des institutions de l'action sociale.

En 1987, année de leur création, les AI étaient au nombre de 225 ; elles étaient 628 (+ 179%) l'année suivante, et 816 en 1989. En 2000, 1 013 AI ont mis à disposition 181 860 personnes (59,3% de femmes), soit 17 100 ETP. La part des activités chez les particuliers tend à augmenter (tant en 1999 qu'en 2000) au détriment de la part des activités dans les entreprises, qui n'avait cessé d'augmenter les années précédentes. Concurrencées par les entreprises de travail temporaire d'insertion, les AI voient leur nombre se réduire depuis 1997, alors que les années antérieures avaient vu ce nombre croître - à un rythme, il est vrai, de plus en plus ralenti (+ 3,3% en 1996, + 5% en 1995).

#### **1.4. Les régies de quartier (RQ)**

Nées dans un premier temps de luttes urbaines à Roubaix, puis d'une expérimentation soutenue par des chercheurs et des administrations, les régies de quartier se donnent une fonction d'insertion par le travail de personnes en difficulté sur des activités et des services urbains des quartiers d'habitat social dits "sensibles" et défavorisés. Comme les entreprises d'insertion, elles fournissent un travail salarié transitoire pour les jeunes, mais aussi pérenne pour les personnes plus âgées et les femmes, et les forment en situation réelle de travail. Mais cet objectif s'inscrit dans un territoire spécifique, le quartier, et une finalité plus globale de "développement social et communautaire" de ce quartier par la participation des habitants, aux côtés des bailleurs et des municipalités, à la gestion démocratique des services urbains. L'insertion socioprofessionnelle est ainsi territorialisée sur l'espace de vie et d'habitat des personnes ; elle concerne leur vie quotidienne tout en s'insérant dans une visée de démocratie participative.

Leurs ressources marchandes proviennent essentiellement des prestations de service que leur concèdent les organismes d'habitat social et les municipalités. Les aides publiques représentent 20% de leurs ressources et concernent leurs actions d'insertion et de formation, actions pour lesquelles elles peuvent se faire agréer par les services locaux de l'Etat comme entreprises d'insertion. D'autres financements publics provenant des villes, des politiques urbaines, des organismes sociaux soutiennent le développement d'activités spécifiques (petit marché associatif, garage, médiation, etc.). Le volontariat des habitants, mais aussi des salariés, joue un rôle important quoique déclinant depuis quelques années ; la mobilisation de réseaux de ressources (expertise, soutien logistique, formation, fonction commerciale, etc.) favorise le développement d'opportunités (marchés économiques, recrutement des jeunes dans les entreprises, etc.) et la consolidation des performances économiques et sociales de ces entreprises.

En 1989, les Régies de quartier étaient au nombre de 20, en 1991 de 30, en 1993 de 60, en 1995 de 90, en 1997 de 130. En 1999, les 130 régies de quartier employaient plus de 6 000 salariés chaque mois, soit 3 500 ETP. Sur l'année, compte tenu des flux, cela représentait 10 000 salariés.

#### **1.5. Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)**

Créées en 1991, les entreprises de travail temporaire d'insertion ont pour objet exclusif l'insertion des personnes en difficulté qu'elles placent en entreprises sous contrat de travail temporaire. Grâce à ces missions d'intérim, ces personnes travaillent en entreprise et sont formées par cette dernière, tout en étant accompagnées socialement par les ETTI. Les contrats de travail sont régis par l'ensemble des règles applicables à ces types de contrat.

Comme pour les autres entreprises sociales d'insertion par le travail, les types de ressources sont de trois ordres : marchandes, publiques et volontaires. Les ressources marchandes proviennent des missions d'intérim conclues avec les entreprises ; les ressources publiques financent l'accompagnement social des personnes en insertion et

s'élèvent par poste de travail à 120 000 euros par an<sup>4</sup> ; enfin, les ressources bénévoles concernent principalement la mobilisation volontaire des administrateurs.

En 1999, 220 ETTI étaient en activité ; elles employaient 680 salariés permanents, qui assuraient pour la plupart l'accompagnement des personnes en insertion. Celles-ci ont été 34 300 à être embauchées au cours de l'année (70% d'hommes), ce qui a représenté un volume d'activité correspondant à 4 000 ETP. La durée moyenne des contrats était trois fois plus longue qu'en association intermédiaire et ces contrats de travail temporaire étaient réalisés dans les entreprises du secteur marchand. Un an plus tard, le nombre d'ETTI avait augmenté de 25,5%. Nombre de nouvelles entreprises étaient le résultat de la conversion d'une association intermédiaire en ETTI ou de la création d'une filiale d'une AI qui, dès lors, se positionnait plus strictement sur le marché des particuliers. Les 276 entreprises de travail temporaire d'insertion employaient 900 salariés permanents ; elles ont embauché sur l'année 49 300 personnes en insertion, ce qui a représenté un volume d'activité correspondant à 6 770 ETP. Le nombre moyen d'heures travaillées dans l'année par salarié était de 250, contre 170 pour les associations intermédiaires.

## **1.6. Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification sont des associations qui sont fondées sur le dispositif juridique du groupement d'employeurs ; ces derniers se partagent des salariés, mis à disposition par l'association qui gère les contrats de travail. Ils se conjuguent d'autre part avec le principe de la formation professionnelle en alternance qui permet, en dehors des périodes de travail, une formation qualifiante des personnes en insertion par les membres du GEIQ. Les salariés en insertion sont des personnes en difficulté (chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, bénéficiaires du RMI) qui sont embauchées sur des contrats en alternance et suivies socialement pendant toute la durée de ces contrats. Ce type de dispositif offre une continuité du parcours d'insertion où alternent des moments de travail et des moments de formation.

Si des aides publiques à leur mission d'insertion ne sont pas réglementées, ces entreprises n'en reçoivent pas moins des subventions destinées à compenser le "surcoût social" dû à l'accompagnement social des personnes en difficulté (en moyenne 11% du chiffre d'affaires des GEIQ). Des aides au démarrage sont aussi accordées par les services déconcentrés de l'emploi (Etat). Les ressources marchandes proviennent de la vente des services mutualisés de gestion des emplois, de l'insertion et de la formation en alternance aux entreprises adhérentes du GEIQ, tandis que les ressources volontaires sont constituées par la mobilisation volontaire des administrateurs de l'entreprise sociale.

En 2001, le Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ (CNCE GEIQ) regroupait 110 membres, dont 78 GEIQ labellisés et 13 autres en phase d'accompagnement et de création. Les GEIQ peuvent être interprofessionnels ou professionnels.

---

<sup>4</sup> Le poste de travail suppose l'encadrement de 10 à 15 salariés en insertion.

## 1.7. Les entreprises insérantes

Nous regroupons sous cette dénomination des dynamiques entrepreneuriales qui visent soit l'auto-insertion durable de chômeurs ou de personnes en difficulté dans des entreprises sociales, soit l'insertion durable des mêmes catégories de personnes par des entreprises qui en font l'une de leurs finalités. Ce regroupement renvoie à des phénomènes multiformes : la création de leurs emplois par des chômeurs sous une forme non individuelle, la création d'entreprises de quartier pour et par des chômeurs ou des personnes peu qualifiées avec l'accompagnement de réseaux et d'organismes, la création d'entreprises par des personnes inscrites dans des dynamiques locales qui tentent d'articuler création d'entreprises sur des biens et des services d'utilité sociale et insertion des personnes en difficulté.

Le plus souvent, l'objectif de l'insertion par le travail dans ce type d'entreprises est de faire des personnes en insertion *des acteurs économiques à part entière*, maîtrisant au-delà de leurs tâches professionnelles une partie de la gestion et de l'organisation de l'entreprise. C'est le cas par exemple de la création de restaurants coopératifs dans les quartiers dits en difficulté par des femmes d'origines culturelles multiples<sup>5</sup>.

Dans d'autres cas, il s'agit de dépasser la notion d'insertion par le travail comme période de transition formative pour créer *des emplois pérennes pour les chômeurs* (Eme *et al.*, 1991) dans des entreprises qui se veulent sociales tout en prônant un développement durable. L'insertion s'inscrit dans une problématique plus large de développement de biens et de services socialement utiles et écologiquement tenables.

La plus grande partie de ces entreprises vise la création d'emplois permanents (des contrats à durée indéterminée). C'est que l'insertion par le travail n'est pas conçue comme un "sas" transitoire pour les personnes, mais comme l'apprentissage d'un emploi dont le statut est la validation d'un rôle et d'une identité d'acteur. Les données statistiques éparses ne permettent guère de produire une vision synthétique de ces entreprises.

---

<sup>5</sup> L'Agence pour le développement de l'économie locale (ADEL) accompagne ce type d'auto-insertion collective.

Entreprises sociales Critères d'insertion par le travail	CAVA	EI	AI	RQ	ETTI	GEIQ
Objectifs d'insertion sociale et professionnelle	L'utilité par un travail en dehors des contraintes de productivité.	Socialisation, apprentissages de savoirs pratiques et/ou d'une qualification professionnelle, accès au marché du travail.	Dignité par le travail et la protection sociale, création d'activités nouvelles, formation pour des jeunes.	Création d'emplois de services urbains, socialisation et apprentissage de savoirs pratiques pour les jeunes, gestion démocratique du quartier et développement communautaire.	Immersion par l'intérim social dans les entreprises marchandes, socialisation et apprentissage de savoirs pratiques.	Formation en alternance dans les entreprises marchandes, continuité du parcours d'insertion et de formation.
Type d'emplois	Emplois durables.	Emplois aidés à durée déterminée de formation (16 – 18 mois).	Emplois précaires sur des mises à dispositions	Emplois à durée indéterminée et emplois de formation (16 – 18 mois).	Emplois d'intérim.	Emplois sur des contrats d'alternance jusqu'à 18 mois
Importance de la formation	Formation sur le tas.	Formation sur le tas ; parfois formations ponctuelles théoriques.	Certaines AI développent des plans de formation. Sur certaines activités de services de proximité, programmes de formation.	Formation sur le tas.	Tutorat dans l'exercice du travail.	Formation en alternance avec les périodes de travail.
Type de travailleurs recrutés	Des personnes en grande difficulté, inaptes au marché du travail.	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du RMI, etc.	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du RMI, etc.	En dehors des catégories communes aux EI, AI, ETTI, elles emploient aussi des femmes du quartier sans qualification.	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du RMI, etc.	Des jeunes en difficulté, des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du RMI, etc.
Type de ressources	Subventions de l'aide sociale. Sous-traitance pour l'activité marchande.	Subventions aux postes de travail d'insertion. Exonération des charges patronales sur ces postes. Subventions complémentaires possibles de l'action sociale. Subventions des collectivités territoriales. Ressources marchandes (vente des biens et des services).	Exonérations des cotisations patronales. Aides au démarrage sur les lignes de l'emploi. Ressources marchandes (particuliers, collectivités et entreprises).	Conventionnement comme pour les EI sur certains postes de travail. Aides au démarrage, en particulier liées aux politiques de la ville. Prestations marchandes pour les communes et les bailleurs.	Financement public des postes d'accompagnement et de suivi. Exonération des charges patronales des postes d'insertion. Ressources marchandes par la vente des missions d'intérim.	Financement partiel du surcoût social de l'accompagnement. Aides publiques au démarrage. Ressources marchandes par la vente de la gestion des emplois et de la formation.



## 2. Marché et politiques de l'emploi

### 2.1. La situation sur le marché de l'emploi en France

En décembre 2001<sup>6</sup>, selon l'INSEE, le nombre de chômeurs au sens du BIT, c'est-à-dire sans emploi, à la recherche d'un emploi et immédiatement disponibles, est en augmentation de 0,3% sur un mois. Sur un an, il est en hausse de 0,9%. On comptabilise 2 405 000 chômeurs au sens du BIT au mois de décembre 2001, en données corrigées des variations saisonnières. Ce taux de chômage, qui correspond à 9,0% de la population active en décembre 2001, retrouve le même niveau qu'en décembre 2000. C'est un niveau semblable à celui du début des années 90. Après avoir connu un sommet entre 1994 et fin 1997 (de 11% à 12,4%), le taux de chômage était en baisse constante depuis janvier 1998, mais il a connu une légère remontée dans le dernier semestre 2001 après avoir été à 8,6% en juin 2001.

Des critères comme l'âge, le sexe, le niveau de formation et la catégorie socioprofessionnelle sont déterminants pour expliquer le taux de chômage. On trouve le plus de chômeurs chez les jeunes, les femmes, les bas niveaux de formation, les ouvriers et les employés. Le taux de chômage des *jeunes de moins de 25 ans* est en augmentation de 1 point sur un an et s'établit à 17,2% (15,7% pour les hommes et 19,0% pour les femmes). Il est de 8,4% pour la tranche d'âge 25-49 ans (- 0,1point en un an) et de 6,9% pour les 50 ans et plus (- 0,2 point en un an). Le taux de chômage *des femmes* reste toujours plus élevé que celui des hommes et s'élève à 10,8%, soit 3,2 points d'écart avec le taux de chômage des hommes. Cet écart reste toujours plus important pour les moins de 25 ans (3,3 points) que pour les 50 ans et plus (2,0 points). Sur un an, le taux de chômage des hommes s'est accru de 0,2 point alors que celui des femmes a diminué de 0,3 point.

Le *niveau de formation* est aussi une variable importante à prendre en compte pour analyser les taux de chômage. La propension au chômage des personnes relevant du niveau 0-2 de la nomenclature internationale ISCED (International Schedule of Education), qui correspond au plus faible niveau de formation (niveau VI et V bis) de la nomenclature française, est particulièrement forte, notamment pour les 25-29 ans. Pour les femmes ayant ce niveau de formation, ce phénomène se traduit par une forte propension à l'inactivité (CEREQ, 1999).

Les catégories socioprofessionnelles les plus touchées sont *les ouvriers et les employés*, principalement quand ils sont non qualifiés. En 2000, sur 2 953 000 demandeurs d'emploi, on comptait 1 210 000 ouvriers et employés non qualifiés (soit 41% des demandeurs d'emplois) et 1 047 000 ouvriers et employés qualifiés (soit 35% des demandeurs d'emplois). 18,8% des ouvriers non qualifiés étaient au chômage.

Enfin, les *chômeurs de longue durée* se retrouvent principalement dans les classes d'âge supérieures à 50 ans ; leur durée moyenne d'inscription au chômage est supérieure à

---

<sup>6</sup> Sources : *Première informations et premières synthèses*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES ; *CEREQ Bref* (1999), "Niveau de formation et marché du travail : l'Europe des contrastes", Centre d'études et de recherches sur les qualifications, n°151, mars 1999.

seize mois alors qu'elle est de dix mois pour les 25-49 ans et inférieure à six mois pour les moins de 25 ans.

Un rapide aperçu des personnes en insertion salariées par les entreprises sociales indique que ces entreprises emploient, à quelques nuances près, les catégories de personnes qui sont effectivement dans des situations difficiles au regard du chômage. En première approximation, seuls les chômeurs de longue durée âgés et les femmes (excepté, pour ces dernières, dans le cas des associations intermédiaires) semblent échapper aux processus d'insertion socioprofessionnelle qui leur semblaient dévolus. Donc, globalement, malgré une réduction sensible du chômage en France, on constate que les structures d'insertion par l'activité économique s'attaquent à un noyau dur de personnes sans emploi, marquées par un faible niveau de formation et des difficultés d'insertion.

## **2.2. Les politiques de l'emploi**

En 1999<sup>7</sup>, le volume des dépenses pour l'emploi atteignait 51 200 millions d'euros, dont 48,7% étaient consacrées aux dépenses dites passives (40,7% pour l'indemnisation du chômage et 8% pour l'incitation au retrait d'activité) et 51,3% aux dépenses dites actives (25% pour la formation professionnelle, 17,9% pour la promotion et la création d'emploi, 3,5% pour les exonérations de charges non compensées...). En proportion des dépenses totales pour l'emploi, sur dix années, les dépenses "passives" ont diminué de 8,1 points du fait de la baisse des incitations au retrait d'activité (16,9% en 1990 contre 8% en 1999). Les proportions pour les dépenses "actives" ont, quant à elles, principalement augmenté en ce qui concerne la promotion et la création d'emploi (+ 11,2 points) et les exonérations de charge (+ 3 points) alors que les proportions des autres postes stagnaient ou régressaient (-5,7 points pour la formation professionnelle). En volume, l'évolution la plus marquante est la croissance des financements en direction de la promotion et de la création d'emploi, financements qui ont été multipliés par plus de 4 sur cette décennie (2 237 millions d'euros en 1990 contre 9 158 millions d'euros en 2000).

Les initiatives d'insertion, en s'institutionnalisant, participent de cet accroissement des politiques actives de l'emploi, et plus particulièrement des dispositions sur la promotion et la création d'emploi, qui ont connu la plus forte croissance.

Sur 24,4 millions d'emplois, les politiques spécifiques de l'emploi, avec, au 31 décembre 2001, 2,517 millions de contrats concernés, ont touché au moins 10% de la population active. Ces politiques spécifiques ne comprennent pas les dispositions d'accompagnement de réduction du temps de travail, qui se traduisent notamment, pour les entreprises, par des aides en termes de réductions de charges sociales. Fin 2001, 76% des salariés à temps complet des entreprises de plus de 20 salariés étaient passés aux "35 heures", alors qu'ils n'étaient que 21% pour les entreprises de 10 à 19 salariés. Les structures d'insertion ont, le plus souvent, moins de 20 salariés. Dans le secteur privé, 8,8 millions de salariés - sur un total de 15,7 millions de salariés, soit 56% - sont à 35 heures.

---

<sup>7</sup> Sources : Un marché de l'emploi en demi-teinte, *Première informations et premières synthèses*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, juillet 2002, Dépense pour l'emploi en 1999, *Première informations et premières synthèses*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, août 2002

Les mesures spécifiques pour l'emploi ont cherché, en 2001, à viser plus particulièrement les personnes en difficulté d'insertion. Cette politique est d'ailleurs reprise par le nouveau gouvernement Raffarin qui s'oriente vers des exonérations de charges sociales pour des "emplois jeunes" dans le secteur marchand, destinés à des personnes sans diplôme, alors que le gouvernement précédent avait commencé sa législature avec la création d'emplois jeunes dans le "secteur non marchand". La typologie des politiques spécifiques de l'emploi découpe en effet, assez strictement parfois, le secteur marchand du secteur non marchand.

Fin 2001, l'emploi aidé dans le secteur marchand représentait 1,4 million de contrats, dont 619 000 contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation...), 728 000 abaissements de coûts salariaux (370 000 pour les emplois à temps partiel, 210 000 pour les contrats initiative emploi, 148 000 exonérations pour l'embauche de salariés [premier salarié, zone franche urbaine, zone de revitalisation rurale...]). L'emploi aidé dans le secteur non marchand représentait, fin 2001, 495 000 contrats, dont 149 000 contrats emploi solidarité, 136 000 contrats emploi consolidés et 209 000 contrats emplois jeunes.

Les autres axes des politiques spécifiques de l'emploi concernent des actions d'insertion et de formation (avec stages d'insertion et de formation à l'emploi et stages d'accès à l'entreprise) pour 56 000 personnes ; des actions d'accompagnement des restructurations (convention de conversion, préretraite...) pour 112 000 personnes ; et des dispenses de recherche d'emploi pour 365 000 personnes.

Dans les dispositifs de l'administration de l'emploi, "l'insertion par l'économie" est appréhendée comme faisant partie du *secteur marchand*. Fin 2000, 6 460 postes d'insertion pour EI étaient financés, 890 ETP avaient travaillé dans les ETTI au cours de l'année écoulée et le travail dans les AI avait représenté 17 100 ETP, soit au total près de 25 000 ETP embauchés sur ces mesures spécifiques à l'insertion par l'économie. Si l'on s'intéresse aux effectifs mensuels, on parvient à des niveaux plus importants ; ainsi, en mai 2002, environ 57 000 personnes étaient sur ces dispositifs. En outre, si l'on cumule les flux, rien que sur l'année 2000, on estime à 49 300 le nombre de salariés mis à disposition par les ETTI et à 181 600 celui pour les AI mais ce peut être pour des missions très courtes. Toutefois, ces chiffres ne permettent pas d'avoir une vision d'ensemble des structures d'insertion car, d'une part, certaines comme les GEIQ ou les entreprises insérantes recourent à des mesures d'aide à l'emploi et de formation en alternance utilisables par tous types d'entreprises et, d'autre part, des structures comme les entreprises d'insertion ou les Régies de quartier ont recours aussi à ces dispositifs, de façon principale ou accessoire. Enfin, malgré les contraintes posées par l'administration pour classer les initiatives dans le secteur marchand, les structures d'insertion utilisent aussi des contrats aidés relevant du secteur non marchand (contrat emploi-solidarité, contrat emploi jeune...).

Globalement on perçoit, entre 2000 et 2001, une diminution relative en stock des contrats touchés par les politiques spécifiques de l'emploi. L'emploi aidé dans le secteur marchand est passé de 1,542 million à 1,416 million, et celui dans le secteur non marchand de 513 000 à 495 000. On peut se demander si cette tendance, qui contredit les tendances lourdes d'évolution des politiques de l'emploi, n'est pas conjoncturelle et liée à la légère amélioration de la situation en 2000. Ce ralentissement de l'action des

dispositifs d'aide à l'emploi peut expliquer en partie aussi la reprise du chômage en 2001. Cette baisse se retrouve aussi au niveau de l'insertion par l'économique à des degrés divers suivant les structures. En effet, selon les dernières statistiques qui comparent le mois de mai 2002 à celui de mai 2001, le nombre de personnes mises à disposition par les AI était de 43 582 en 2002 contre 44 677 en 2001, celui des ETTI de 5727 contre 8199, et le nombre de postes financés par l'allocation forfaitaire d'insertion des EI de 8 538 contre 9 051.

L'inscription des structures d'insertion dans les politiques de l'emploi ne représente qu'un des angles d'approche de leurs rapports avec les politiques publiques et de leur institutionnalisation qu'il faut reprendre de manière plus globale.

### **3. Le processus d'institutionnalisation des entreprises sociales d'insertion par le travail**

Les termes qui qualifient les formes d'insertion par le travail<sup>8</sup> ont varié au cours des décennies : "insertion par le travail", "insertion par la formation-production" (Lasaire, 1991), "insertion par l'économique" (Alphandéry, 1990) et, depuis quelques années, "insertion par l'activité économique"<sup>9</sup>. Ces dénominations successives sont le résultat de *tensions* et de *compromis* entre la sphère politico-administrative et la sphère, éclatée, de la société civile qui, pour le dire brièvement, ont *co-produit* les politiques et les pratiques d'insertion par le travail. Si le sens général est demeuré d'une certaine façon le même, les changements de vocabulaire dans les années quatre-vingt-dix ne sont pas anodins et correspondent en partie à l'intention des acteurs politico-administratifs d'*unifier* ce champ de l'insertion par le travail qui s'est constitué progressivement dans l'invention successive de différents types d'entreprise sociale par les acteurs de la société civile, et en dehors de toute directive de l'Etat social et des élus politiques.

L'analyse des entreprises sociales d'insertion par le travail, de leur émergence grâce aux actions innovantes d'acteurs de la société civile et de leur progressive institutionnalisation par les pouvoirs publics ne trouve ses clefs de compréhension qu'à partir de ces *tensions* entre la société civile et la sphère publique qui ont finalement co-produit ces formes d'intervention spécifiques. En France, ces tensions ne furent guère conflictuelles, sinon de manière très épisodique. Dans le registre de la sociologie des organisations, nous dirons qu'elles furent essentiellement de l'ordre de la *négociation*, avec des périodes de forte *alliance* entre des fonctionnaires "modernistes" et des acteurs sociaux en quête d'innovations dans leurs champs professionnels ou militants d'intervention. Dit autrement, l'émergence organisationnelle des entreprises sociales et leur institutionnalisation progressive furent fondées sur *une tension négociatrice* entre la société civile et l'Etat qui ne permet guère de les ranger dans la catégorie des "nouveaux mouvements sociaux" dont le moteur serait l'appropriation historique et conflictuelle de biens culturels ou sociaux.

---

<sup>8</sup> Elles sont désormais appelées dans le langage technico-administratif "structures d'insertion par l'activité économique".

<sup>9</sup> Loi d'orientation n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, *J.O.*, 31 juillet 1998.

Si conflictualité il y eut, elle se restreignit à *la critique des limites des pratiques professionnelles et institutionnelles d'intervention* à l'égard des personnes exclues du marché du travail dans les différents champs de l'action publique concernés par ce problème. Ce sont ces critiques, ces révoltes professionnelles ou militantes, ces refus d'actions traditionnelles qui semblaient incapables de résoudre les problèmes des personnes en situation de précarité et de désaffiliation (Castel, 1995) qui furent à l'origine de l'émergence de ces différentes entreprises sociales d'insertion par le travail, toutes créées par des acteurs de la société civile, militants ou professionnels. Il en résulte que l'on ne peut comprendre ces inventions socio-économiques, les buts qu'elles poursuivent en termes d'insertion par le travail, leurs organisations ainsi que leurs performances respectives qu'en les référant aux *champs professionnels et institutionnels d'appartenance des acteurs* qui les imaginèrent, les élaborèrent et les mirent en place. De même, les processus d'institutionnalisation de ces entreprises ne peuvent être compris qu'en les référant pour partie aux champs professionnels et institutionnels déterminés qui ont été investis successivement par ces entreprises sociales.

Les origines ou les racines de ces entreprises sociales sont tout d'abord à chercher dans *les pratiques du travail social dans l'action sociale*, pratiques qui se trouvent remises en cause au nom du refus de leur caractère assistantiel qui reproduit des situations de passivité et de dépendance des bénéficiaires de l'action sociale. Des fonctionnaires "modernistes" soutiennent ces projets pour moderniser l'action sociale et en faire un secteur de développement économique. Un des fondements des politiques actives d'emploi se dessine dans les années soixante-dix dans ce changement de représentation du social qui, en même temps, signale le constat d'une crise du fonctionnement de l'Etat social.

Puis, c'est le champ de *la formation, et ensuite de l'emploi, dans la relation formation-emploi*, qui devient l'espace principal de déploiement de ces entreprises, au nom de pédagogies plus actives et appropriées à la situation des personnes en difficulté. Ces entreprises sociales anticipent le renouvellement des actions dans le champ de la *formation professionnelle*, qui sera davantage centré sur les formations en alternance dans les années quatre-vingt. Par des politiques plus actives, il s'agit de favoriser l'adaptation des "bas niveaux de qualification" aux postes de travail, non par des formations coupées du monde du travail, mais par des situations de socialisation formative en situation de travail qui retrouvent les vertus de l'apprentissage.

Enfin, ce sont les champs professionnels et institutionnels de *la création d'activités et d'emplois dans le développement local*, qu'il soit urbain ou rural, qui constituent le terrain d'émergence de nouvelles entreprises sociales d'insertion par le travail. Développer des "gisements d'activité", en particulier dans les services de proximité, à travers des mesures d'exonérations fiscales ou sociales, articuler les différentes dimensions de la gestion des territoires et former par la mise en situation de travail les personnes exclues constituent les axes de ces nouvelles politiques actives que les entreprises sociales explorèrent.

L'hétérogénéité de ces figures d'entreprises, leurs concurrences et les tensions entre acteurs qui en résultent, leurs apports propres aux politiques sociales, de formation ou de développement local ne sont lisibles et compréhensibles qu'à partir des cultures et des métiers spécifiques des acteurs appartenant à ces champs. C'est ainsi que, de

manière synthétique, nous pouvons référer ces entreprises diverses à leurs domaines d'émergence : le champ du travail social pour les Centres d'adaptation à la vie active (CAVA), qui continuent de s'y inscrire ; le champ du travail social d'abord, dans les années soixante-dix, puis aussi de la formation professionnelle, dans les années quatre-vingt, pour les "entreprises d'insertion", qui s'appelèrent jusqu'en 1989 les "entreprises intermédiaires" ; le champ du développement local dans les petites villes et le rural pour les "associations intermédiaires", à partir de l'année quatre-vingt-quatre, tandis que le développement social urbain qui devait se greffer sur des mouvements de luttes urbaines servira de terrain d'expérimentation des "régies de quartier", dont la première naquit à la fin des années soixante-dix. Le champ de l'emploi et de la formation professionnelle devait donner lieu à l'émergence des "entreprises d'intérim d'insertion" qui, quelques années plus tard, furent nommées "entreprises de travail temporaire d'insertion". Enfin au croisement du travail social et de la formation professionnelle sont nés les "groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification" (GEIQ), dont l'idée fut développée en 1988 et qui se développèrent dans les années quatre-vingt-dix. Nées à la conjonction du travail social et de la formation selon des dynamiques d'auto-insertion de chômeurs, les entreprises insérantes se sont ensuite développées dans les champs du développement local à partir de l'initiative de réseaux d'acteurs professionnels et/ou militants.

<i>Champs institutionnels d'émergence</i>	Action sociale	Formation-emploi : politiques de formation puis d'emploi.	Développement local de proximité	Développement urbain et politiques de la ville.
<i>Types d'entreprise sociale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAVA</li> <li>• Premières entreprises intermédiaires puis d'insertion</li> <li>• Entreprises insérantes</li> <li>• GEIQ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deuxième vague d'entreprises intermédiaires puis d'insertion</li> <li>• Entreprises d'intérim d'insertion (EII), puis (ETTI)</li> <li>• Entreprises insérantes</li> <li>• GEIQ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AI</li> <li>• Entreprises insérantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RQ</li> <li>• Entreprises insérantes</li> </ul>

Par rapport aux politiques publiques qui définissent pour partie les champs professionnels et institutionnels de référence de l'insertion par un travail (le travail social, la formation et le local), ces entreprises se sont toujours constituées au moment de leur création en opposition aux pratiques et aux normes en vigueur dans ces champs. Selon la lecture qui peut en être faite, elles s'inscrivent comme un moment de rupture conflictuelle, d'innovation par lequel elles se démarquent des logiques professionnelles et institutionnelles antérieures qui renvoyaient à un "référentiel" de l'action publique (Jobert, Muller, 1987 ; Faure et *al.*, 1995). Mais ces initiatives qui formèrent des entreprises spécifiques furent très vite l'objet de sollicitations de la part des pouvoirs publics, sollicitations qui devaient emprunter deux logiques de reconnaissance conduisant à des processus d'institutionnalisation différents. Pour les unes, et en négociation avec celles-ci, les pouvoirs publics vont peu à peu les encadrer de manière réglementaire et législative jusqu'à les inscrire dans le Code du travail<sup>10</sup> ; pour les autres, les pouvoirs publics ne les reconnaîtront et ne les légitimeront que de manière indirecte, en reconnaissant leur existence dans des politiques diverses. Dans ce dernier cas, une logique de "labellisation" des entreprises sociales par des regroupements autonomes (les Régies de quartier par le Comité national de liaison des régies de quartier, les

<sup>10</sup> Loi d'orientation n ° 98-657 du 29 juillet 1998, *op. cit.*

groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification par le Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ) permettra la construction de rapports contractuels entre la puissance publique et les entreprises sociales. Par des conventions entre les ministères et les regroupements, les pouvoirs publics reconnaissent la valeur et la légitimité du label accordé par les regroupements en référence à une charte. Mais, dans le premier cas, on peut aussi souligner que l'adhésion des entreprises sociales à des regroupements nationaux constitue de fait un label implicite, une marque d'appartenance qui redouble la légitimité accordée par le cadre légal et réglementaire.

C'est que, d'une manière générale, ces entreprises sociales sont adhérentes de regroupements ou de réseaux nationaux qui, sous une forme associative, se sont constitués en acteurs de négociation avec les pouvoirs publics lors des réglementations successives des entreprises sociales et des changements qui ont affecté ces réglementations. Instruments de capitalisation des savoirs et des réflexions collectives, de mutualisation des moyens, de formation des responsables, de soutien à des expérimentations, ces regroupements ont joué un rôle indéniable dans la consolidation des entreprises sociales, dans l'amélioration de leurs organisations, mais aussi *dans leurs processus d'institutionnalisation cloisonnés* selon les divers types des entreprises sociales. C'est que ces regroupements sont demeurés dans *une logique corporatiste* en ne regroupant la plupart du temps qu'un type de structure et en défendant principalement l'intérêt et la spécificité de ce type de structure. La coordination des organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE), créée le 12 octobre 1985, avant la légalisation des associations intermédiaires, regroupe ces dernières, mais aussi depuis quelques années des entreprises de travail temporaire d'insertion créées à leur initiative. Le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI), né le 23 mars 1988, regroupe une grande partie des entreprises d'insertion, puis certaines entreprises de travail temporaire d'insertion. Créé en octobre 1988 à l'initiative de six régies de quartier, le Comité national de liaison des régies de quartiers (CNLRQ), qui détient la marque déposée "Régies de Quartier", regroupait en 1999 près de 130 régies de quartiers. Comme les autres entreprises sociales d'insertion par le travail, les GEIQ sont regroupés au sein d'un réseau national, le Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ, qui est propriétaire de la marque protégée "GEIQ" et qui labellise les GEIQ selon une procédure qui prend en compte de multiples critères d'appréciation. Seule la FNARS, issue du champ de l'action sociale bien avant la mise en œuvre d'entreprises sociales d'insertion et qui regroupe notamment les Centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS) (dont certains furent pionniers dans la création de CAVA et d'entreprises intermédiaires), accueille différents types d'entreprises sociales.

Les tentatives de coalition, de regroupement, de création de fédération, de mise en réseau, suscitées en particulier par le Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE), présidé entre 1991 et 2002 par Claude Alphandéry<sup>11</sup>, se sont heurtées à la résistance des acteurs qui n'ont jamais pu construire un mouvement social, plus offensif et transversal sur l'insertion par le travail. La création, en octobre 1993, de la Coordination inter-réseaux de l'insertion par l'économie (CIRIE) par les divers regroupements, aidés par la Caisse des Dépôts et Consignations, n'a jamais réellement abouti à des actions communes d'envergure.

---

<sup>11</sup> Décret n° 91—422 du 7 mai 1991 relatif au Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) qui est ainsi institué.

De toute évidence, ce que révèle l'institutionnalisation des structures d'insertion est l'emprise de plus en plus grande, sur les entreprises sociales, d'une "régulation de contrôle" par des dispositifs locaux d'insertion où, paradoxalement, les règles et les normes nationales, mais aussi européennes, qu'elles soient législatives ou réglementaires, demeurent prépondérantes, tout en étant quelque peu invisibles et masquées. En même temps, ces dispositifs de régulation sont parfois en concurrence et ne parviennent pas à coordonner leurs actions de manière cohérente. Sur un même territoire, on retrouve des actions menées par une multiplicité d'acteurs politico-administratifs dont la coordination est brouillée par les enjeux stratégiques, les concurrences entre les diverses collectivités territoriales (régions, départements, collectivités locales, regroupements intercommunaux, etc.) : les Régions, à travers leurs négociations avec l'Etat (les contrats de plan Etat/Région qui définissent des grandes orientations stratégiques de développement) et leurs politiques en matière de formation ; les Conseils généraux, à partir de leurs compétences en matière d'action sociale et de revenu minimum d'insertion (RMI) ; les collectivités locales, regroupées dans les Plans locaux d'insertion et d'emploi (PLIE) ; les missions locales pour l'insertion des jeunes en difficulté sociale et professionnelle, etc. Les politiques publiques territorialisées utilisent les entreprises sociales de manière parfois contradictoire et en jouant de la concurrence entre celles-ci sur les espaces locaux.

Pour la compréhension des entreprises sociales dans le champ de l'insertion par le travail, de leurs modes d'organisation et de leur performance, l'importance de ces regroupements ou de ces réseaux est à prendre en considération. Développant des stratégies spécifiques et variables face aux pouvoirs publics, certains vont chercher une reconnaissance et une légitimité législative et réglementaire (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion) tandis que d'autres vont tenter de préserver une forme d'autonomie par une stratégie de label (Régies de quartier et GEIQ). Dans ce dernier cas, les réseaux nationaux jouent un rôle prépondérant dans le maintien d'une autonomie qui soit légitime pour les pouvoirs publics (Eme, 1997).

Malgré une tentative, en 1998<sup>12</sup>, pour donner à ces pratiques et à ces structures une même assise réglementaire, l'insertion par le travail, dite "insertion par l'activité économique", ne constitue pas, contrairement au travail social ou à la formation professionnelle, un secteur institutionnel et professionnel en soi, avec ses institutions professionnelles et politiques, ses acteurs, ses métiers et ses corporations, ses règles et ses normes. En France, il peut être défini par l'émergence de nouvelles pratiques dans des champs institués, pratiques qui modifient les actions et les représentations de ces champs. Si elles se revendiquent d'une même finalité d'insertion par le travail pour les personnes en difficulté sociale et économique, les entreprises sociales forment d'autre part des types spécifiques et différents qui sont en concurrence, parfois forte, aux niveaux national et local. Représentées pourtant par des réseaux nationaux, ces entreprises n'ont jamais pu définir des plates-formes collectives de revendication, des actions communes d'envergure. Selon une analyse sociologique finalement assez classique, nous pourrions dénommer ces réseaux comme "corporatistes", défendant les

---

<sup>12</sup> Loi d'orientation n ° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, *J.O.*, 31 juillet 1998.



intérêts d'une catégorie particulière d'entreprises sociales.

Fondamentalement, quel que soit le type d'entreprise, le processus d'institutionnalisation a privilégié *une logique d'hétéro-insertion* au détriment d'*une logique d'auto-insertion*, qui fut qualifiée en son temps par la Délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté de "créations d'activités par-pour-avec des populations en difficulté". Ce sont les initiatives d'acteurs professionnels et militants (travailleurs sociaux, formateurs, animateurs de développement local, militants syndicaux de base, associations caritatives, etc.), dont la fonction visait l'insertion de populations en difficulté, qui furent légitimées, alors que les initiatives provenant de ces populations, ou celles visant leur propre prise en charge, se trouvaient pour une grande part délaissées. Dans cette perspective, c'est le "parcours individualisé d'insertion" qui est devenu l'axe normatif de référence de ces structures et qui a presque totalement prédominé sur les dynamiques collectives entrepreneuriales, dont la logique se fondait davantage sur des processus participatifs des personnes en insertion et la création d'identités collectives. Il faut relever que la récente réforme de la politique d'assurance chômage, avec la mise en place du Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), s'inscrit dans cette logique d'individualisation des politiques de traitement du chômage.

#### **4. Les spécificités des entreprises sociales d'insertion par le travail en fonction des critères de définition de l'entreprise sociale**

Si les structures d'insertion par un travail sont pour la plupart juridiquement des entreprises sociales, les acteurs ne se sont jamais revendiqués culturellement, politiquement ou institutionnellement d'une appartenance à un champ d'entreprises sociales proprement dites - et ce quel que soit le nom employé pour désigner ce champ (économie sociale, économie sociale et solidaire, tiers secteur, troisième système). Ce n'est qu'entre 1975 et 1985 qu'une partie de ces entreprises se disait alternative, proche en cela de l'économie sociale, mais s'en différenciant culturellement et institutionnellement. Excepté les régies de quartier, qui se sont réclamées de l'économie solidaire au milieu de la décennie quatre-vingt-dix, le sentiment d'appartenance à un domaine plus vaste, dans lequel pourrait se proclamer et se justifier la notion d'"entreprises sociales", n'appartient pas à la culture des acteurs de l'insertion. Si une partie des acteurs du COORACE et des associations intermédiaires revendiqua la filiation de l'économie sociale et son renouvellement, elle ne parvint pas à persuader l'ensemble du mouvement de cette appartenance. C'est la notion d'*insertion* qui n'a jamais cessé d'exprimer leur identité d'appartenance revendiquée, non les valeurs qui se déclinent à partir de la notion d'entreprise sociale (Borzaga et Defourny, 2001, p. 16). Pour le dire autrement, si l'on se situait dans une sociologie ou une socio-économie compréhensive qui tente d'analyser comment les acteurs pensent leurs actions, leur donnent un sens, les justifient et les argumentent, on constaterait que la notion d'entreprise sociale n'est pas prépondérante. Ce n'est que récemment, depuis la création du secrétariat d'Etat à l'économie solidaire, qu'elles acceptent d'être reconnues, mais de manière fondamentalement stratégique, comme faisant partie du "tiers secteur de

l'économie sociale et solidaire" (Lipietz, 2001<sup>13</sup>).

Sur une base matérielle ou immatérielle de production économique de biens ou de services, tous les types d'entreprises sociales sont engagés dans *la fourniture d'un service continu de socialisation et d'apprentissage à des personnes de bas niveau de qualification en situation réelle de travail*. C'est leur finalité centrale qui donne le sens de leur existence économique. Cependant, en raison de difficultés économiques conjoncturelles, de contingences politico-administratives comme l'arrêt d'un soutien des pouvoirs publics ou encore d'un mimétisme à l'égard de l'imaginaire marchand et gestionnaire, la base matérielle ou immatérielle peut devenir la finalité principale de ces entreprises, en occultant le service d'insertion par le travail et en sacrifiant l'embauche des personnes les plus en difficulté afin d'augmenter la productivité du travail.

Le *degré d'autonomie* de ces entreprises est variable selon les types d'entreprises et à l'intérieur de chaque type. Les critères discriminants sont la composition des instances formelles de pouvoir et les rapports de pouvoir au sein de ces instances, entre d'un côté les acteurs politico-administratifs et/ou les acteurs des entreprises privées marchandes et d'un autre côté les acteurs de la société civile. Un troisième critère discriminant est celui de la nature des marchés économiques pour lesquels sont produits les biens et services des entreprises sociales : de quels acteurs proviennent ces marchés ? Dans quelle mesure ces acteurs peuvent-ils faire pression sur la gestion des entreprises sociales ? Dans quelle mesure ces marchés sont-ils diversifiés ou non, permettant des marges de manœuvre plus ou moins grandes des entreprises sociales ?

Une première configuration est celle des entreprises sociales hautement autonomes à l'égard des pouvoirs politico-administratifs et des pressions des acteurs économiques visant leurs intérêts spécifiques. Les entreprises insérantes sont pour la plupart dans ce cas. Les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les régies de quartier doivent être examinées au cas par cas : une partie d'entre elles sont dirigées de manière autonome par des acteurs qui peuvent poursuivre leur propre projet sans être dominés par des acteurs politico-administratifs ou économiques dans les instances de décision, et la diversification de leurs marchés leur permet de ne pas dépendre d'un ou de quelques acteurs locaux.

Une deuxième configuration est celle des entreprises sociales qui sont contrôlées par des entreprises économiques privées marchandes : ce contrôle peut être direct, quand ces entreprises détiennent le pouvoir dans les instances formelles des entreprises sociales (GEIQ) ; il peut être indirect, lorsque les marchés de sous-traitance qu'elles donnent aux entreprises sociales constituent l'essentiel de l'activité de ces dernières (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion et associations intermédiaires).

Une troisième configuration renvoie au cas des entreprises sociales dont le fonctionnement est maîtrisé par des acteurs politico-administratifs locaux. Cette maîtrise est encore ici soit directe, soit indirecte. De manière directe, les instances décisionnelles et de pouvoir des entreprises sociales sont dominées en nombre de voix ou en pouvoir

---

<sup>13</sup> En arrière-plan, doivent être pointés les conflits et les controverses entre les acteurs des organisations de l'économie sociale instituée et les acteurs d'une économie solidaire instituante renouvelant les prémices d'une démocratisation de l'économie.

d'influence par des collectivités locales (élus politiques, agents des administrations territoriales) ; ce peut être le cas des régies de quartier, mais aussi de certaines entreprises d'insertion et associations intermédiaires. Dans cette perspective, les entreprises d'insertion par le travail peuvent être qualifiées d'outils parapublics ; le projet propre de l'entreprise est sous la dépendance de logiques politico-administratives locales. De manière indirecte, certaines entreprises dépendent entièrement, au niveau de leurs marchés, d'un ou de quelques acteurs publics (collectivités locales, organismes publics, etc.), qui peuvent dès lors exercer des pressions considérables sur la conduite du projet des entreprises d'insertion par le travail. Dans certains cas, comme pour certaines régies de quartier, les acteurs politico-administratifs cumulent le contrôle direct et indirect, et donc les deux positions de juge et de partie prenante.

A l'exception des entreprises qui sont sous le contrôle direct des acteurs publics locaux, la plupart des entreprises et leurs dirigeants doivent assumer *un risque économique important*, tant au regard des ressources marchandes, soumises aux contingences économiques de marché, qu'au regard des ressources publiques, dont les délais de paiement, l'instabilité et la variabilité peuvent mettre en péril la vie des entreprises sociales, en particulier du fait de leurs manques constants, au cours des années, de fonds propres.

Le principe du *salariat* des personnes en insertion est un des fondements des pratiques des entreprises sociales d'insertion par le travail. Si une grande partie de ces salariés est embauchée sur des contrats de travail aidés par la puissance publique (exonérations fiscales ou sociales, aides aux postes de travail d'insertion, aides aux postes de travail d'accompagnement), il n'en demeure pas moins que la reconnaissance des personnes passe pour tous les acteurs par cette rémunération salariée. Seules les CAVA accordent une allocation, dite "pécule" (argent de poche) aux personnes en insertion.

De multiples et diverses *initiatives* d'acteurs sont également un des fondements des entreprises sociales d'insertion par le travail. Pour les entreprises d'insertion, la majorité de ces initiatives provient d'acteurs professionnels de l'action sociale, puis on trouve des acteurs de la formation et du développement local. Des militants syndicaux et associatifs sont aussi moteurs de ces initiatives. Pour les associations intermédiaires, la diversité et l'hétérogénéité sont sans aucun doute encore plus grandes : acteurs de l'action sociale, formateurs, associations caritatives, militants syndicaux, associations de développement rural, associations d'éducation populaire, associations humanitaires, etc. Les régies de quartier furent au départ créées sous l'impulsion d'acteurs de l'action sociale et de militants associatifs, puis par des agents de développement urbain. Si les premiers GEIQ furent mis en œuvre par des organismes de formation et des professionnels associatifs de l'action sociale, des entrepreneurs privés en devinrent aussi des initiateurs. Les entreprises insérantes sont nées soit de dynamiques créées par des personnes en difficulté, soit de professionnels de l'accompagnement d'entreprises sociales.

Pour le nombre important d'entreprises sociales sous statut associatif (toutes les associations intermédiaires, les CAVA, les régies de quartier, les GEIQ ; 58% des entreprises d'insertion en 1998 ; 42% des entreprises de travail temporaire d'insertion en 1996), le *pouvoir de décision* n'est pas fondé par principe sur la propriété du capital, mais sur le principe démocratique "une personne, une voix". Mais cela ne garantit pas l'exercice réel d'un fonctionnement démocratique : l'analyse de certaines instances

décisionnelles de pouvoir montre des asymétries de pouvoir entre les acteurs et des arrangements stratégiques qui dérogent à la transparence des processus démocratiques. Les entreprises qui ont les divers statuts des sociétés par actions paraissent au premier abord contredire le critère d'un pouvoir de décision indépendant de la propriété du

capital. En fait, la plupart d'entre elles ont été créées par des associations qui en détiennent la majorité du capital, ce qui renvoie finalement aux règles qui régissent les fonctionnements associatifs.

De même, le critère de la *distribution limitée des profits ou des excédents* correspond au cas de toutes les entreprises sociales sous statut associatif : elles obéissent à la contrainte de non-distribution des bénéfices (distribution limitée à zéro). Conformément à ce qui a été dit précédemment à propos des entreprises sociales ayant opté pour un statut de société par actions, le fait qu'elles soient contrôlées le plus souvent par une association conduit à l'application des mêmes règles et induit que les profits réalisés par l'entreprise deviennent un patrimoine collectif pour "l'association-mère".

La *participation* des travailleurs en insertion, mais aussi des cadres techniques et des tuteurs n'est pas, pour la très grande majorité des entreprises d'insertion par le travail, un critère de leur fonctionnement. La démocratie participative en entreprise, la recherche de nouveaux rapports sociaux de travail ne sont pas des principes d'organisation de ces entreprises, excepté pour certaines régies de quartier et une partie des entreprises insérantes qui tentent de poursuivre le projet des entreprises alternatives de la fin des années soixante-dix. De manière générale, la culture de ces entreprises sociales est plutôt paternaliste, fondée sur les arrangements interpersonnels entre un chef et ses salariés, et sans que des règles précises de fonctionnement ne soient jamais vraiment explicitées.

Enfin, la finalité de produire des bénéfices collectifs à la collectivité renvoie à leur objectif principal, celui de recréer des processus actifs de participation sociale des individus qui, autrement, seraient aspirés par la précarité, la vulnérabilité, l'assistance ou la désaffiliation, phénomène dont les coûts sont importants pour la communauté nationale. La socialisation acquise, les apprentissages générés, l'insertion dans des organisations productives concourent évidemment à l'insertion socioprofessionnelle, mais encore plus profondément à des processus d'intégration sociale dans la société. D'autre part, ces entreprises sociales produisent des moyens économiques et pédagogiques qui ne sont pas sans effets pour la collectivité, elles inventent des métiers et renforcent ou créent du capital social, développent des activités socialement utiles ou écologiquement durables, autant d'aspects qui augmentent la richesse matérielle et immatérielle de la collectivité.

### Synthèse : Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France

Entreprises sociales		CAVA	EI	AI	RQ	ETTI	GEIQ
Critères / EMES	Forme juridique	Association 1901	Association 1901, SA, SARL, EURL, SCOP	Association 1901	Association 1901	Association 1901, SA, SARL, EURL, SCOP	Association 1901
Une activité continue de production et/ou de vente de biens et services	Degré d'autonomie	XX	XXX	XX	XXX	XXX	XXX
		X	Variable selon les EI En majorité XXX	Variable selon les AI En majorité XX	Variable, de très forte à très faible	En majorité XX	X
Niveau de risque économique		X	XXX	XX	XX	XXX	XXX
Un montant minimum de travail salarié		XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	Contrats aidés en alternance
Une initiative lancée par un groupe d'habitants		X	XX	XX	Variable de très faible à très fort	XX	X
Un pouvoir de décision non basé sur la détention de capital		XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
Une distribution limitée des bénéfices		XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
Participation démocratique		X	X	X	Variable de très faible à fort.	X	X

X : faible ; XX : moyen ; XXX : fort.

SA : société anonyme ; SARL : société anonyme à responsabilité limitée ; EURL : entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée ; SCOP : société coopérative ouvrière de production.

## 5. Défis et questions-clés

### 5.1. Défis et questions-clés au sujet des objectifs et bénéfices

Les objectifs de ces initiatives visent l'insertion sur le marché du travail et dans les entreprises traditionnelles des personnes recrutées. Pour réaliser ces objectifs, les entreprises d'insertion sont confrontées à deux défis : un premier tient à *leur capacité à agir sur les demandeurs d'emploi* à travers des processus de formation et d'insertion de ces personnes, un second tient à la possibilité, pour *le marché du travail*, *d'offrir des emplois adaptés à ces demandes*. Concernant le premier défi, il faut analyser les obstacles qui se posent à la réalisation de démarches d'insertion et de formation adaptées. Les objectifs de production, s'ils sont le support essentiel à la poursuite de leur action, ne prennent-ils pas le dessus et n'entraînent-ils pas une sélection, par le haut, des personnes recrutées ? Les durées de passage imposées par les mesures publiques (deux années maximum pour les entreprises d'insertion, par exemple) sont-elles adaptées ? Ne sont-elles pas trop courtes ? Le second défi est plus difficile à aborder car il relève de l'environnement économique des initiatives et d'éléments exogènes sur lesquels elles ont parfois peu de possibilités d'intervention. Comment les structures d'insertion peuvent-elles agir non seulement sur les capacités des populations à trouver un emploi mais aussi sur l'offre d'emplois, en termes quantitatifs, à travers le volume des emplois créés, et en termes qualitatifs, sur les critères de recrutement des entreprises ? Ce deuxième défi pose la question de leur inscription dans le développement local, de leur capacité à mettre en place des partenariats avec les entreprises traditionnelles, et aussi à générer et à pérenniser des emplois durables.

Les objectifs doivent être repérés non seulement *par rapport à celui d'insertion par l'économique*, objet central de cette recherche, *mais aussi par rapport à l'activité elle-même* et à la conciliation des objectifs d'insertion et de réalisation de biens et services. A titre d'hypothèses, trois types de dynamiques peuvent se présenter et sont très liées à la genèse de l'initiative et à son inscription plus ou moins forte dans une dynamique de développement local ou urbain. La première, certainement la plus répandue, montre l'émergence de structures à partir d'un objectif d'insertion ; ces structures choisissent ensuite leurs activités en fonction d'exigences diverses, liées aux objectifs de l'initiative (potentialités pédagogiques de l'activité, caractère valorisant, possibilité d'accès à des emplois dans le même champ...) ou à son environnement (liens privilégiés avec des commanditaires, activités non investies par d'autres acteurs économiques et ne prêtant le flanc aux attaques de "concurrence déloyale"...). Une deuxième dynamique montre l'inscription de l'objectif d'insertion dans un processus plus large de réalisation des objectifs, comme la recreation de lien social dans les quartiers pour les Régies de quartier ; dans ces exemples, l'objectif d'insertion n'est ni premier, ni second par rapport aux finalités du service, il est une des composantes de réalisation de son action. Enfin, un troisième type d'initiative s'est engagé dans la réalisation d'objectifs d'insertion après avoir choisi les activités qui allaient être développées ; c'est le cas par exemple de certaines expériences dans le domaine de l'environnement qui ne pouvaient réaliser cet objectif écologique sans s'appuyer sur des dispositifs d'aide à l'emploi ou à l'insertion.

La compréhension de ces dynamiques doit permettre de déterminer les bénéfices collectifs engendrés par les initiatives, ceux-ci étant à approcher par rapport à l'activité

d'insertion mais aussi, le cas échéant, par rapport à la nature de l'activité. Les *bénéfices pour les personnes recrutées et la collectivité* dans son ensemble ont été et sont encore un moyen pour les initiatives de légitimer leur action. Dès le début des années 80, la direction à la Prévision du ministère des Finances a montré, à partir d'une entreprise intermédiaire, "le bilan global positif pour la collectivité" de son activité (Outrequin *et alii*, pp. 52-61), en prenant en compte les économies en terme de dépenses sociales, les économies liées à l'activité elle-même (la récupération de verre), les répercussions sur les autres entreprises de la branche, les répercussions macro-économiques, les économies d'énergie... Toutefois, en 1986, le nouveau gouvernement a décidé d'arrêter son soutien aux entreprises intermédiaires. A la fin des années 80, un calcul semblable a été mis en évidence dans le rapport "Alphandéry", qui a marqué le renouveau du soutien public aux structures d'insertion par l'économie. Ces exemples montrent à la fois l'intérêt et les limites de tels travaux. L'intérêt est de permettre l'analyse scientifique et rigoureuse de ces bénéfices individuels et collectifs ; la limite tient à leur possibilité de servir de base à la définition de politiques publiques. Cette limite souligne en même temps la dimension politique de la prise en compte ou non de ces bénéfices ; elle montre qu'au-delà des calculs économiques et financiers qu'il faut réaliser, l'analyse des bénéfices collectifs et individuels doit aussi porter sur des aspects qualitatifs relevant du "vivre ensemble" et de la construction économique mais aussi socio-politique de ces structures.

La même démarche doit être entreprise par rapport à *la reconnaissance des bénéfices collectifs liés à la nature de l'activité*. Par exemple, dans le domaine de la gestion des déchets, les structures d'insertion ont été pionnières et souvent seules à réaliser un service qui n'était pas rentable pour les initiatives privées lucratives ; depuis la mise en place d'une législation qui a permis la création d'un "marché des ordures", les structures d'insertion se trouvent en concurrence avec ces groupes privés. En terme d'analyse des externalités, les initiatives d'insertion sont parvenues à faire reconnaître, avec la montée des préoccupations environnementales, l'utilité des service de récupération qu'elles développaient et ont fait émerger des financements publics, permettant l'internalisation de cette externalité environnementale sans en garder le monopole. On le voit, la reconnaissance des externalités est ainsi intimement liée à l'articulation des ressources et notamment à la mobilisation des financements publics.

## **5.2. Défis et questions-clés au sujet de l'articulation des ressources**

L'articulation des ressources pour les structures d'insertion est appréhendée par les pouvoirs publics à partir de *la complémentarité entre ressources marchandes et ressources non-marchandes*. Schématiquement, les premières proviennent de la vente de services sur le marché et les secondes de l'appui des pouvoirs publics à l'activité d'insertion. La réalité est plus complexe et néglige l'origine de ces ressources. On confond notamment les prestations de service et les ressources marchandes. Or les prestations de service peuvent être effectuées à la demande des pouvoirs publics suivant des modalités très variées : achat de gré à gré, appel d'offres avec ou sans clauses sociales privilégiant les structures d'insertion, conventions... Percer l'origine des ressources est donc essentiel car cela permet de repérer les relations développées avec les environnements privé, public et social qui ne sont pas visibles à partir de l'analyse des seuls budgets comptables.



Une telle analyse permet de comprendre dans quelles *relations sociales, institutionnelles et politiques s'insèrent les rapports économiques développés par les initiatives*. On peut faire l'hypothèse que cette inscription des structures d'insertion dans le tissu local est un élément central pour expliquer leur émergence et leur consolidation. C'est pourquoi il faut s'intéresser au volume et aux évolutions des ressources monétaires, qu'elles soient d'origine privée ou publique, mais aussi voir si elles s'articulent prioritairement suivant des logiques fondées sur l'intérêt et l'accent mis sur le rapport au marché, ou des logiques fondées sur le pouvoir, avec une forte prégnance des instances publiques liées non pas principalement au volume des ressources qu'elles apportent mais aux règles qu'elles édictent, ou si c'est une logique de coopération et de réciprocité qui domine.

*L'analyse des ressources de la réciprocité* doit donc se faire à partir d'une mise en évidence et d'une valorisation monétaire du bénévolat, mais l'on doit aussi rechercher comment les autres ressources sont attribuées, en posant l'hypothèse qu'une hiérarchisation de l'hybridation des économies dans laquelle les logiques de réciprocité sont dominantes permet de développer d'une part des rapports de vente de services qui ne sont plus basés uniquement sur l'intérêt et la mise en concurrence et d'autre part des rapports dans l'attribution d'appui publics qui ne suivent plus des logiques tutélaires, des rapports plus égalitaires entre initiative et pouvoirs publics. D'une certaine manière, il s'agit de comprendre comment les rapports marchands et non marchands sont encadrés dans un "capital social" fait de relations de coopération qui ne s'arrêtent pas au bénévolat mais concernent les pouvoirs publics et les acteurs privés consommateurs des services. Face aux risques d'identification au secteur privé ou au secteur public sous-tendus par l'institutionnalisation des structures d'insertion, il s'agit donc de comprendre si les initiatives ont la capacité d'articuler des flux financiers en conservant leurs objectifs et leur identité.

### **5.3. Défis et questions clés au sujet de l'isomorphisme et des différentes voies d'institutionnalisation**

Conformément à l'hypothèse générale qui guide notre lecture de la généalogie des entreprises sociales d'insertion par le travail, celles-ci ont été conçues, inventées et mises en œuvre par des acteurs professionnels et/ou militants dans des champs institués, cloisonnés et spécifiques de l'action de l'Etat social et des collectivités locales : l'action sociale, la formation et la relation entre la formation et l'emploi, le développement local et le développement social urbain. Leurs différenciations initiales quant à leurs cultures propres, leurs modes d'organisation et leurs modes d'action proviennent déjà de ces ancrages professionnels et institutionnels divers où sont en jeu divers facteurs : la formation et la culture des professionnels, leurs références théoriques, les logiques d'action publiques et les référentiels mobilisés (l'interprétation des problèmes, les principes d'action, les valeurs visées). Les processus d'institutionnalisation se sont produits, comme nous l'avons vu, à travers une tension entre ces ancrages professionnels et institutionnels et les appareils d'Etat en charge des champs d'intervention, cloisonnés selon des politiques sectorielles, où ces entreprises sociales ont été créées.

Une première tendance est celle qui, dans le champ de l'action sociale, a conduit les entreprises sociales d'insertion par le travail à adopter - tout en voulant s'en distinguer - des configurations organisationnelles proches de celles qui avaient été inventées pour le travail protégé des handicapés physiques et mentaux, dont il faut dire qu'il fut aussi un

champ d'invention de l'insertion par le travail. La légitimation de tels processus d'institutionnalisation provenait de la validation législative et réglementaire de la notion de handicapés sociaux. Les CAVA et certaines entreprises d'insertion ont fondé leur légitimation sociale et politique sur ce modèle d'une action sociale active faisant des bénéficiaires des acteurs d'une vie professionnelle, certes restreinte au regard des canons de la performance, mais utile à la société. Les avantages retirés sont ceux de l'obtention de marchés souvent captifs dans une économie protégée des aléas de la contingence du marché et de la concurrence, pour des personnes qui sont qualifiées d'inemployables par le marché du travail. Bien qu'elles tentent de déroger au droit commun du travail (ainsi du versement d'un "pécule" qui se substitue parfois à un salaire), les services administratifs de l'action sociale ont eu tendance, en tension avec les services de l'emploi, à soutenir ces types d'entreprise en prônant une souplesse du droit du travail et du droit social. Mais la mise en œuvre de cette logique d'action se distingue des politiques de workfare en tant qu'il n'existe pas d'injonction publique, sous contrainte de perdre des allocations, à un travail dans ces entreprises sociales.

Une deuxième tendance, en réaction à la première, fut de calquer, dans le champ de la formation et de l'emploi, le modèle de l'entreprise marchande concurrentielle vendant des biens et des services sur le marché et vendant à la puissance publique un service d'insertion performant, selon une rationalité gestionnaire de plus en plus rigoureuse. Cette tendance s'est affirmée dans les années 83-85 grâce à une alliance entre certaines administrations de mission de l'Etat et des responsables d'entreprises sociales. Le changement de représentation de ces acteurs à l'égard de l'entreprise, concomitant de celui de la gauche au pouvoir, ne fut pas sans effet. Les débats récurrents sur la concurrence déloyale que ces entreprises sociales feraient aux entreprises marchandes furent un autre facteur de cette transformation, qui visait une acceptation de ces entreprises sociales, de leur fonctionnement et de leur mission par les milieux économiques. Au cours des années, ce phénomène n'a cessé de s'accroître en même temps que les entreprises sociales se voyaient renforcées légalement par les politiques publiques. Désormais, à travers la référence centrale au "parcours individualisé d'insertion" des personnes qui sont recrutées par ces entreprises, les entreprises sociales sont des outils de la transition des personnes en situation de précarité vers le marché du travail, transition qui doit en même temps prendre la forme marchande et concurrentielle de l'aboutissement du processus transitionnel auquel les acteurs de l'insertion veulent aboutir (l'accès à l'entreprise marchande). La transition ne possède pas un référentiel d'action propre, mais doit se calquer, pour être opérante et efficace, sur la cité marchande et concurrentielle. La prépondérance de la rationalité gestionnaire se mesure pour partie, mais pour partie seulement, à l'importance prise par les professionnels dans ces entreprises au détriment des personnes volontaires dont le nombre et l'implication n'ont cessé de baisser<sup>14</sup>.

Ces deux tendances reflètent pour partie les logiques opposées des administrations de l'Etat qui furent et sont les interlocuteurs des entreprises sociales d'insertion par le travail : l'action sociale, d'une part, préoccupée par la situation des personnes les plus précaires et vulnérables ; l'emploi et la formation professionnelle, d'autre part, davantage soucieuses des relations entre la formation et l'emploi et le marché du travail.

---

<sup>14</sup> Mais on doit référer ce phénomène aux changements qui affectent les formes d'engagement dans les entreprises sociales en général, thème qui dépasse le cadre de cette recherche.

Mais, comme nous l'avons vu, deux grandes voies d'institutionnalisation des entreprises sociales d'insertion par le travail ont été empruntées par les pouvoirs publics : la première est celle de la légalisation et de la réglementation de certaines de ces entreprises (EI, AI, ETTI), qui leur donnaient une légitimation forte dans les politiques publiques ainsi qu'une acceptabilité sociale grandissante dans la société ; la seconde fut celle de la reconnaissance de l'autonomie de ces entreprises sociales et la contractualisation avec des regroupements accordant un label à ces entreprises (RQ et GEIQ). Dans ces derniers cas, les processus d'institutionnalisation relèvent davantage de l'ancrage local des entreprises sociales.

Cette institutionnalisation peut prendre la voie qui conduit à la constitution d'un *outil parapublic* des collectivités territoriales ou d'organismes publics, lorsque ceux-ci contrôlent les entreprises sociales, que ce soit directement (à travers leurs instances de pouvoir) ou indirectement (à travers les marchés qu'ils leur fournissent en suivant les règles des marchés publics). La gestion des publics en insertion, l'organisation de l'entreprise, ses champs d'activité en fonction des marchés obtenus dépendent alors largement des logiques politico-administratives locales, comme c'est le cas pour certaines régions de quartier.

Dans d'autres cas, comme pour des GEIQ, l'association peut devenir un *service commun et externalisé* de quelques entreprises qui partagent au sein d'un groupement d'employeurs des salariés en insertion.

## **6. Performance comparative et spécificités des entreprises sociales d'insertion par le travail, comparées aux entreprises à but lucratif et aux organisations publiques**

Comparées à celles des entreprises privées à but lucratif et aux organisations publiques, les spécificités des entreprises sociales dépendent de la problématique choisie, du processus d'interprétation qui en découle et, plus profondément, du niveau de généralisation visé par ce processus.

Dans le cadre théorique donné, les entreprises sociales d'insertion par le travail se distinguent principalement des entreprises privées lucratives et des systèmes politico-administratifs en ce qu'elles visent à mettre en pratique des valeurs de solidarité avec des personnes qui se sont retrouvées en situation de précarité et de vulnérabilité du fait même du fonctionnement des systèmes économique et politico-administratif. Cette mise en pratique se traduit par l'invention d'organisations productives spécifiques qui articulent les contraintes économiques, sociales et gestionnaires de production avec le salariat temporaire de ces personnes (le statut de salarié temporaire du travailleur lui donne accès à un revenu et à une protection sociale, synonymes de dignité et d'utilité sociale), leur formation en situation réelle de travail (formation que la plupart des entreprises privées lucratives ne réalisent pas), ce qui suppose la production d'innovations pédagogiques, et leur accompagnement social tant au sein des entreprises que dans leur vie hors travail. Comme nouvelles institutions à la périphérie des institutions du social, de la formation, de l'emploi, du développement localisé, les entreprises sociales d'insertion par le travail peuvent être pensées comme fondant

principalement leur performance à travers l'articulation de champs cloisonnés par les logiques administratives et les modes de pensée de la modernité (la rationalisation segmentée que développe Max Weber) : la formation ou l'apprentissage et le travail, la transmission culturelle et la mise en œuvre de cultures de travail, le social et l'économique, mais aussi les divers aspects sectorialisés du social développé par les Etats comme les différentes sphères compartimentées de l'économie (la sphère marchande, la redistribution publique et l'économie de la réciprocité dans le volontariat). Dans ce cadre, on peut dire qu'une dimension fut de tout temps occultée, sauf par les entreprises alternatives d'insertion dans les années 75-82, celle de l'articulation des différents agents des entreprises sociales, autre que hiérarchique ou fonctionnelle, à travers des processus de démocratie participative faisant des salariés en insertion des acteurs de l'organisation globale des entreprises sociales.

Mais, dans une interprétation plus globale, il faut aussi tenir compte des processus historiques d'institutionnalisation qui rapprochent progressivement le fonctionnement et l'organisation de ces entreprises sociales des logiques instrumentales et fonctionnelles des systèmes de l'économie marchande lucrative et de la direction politico-administrative des sociétés.

D'une part, il ne faudrait pas sous-estimer les critiques opérées à l'égard de ces entreprises sociales qui, si elles étaient fondées, pourraient en nuancer l'apport et la performance : celles d'avoir participé, indépendamment de l'intention des acteurs, à la dérégulation du marché du travail par la légitimation de l'usage des statuts précaires (Autès, 1999) et d'avoir dans certains cas contribué au brouillage de la catégorie de l'employeur en aidant à dissocier la personne morale qui pour partie paye (l'Etat) et la personne morale qui subordonne (l'entreprise sociale).

D'autre part, dans une perspective centrée sur les personnes en insertion, ces entreprises sociales renvoient à une philosophie (sous-jacente et générale dans la société, et dans les entreprises privées lucratives) de la production des individus par eux-mêmes, philosophie selon laquelle, pour travailler dans la société, il faut d'abord et avant tout travailler sur soi et sur son "employabilité". Cette philosophie laisse dans l'ombre les rapports sociaux de production et ceux qui sont liés au fonctionnement du marché du travail. De même que pour le concept de qualification, ce qui est mis en avant est une conception substantialiste de l'employabilité, qui lie l'employabilité aux capacités et aux compétences propres aux personnes, au détriment d'une conception relativiste, qui analyse l'employabilité comme la mise en œuvre de rapports sociaux dans la société et comme la conséquence de ces rapports sociaux dans des contextes déterminés - économiques, sociaux, culturels. La notion de "parcours individualisé d'insertion" qui, produite conjointement par la puissance publique et les acteurs de l'insertion par le travail, est devenue la référence normative de l'action des entreprises sociales d'insertion par le travail, traduit cette prédominance de l'employabilité substantialiste, qui fait porter sur les individus tout le travail d'insertion, en occultant pour partie les conditions institutionnelles de la "mise au travail" des personnes.

Enfin, dans une perspective davantage centrée sur le rôle de ces entreprises, beaucoup d'entre elles sont devenues des organisations sous-traitantes des grandes entreprises, mais aussi des outils de gestion de leur main-d'œuvre peu ou pas qualifiée dans une division fonctionnelle du travail qui, dans une interprétation habermassienne

(Habermas, 1987) fait de ce champ des entreprises sociales un "sous-système" du système économique, régi par des règles d'efficacité et de succès au détriment des valeurs de solidarité. La performance se mesure dès lors au système des références normatives de l'action. Pour certains auteurs, cette performance demeure relative puisque ces entreprises sociales ne visent pas un changement fondamental des rapports sociaux dans la société qui ont pour conséquence la vulnérabilité, la précarité et la pauvreté que ces mêmes entreprises sociales veulent combattre.

## Bibliographie

- ALPHANDERY, C. (1990), *Les structures d'insertion par l'économie*, La Documentation française, Paris.
- AUTES, M. (1999), *Les paradoxes du travail social*, Dunod, Paris.
- BEHAR, D. et ESTEBE, P. (1990), *Guide méthodologique des régies de quartier*, Délégation interministérielle à la ville, Délégation à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, SITE, Paris.
- BLANC, A. (1999), *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Dunod, Paris.
- CASTEL, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- CNCE GEIQ (1999), *Etude sur les publics accueillis par les GEIQ, leurs difficultés et les modalités d'accompagnement social mises en place*, Rapport pour la DAS/Fondation de France, septembre.
- CNLRQ (1991), *Charte nationale des régies de quartier*, CNLRQ, Paris.
- DARES (1998), *Premières synthèses*, n° 43.1, octobre.
- DARES (2000), *Premières synthèses*, n° 40.1, octobre.
- DARES (2001), *Premières synthèses*, n° 50.1, décembre.
- DELARUE, J.-M. (1991), *Banlieues en difficultés : la relégation*, Syros-Alternatives, Paris.
- DUBET, F. et LAPEYRONNIE, D. (1992), *Les quartiers d'exil*, Seuil, Paris.
- EME, B. et LAVILLE, J.-L. (1988), *Les petits boulots en questions*, Syros-Alternatives, Paris.
- EME, B. (1989), *Insertion et activités nouvelles*, CRIDA-LSCI/Ministère des Affaires sociales, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ronéo IRESCO-CNRS.
- EME, B., GARDIN, L., HADDAB, K. et REGNAULT, B. (1991), *Solidarité et entreprises insérantes*, CRIDA-LSCI/Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ronéo IRESCO-CNRS.
- EME, B. (1994), "Insertion et économie solidaire" in EME, B. et LAVILLE, J.-L., *Cohésion sociale et emploi*, Desclée de Brouwer, Paris.
- EME, B. (Collab. de GARDIN, L. et GOUNOUF, M.-F.) (1994), *Des régies de quartier entre économie et territoire : le travail, creuset de lien civil*, CRIDA-LSCI/Plan urbain, ronéo IRESCO-CNRS.
- EME, B. (Collab. de GARDIN, L. et GOUNOUF, M.-F.) (1995) "Le travail, creuset de lien civil", in *Les régies de quartier. Expérience et développements, regards de chercheurs*, Plan Urbain, Paris.
- EME, B. (1997), "Aux frontières de l'économie : politiques et pratiques d'insertion", in *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. CIII.
- FAURE, A., POLET, G. et WARIN, P. (dir.) (1995), *La construction du sens dans les politiques publiques. Débats autour de la notion de référentiel*, L'Harmattan, Paris.
- FOUCAULT, M. (1975), *Surveiller et punir*, Gallimard, Paris.
- GAILLAC, H. (1991), *Les maisons de correction, 1830-1945*, Editions Cujas, Paris.
- GARDIN, L. (2000), *Economie des Régies de Quartier*, CRIDA-LSCI/CNLRQ, ronéo IRESCO-CNRS.
- GAULLIER, X. (1979), *Politiques de la vieillesse*, Fondation des villes, Paris.

- GODINOT, X. (dir.) (1995), *On voudrait connaître le secret du travail*, Les Editions de l'Atelier, Les Editions Quart Monde, Paris.
- GUYENNOT, C. (1998a), *L'insertion. Un problème social*, L'Harmattan, Paris.
- GUYENNOT, C. (1998b), *L'insertion. Discours, politiques et pratiques*, L'Harmattan, Paris.
- HABERMAS, J. (1987), *L'agir communicationnel*, Fayard, Paris.
- JAEGER, M. (1997), *Guide du secteur social et médico-social*, Dunod, Paris.
- JOBERT, B. (1981), *Le social en plan*, Les éditions ouvrières, Paris.
- JOBERT, B., MULLER, P. (1987), *L'Etat en action, politiques publiques et corporatismes*, PUF, Paris.
- LABBENS, J. (1996), "Le quart monde des cités d'urgence", in PAUGAM, S. (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- LASAIRE (1991), *Les entreprises de formation-production*, Acte du séminaire organisé par la Délégation à la Formation Professionnelle et Lasaire, ronéo Lasaire, St Etienne, octobre.
- LIPIETZ, A. (2001), *Pour le tiers secteur. L'économie sociale et solidaire : pourquoi et comment*, La Découverte/La Documentation française, Paris.
- LOQUET, P. (2001), *L'insertion par l'activité économique : la réglementation du secteur mixte*, Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis, Réseau 21. <http://reseau21.univ-valenciennes.fr>.
- OUTREQUIN, P., POTIER, A. et SAUVAGE, P., (1986), *Les entreprises alternatives*, Syros Aldéa, Paris.
- ROSANVALLON, P. (1995), *La nouvelle question sociale*, Seuil, Paris.
- STOLERU, L. (1973), *Vaincre la pauvreté dans les pays riches*, Flammarion, Paris.
- UNIOPSS (2001), *Dix-sept conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique. Analyse associative de quelques pratiques*, UNIOPSS, Paris.
- WUHL, S. (1991), *Du chômage à l'exclusion ? L'état des politiques ? L'apport des expériences*, Syros-Alternatives, Paris.
- ZAFIROPOULOS, M. (1981), *Les arriérés : de l'asile à l'usine*, Ed. Payot, Paris.



## LISTE DES PUBLICATIONS DU RESEAU EMES

### *Livres*

- Laville, J.-L. & Cattani, A.D. (eds) (2005) *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, 564p.
- Borzaga, C. & Spear, R. (eds) (2004) *Trends and Challenges for Co-operatives and Social Enterprises in Developed and Transition Countries*, Trento: Edizioni31, 280p.
- Evers, A. & Laville, J.-L. (eds) (2004) *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, 288p.
- Borzaga, C. & Defourny, J. (eds) (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, London: Routledge, 386p.
- Spear, R., Defourny, J., Favreau, L. & Laville, J.-L. (eds) (2001) *Tackling Social Exclusion in Europe. The Contribution of the Social Economy*, Aldershot: Ashgate, 359p.

### *Working Papers EMES liés au projet "PERSE"*

- Aiken, M. & Spear, R. (2005) "Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom", *Working Papers Series*, no. 05/01, Liège: EMES European Research Network.
- Bode, I., Evers, A. & Schulz, A. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Germany", *Working Papers Series*, no. 02/04, Liège: EMES European Research Network.
- Borzaga, C. & Loss, M. (2002) "Work Integration Social Enterprises in Italy", *Working Papers Series*, no. 02/02, Liège: EMES European Research Network.
- Davister, C., Defourny, J. & Grégoire, O. (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne. Un aperçu général", *Working Papers Series*, no. 03/11, Liège: EMES European Research Network.
- Davister, C., Defourny, J. & Grégoire, O. (2004) "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *Working Papers Series*, no. 04/04, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin, L. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France", *Working Papers Series*, no. 02/01, Liège: EMES European Research Network.
- Hulgård, L. & Bisballe, T. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Denmark", *Working Papers Series*, no. 04/08, Liège: EMES European Research Network.
- Nyssens, M. & Grégoire, O. (2002) "Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique", *Working Papers Series*, no. 02/03, Liège: EMES European Research Network.



- O'Hara, P. & O'Shaughnessy, M. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, no. 04/03, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi, P. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Finland", *Working Papers Series*, no. 04/07, Liège: EMES European Research Network.
- Perista, H. & Nogueira, S. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Portugal", *Working Papers Series*, no. 04/06, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan, Y. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Sweden", *Working Papers Series*, no. 04/02, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal, I. & Claver, N. (2004) "Work Integration Social Enterprises in Spain", *EMES Working Papers Series*, no. 04/05, Liège: EMES European Research Network.

<p><i>Working Papers EMES liés au projet "ELEXIES"</i></p>
--

- Delaunois, P. (2003) "Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : Luxembourg", *Working Papers Series*, no. 03/02, Liège: EMES European Research Network.
- Delaunois, P. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Luxembourg", *Working Papers Series*, no. 03/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin, L. (2002) "Les structures d'insertion par l'économie en France", *Working Papers Series*, no. 02/07, Liège: EMES European Research Network.
- Eme, B. & Gardin L. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France", *Working Papers Series*, no. 03/09, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire, O. (2003) "Profils Nationaux des Entreprises Sociales d'Insertion : Belgique", *Working Papers Series*, no. 03/03, Liège: EMES European Research Network.
- Grégoire, O. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Belgium", *Working Papers Series*, no. 03/08, Liège: EMES European Research Network.
- Gruber, C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Austria", *Working Papers Series*, no. 03/06, Liège: EMES European Research Network.
- Loss, M. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy", *Working Papers Series*, no. 03/04, Liège: EMES European Research Network.
- O'Shaughnessy, M. (2002) "Social Integration Enterprises in Ireland", *Working Papers Series*, no. 02/05, Liège: EMES European Research Network.
- Pättiniemi, P. & Immonen, N. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Finland", *Working Papers Series*, no. 02/10, Liège: EMES European Research Network.
- Perista, H. & Nogueira, S. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Portugal", *Working Papers Series*, no. 02/09, Liège: EMES European Research Network.

- Schulz, A. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany", *Working Papers Series*, no. 03/05, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom", *Working Papers Series*, no. 02/06, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. & Bidet, E. (2003) "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", *Working Papers Series*, no. 03/10, Liège: EMES European Research Network.
- Spear, R. & Bidet, E. (2003) "Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi", *Working Papers Series*, no. 04/01, Liège: EMES European Research Network.
- Stryjan, Y. & Laurelii, E. (2002) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden", *Working Papers Series*, no. 02/08, Liège: EMES European Research Network.
- Vidal Martinez, I. & Valls Jubany, C. (2003) "National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Spain", *Working Papers Series*, no. 03/01, Liège: EMES European Research Network.