



**HAL**  
open science

**Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion :  
France. Working Papers EMES liés au projet  
"ELEXIES". WP no. 02/07**

Bernard Eme, Laurent Gardin

► **To cite this version:**

Bernard Eme, Laurent Gardin. Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : France. Working Papers EMES liés au projet "ELEXIES". WP no. 02/07. 2002. hal-04570242

**HAL Id: hal-04570242**

**<https://hal.science/hal-04570242>**

Preprint submitted on 6 May 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



## PROFILS NATIONAUX DES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION : FRANCE

Bernard EME  
Laurent GARDIN

WP no. 02/07

This paper is part of a larger research project entitled "L'entreprise sociale : lutte contre l'exclusion par l'insertion économique et sociale" (ELEXIES). This project is run jointly by the European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE), the European Confederation of Workers' Co-operatives, Social Co-operatives and Participative Enterprises (CECOP) and the EMES European Research Network.

The ELEXIES project is financed by the European Commission (DG Employment and Social Affairs) in the framework of the "Preparatory Action to Combat and Prevent Social Exclusion".

The part of the project in which this paper takes place is co-ordinated by Eric BIDEF (Centre d'Economie Sociale, University of Liège, Belgium) and Roger SPEAR (Co-ops Research Unit, Open University, Milton Keynes, UK).



## The "ELEXIES" Project

This project is specifically concerned with the different types of social enterprise for integration, also known as work integration social enterprise (WISE) in 12 EU countries. Its aim is to identify and describe their main characteristics as social enterprises, the type of work integration they provide, their numbers, and how they have developed and are supported. The ultimate goal of the project is to build a database accessible on internet.

The study is conducted using the EMES Network definition of social enterprise as a common reference point and guideline for determining the social enterprises to be included in the study. The EMES definition distinguishes, on the one hand, between criteria that are more economic and, on the other hand, indicators that are predominantly social.<sup>1</sup>

*Four factors have been applied to corroborate the economic and entrepreneurial nature of the initiatives.*

### **a) A continuous activity producing goods and/or selling services**

Social enterprises, unlike the traditional non-profit organisations, are normally not engaged in advisory activities as a major goal or in the redistribution of financial flows (as, for example, grant-giving foundations). Instead they are directly involved in the production of goods and the provision of services to people on a continuous basis. The provision of services represents, therefore, the reason, or one of the main reasons, for the existence of social enterprises.

### **b) A high degree of autonomy**

Social enterprises are voluntarily created by a group of people and are governed by them in the framework of an autonomous project. Although they may depend on public subsidies, public authorities or other organisations (federations, private firms, etc.) do not manage them, directly or indirectly. They also have the right of participation and to terminate the project.

### **c) A significant level of economic risk**

Those who establish a social enterprise assume totally or partly the risk of the initiative. Unlike most public institutions, their financial viability depends on the efforts of their members and workers to secure adequate resources.

### **d) A minimum amount of paid work**

As in the case of most traditional non-profit associations, social enterprises may also combine monetary and non-monetary resources, voluntary and paid workers. However, the activity carried out in social enterprises requires a minimum level of paid workers.

---

<sup>1</sup> See C. Borzaga & J. Defourny (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, London, Routledge, pp.16-18.

*To encapsulate the social dimensions of the initiative, five indicators have been selected:*

**i) An initiative launched by a group of citizens**

Social enterprises are the result of collective dynamics involving people belonging to a community or to a group that shares a certain need or aim. They must maintain this dimension in one form or another.

**ii) A decision-making power not based on capital ownership**

This generally means the principle of "one member, one vote" or at least a voting power not distributed according to capital shares on the governing body which has the ultimate decision-making rights. The owners of the capital are obviously important, but the decision-making rights are shared with the other stakeholders.

**iii) A participatory nature, which involves the persons affected by the activity**

Representation and participation of customers, stakeholder orientation and a democratic management style are important characteristics of social enterprises. In many cases, one of the aims of social enterprises is to further democracy at local level through economic activity.

**iv) Limited profit distribution**

Social enterprises not only include organisations that are characterised by a total non-distribution constraint, but also organisations like co-operatives in some countries, which may distribute profits only to a limited extent, thus avoiding a profit-maximising behaviour.

**v) An explicit aim to benefit the community**

- One of the principal aims of social enterprises is to serve the community or a specific group of people. To the same end, a feature of social enterprises is their desire to promote a sense of responsibility at local level.
- The database of work integration social enterprise has been produced for each country. Due to different circumstances in each country (especially legislative frameworks) there have been slightly varied approaches to mapping the sector. Researchers have generally made a great effort to ensure that the most interesting and progressive initiatives are represented. There are certain types of social enterprise which have their own legislative framework, and which are *exclusively* concerned with work integration. The second type, concerns those social enterprise which are exclusively engaged in work integration, but though they are recognisable as a distinctive type, they do not enjoy a complete and specific legal recognition, and thus generally operate under a range of different legal forms also used by organisations out of the field of work integration. Other types of social enterprise do not have their own specific legislation, and only a proportion of that type will be engaged with work integration. Researchers have made particularly strong efforts to ensure that the first two categories are included, but lack of data has meant that some of the latter category may be missing.

# PROFILS NATIONAUX DES ENTREPRISES SOCIALES D'INSERTION : FRANCE

**Bernard EME et Laurent GARDIN**

*CRIDA - Centre de recherches et d'information sur la démocratie et l'autonomie.*

## Contexte

Les origines des initiatives d'insertion 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. Un des fondements des politiques actives d'emploi se dessine dans les années 70 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 de *la création d'activités et d'emplois dans le développement local* qui constituent le terrain d'émergence de nouvelles entreprises sociales d'insertion par le travail. Développer des "gisements d'activité", 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.

La reconnaissance de ce qui est désormais appelé dans le langage technico-administratif les "structures d'insertion par l'activité économique" est le résultat de *tensions* et de *compromis* entre la sphère politico-administrative et la sphère, éclatée, de la société civile, qui ont *co-produit* les politiques et les pratiques d'insertion par le travail. L'unification de la dénomination correspond notamment 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.

Cette reconnaissance par les pouvoirs publics s'est toutefois faite de manière différente. Si c'est l'administration publique qui attribue conventionnement et agrément pour les centres d'adaptation à la vie active (CAVA), les entreprises d'insertion (EI),

les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), ce sont les réseaux d'initiatives eux-mêmes qui délivrent le label aux régies de quartier (RQ) et aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à partir de leurs propres critères. Un ensemble plus disparate, constitué par les entreprises insérantes, marque des pratiques d'auto-insertion qui ont été moins soutenues par les pouvoirs publics. Ce sont ces 7 types de structures, qui se sont créés et développés en France depuis plus de 30 ans, qui sont ici présentés.

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

## **1. Brève description historique**

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) (Loi n° 74-955 du 19 novembre 1974 et circulaire 44 du 10 septembre 1979) puis aux entreprises intermédiaires, dénommées, en 1989, entreprises d'insertion (EI). Les CAVA se sont donné 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" (on a parlé de "travail occupationnel").

## **2. Caractéristiques essentielles**

### **2.1. Le statut juridique et les droits de propriété**

L'agrément CAVA est délivré aux structures associatives qui, le plus souvent, gèrent des Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS).

### **2.2. Les objectifs poursuivis**

Les centres d'adaptation à la vie active sont des entreprises qui accueillent diverses populations en grande difficulté, dont certaines, appelées par la loi de 1974 "handicapés sociaux", seraient "inaptes au travail normal" dans les entreprises. Cette représentation handicapologique des personnes fait que le souci de productivité n'y est pas aussi prégnant que dans les autres entreprises sociales d'insertion par le travail. Les durées de séjour dans ces entreprises peuvent être temporaires, mais elles peuvent aussi devenir durables, contrairement à ce qui est le cas dans les autres entreprises sociales d'insertion par le travail. Dans ce dernier cas, il s'agit de donner à des personnes en très grande difficulté par rapport au travail dans l'économie marchande la possibilité d'exercer de manière pérenne leur utilité en dehors des normes de la rentabilité et de la productivité, dans un secteur économique plus ou moins protégé. Les personnes qui demeurent de manière transitoire dans ces CAVA intègrent d'autres entreprises sociales d'insertion par le travail pour y poursuivre leurs apprentissages.

### **2.3. Le type d'emplois offerts**

Par rapport au droit du travail, le statut des emplois offerts est le plus souvent dérogatoire au droit commun. Nombre de personnes ne sont pas salariées, reçoivent une allocation, n'ont pas de contrat de travail, et sont rémunérées "au pécule" (argent de poche). Ce travail est souvent durable et s'articule avec une aide sociale. Certaines personnes sont salariées en "contrat emploi solidarité", contrat aidé à mi-temps de travail.



## **2.4. L'importance de la formation**

La formation y demeure sommaire et est réalisée "sur le tas" par les chefs de chantier et les encadrants. Des formations théoriques, complémentaires à l'acquisition de savoirs pratiques, y sont exceptionnelles. La transmission se fait sur le poste de travail, par l'exemple, et demeure centrée sur des savoirs pratiques.

## **2.5. Le type de personnes employées**

Comme certaines communautés Emmaüs, ces structures emploient des personnes qui, pour des raisons diverses, "ont tout lâché" - une population proche des sans domicile fixe, dont certains ont pu avoir des qualifications et des expériences professionnelles, mais dont la trajectoire psychologique est celle de l'abandon d'eux-mêmes.

## **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Une grande partie des aides publiques provient des services de l'Etat et dans une moindre mesure 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 mobilisent des réseaux locaux, tant dans la sphère politique et administrative que dans la sphère marchande ou encore associative.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

Ce sont les Directions départementales de l'action sanitaire et sociale qui soutiennent ces initiatives, alors que les services de l'emploi demeurent réticents à ce type d'expériences qui déroge au droit du travail. Ils peuvent recevoir des financements des collectivités territoriales locales au titre de l'aide sociale.

## **2.8. Les données de base**

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, en 1991, 70 CAVA. En moyenne, le chiffre d'affaires unitaire était de l'ordre de 152 449 euros (1,2 million de francs), mais une telle moyenne cachait des disparités importantes. Proches des CAVA, les "centres de vie" étaient au nombre de 17. En 1998, l'on dénombre 110 CAVA et chantiers de Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS).

# **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

## **3.1. Une activité continue de production et/ou de commercialisation de services**

Les CAVA produisent ou commercialisent des biens de manière continue, même si la vente de services n'est généralement pas la source principale de ressources.

### **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Les CAVA peuvent être gérés par des associations autonomes ou constituer un atelier interne à un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale qui a des fonctions d'accueil plus larges, notamment liées à leur objectif central d'hébergement de personnes en difficulté.

### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

Au niveau économique, les ressources provenant de la vente de services sont généralement plus faibles que dans les autres structures d'insertion par l'activité économique. Les CAVA, largement subventionnés et très dépendants d'associations financées par les pouvoirs publics pour leur action sociale, paraissent à l'écart d'un risque économique majeur, même si les financements, là encore, ne sont pas en principe pérennes et stables. Les risques financiers que connaissent les CAVA sont principalement liés à la reconnaissance institutionnelle de leur association mère. Ainsi l'arrêt d'un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale peut être fatal pour le CAVA qu'il a mis en place.

### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

Même si les travailleurs des CAVA n'ont pas toujours le statut de salarié de droit commun et peuvent être payé au pécule, on se situe bien dans une logique de rémunération de leur travail et non de bénévolat.

### **3.5. Un objectif explicitement d'intérêt collectif**

L'intérêt collectif provient de l'insertion de personnes en difficulté. Les CAVA s'inscrivent souvent dans des associations ayant des objectifs plus larges que l'insertion par l'économique : accueil, notamment en situation d'urgence, hébergement, accompagnement social...

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Nombre de ces pratiques d'insertion par un travail protégé vont émerger dans les années soixante-dix du champ de l'éducation spécialisée et d'établissements d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS)

### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Les CAVA ne pouvant être mis en place que par des structures associatives, le pouvoir de décision n'est pas fonction du capital détenu.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Aucune disposition spécifique n'est prévue quant à la participation des salariés des CAVA; celle-ci dépend des politiques des associations.

### **3.9. Une distribution limitée des bénéfices**

Les CAVA ne pouvant être mis en place que par des structures associatives, la question de la distribution des bénéfices ne se pose pas, les associations étant sans but lucratif et les excédents dans ces initiatives généralement très limités.

## **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

Il n'existe pas de structure fédérative spécifique aux CAVA ; la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS), qui regroupe les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale, est la principale fédération qui les représente.

## **5. Caractères novateurs**

Ces initiatives ont été pionnières dans les années 70 et la reconnaissance des CAVA (1974 et 1979) a marqué la première phase de reconnaissance des structures d'insertion par l'économie.

# Les entreprises d'insertion

## 1. Brève description historique

D'abord appelées "entreprises intermédiaires" (78-89) ou "entreprises alternatives" (78-85) et 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 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 SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

## 2. Caractéristiques essentielles

### 2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

La procédure de conventionnement des entreprises d'insertion par l'Etat ne s'intéresse pas au statut juridique de l'initiative. Les entreprises d'insertion peuvent être des associations loi 1901, des sociétés commerciales ou des coopératives de production. En 1992, la part des associations était de 75 %, mais ce pourcentage n'a cessé de diminuer avec les années au profit des statuts commerciaux. En 1997, le pourcentage d'entreprises d'insertion sous statut associatif était en effet descendu à 66 %. Dans les créations des entreprises d'insertion, on constatait ainsi au cours de la décennie quatre-vingt-dix qu'un nombre croissant d'entrepreneurs optait pour un statut commercial; 14 % des créations avaient adopté le statut de société à responsabilité limitée en 1992, 19 % en 1993, 21 % en 1994. En 1998, selon l'Etat des lieux publié par le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI), celles-ci se répartissaient ainsi : 58 % d'associations, 21 % de sociétés anonymes à responsabilité limitée (SARL), 9 % de sociétés anonymes (SA), 3 % de sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) et 9 % d'entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée (EURL).

### 2.2. Les objectifs poursuivis

La Circulaire DE n° 89/19, DAS n° 89/07 du 31 mars 1989 relative au soutien de l'Etat aux entreprises d'insertion par l'économie — soutien qui avait été supprimé en 1986 — les définit comme suit : "*Une entreprise d'insertion par l'économie produit des biens et des services marchands comme toute entreprise. Elle embauche, outre des salariés permanents, des personnes, jeunes ou adultes, connaissant des échecs répétés et se trouvant en situation précaire. [...] De par son activité de production, [elle] offre aux personnes ainsi embauchées la possibilité, grâce à une durée de pré-*

*sence limitée en son sein, d'accéder dans les meilleures conditions possibles au marché de l'emploi."*

Les objectifs donnés à l'insertion par le travail varient selon les entreprises et selon les publics : ils peuvent être la socialisation et l'acquisition de nouvelles normes de comportement dans un milieu de travail, l'apprentissage de savoirs pratiques, l'acquisition d'une qualification professionnelle. Ces entreprises cherchent avant tout à favoriser l'acquisition des conditions d'accès au marché du travail pour des personnes qui étaient auparavant disqualifiées. Mais elles peuvent aussi se donner comme objectif, pour certaines personnes, l'entrée dans des dispositifs de formation visant une qualification professionnelle.

### **2.3. Le type d'emplois offerts**

Les emplois procurés sont toujours temporaires (contrats à durée déterminée), à l'exception d'une très faible minorité, puisque la vocation des entreprises d'insertion est d'aider les personnes à accéder au marché du travail. Selon la logique qui préside à ces entreprises, c'est le statut de salarié qui est une clé de réussite de l'insertion par le travail, car il redonne un sentiment d'utilité sociale par un emploi, une identité, l'estime de soi (la feuille de salaire, un revenu, la protection sociale) et la confiance en soi.

### **2.4. L'importance de la formation**

La formation dispensée est le plus souvent une formation informelle "sur le tas", faite par les chefs de chantier, les encadrants ou des tuteurs, qui se limite à l'acquisition de *savoirs pratiques*. Quelques entreprises se donnent les moyens financiers pour offrir à leurs salariés des formations complémentaires plus générales et théoriques avec des formateurs (Eme, Regnault, 1988), soit au sein de l'entreprise d'insertion, soit dans un centre de formation. Certaines entreprises d'insertion mettent en œuvre une "pédagogie de la progressivité" qui consiste à faire passer les salariés d'un secteur d'activité demandant peu de qualification (espaces verts) à des secteurs de plus en plus exigeants en termes de savoir-faire requis, d'autonomie dans le travail et de complexité du travail à réaliser. De manière générale, les formes d'acquisition de l'expérience pratique du travail (les savoirs pratiques) conduisent à des identités d'exécutants, éloignées de celles produites par le modèle de la compétence, désormais valorisé par les entreprises (Dubar, 1991). D'autre part, ces formations sur le tas sont parfois liées à des accompagnements sociaux qui sont réalisés soit par des salariés de l'entreprise d'insertion, soit par des personnes extérieures appartenant à des institutions sociales.

### **2.5. Le type de personnes employées**

Suivant l'article L.322-4-16 du code du travail (loi du 29 juillet 1998), les salariés que les entreprises d'insertion emploient sont "des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières". Comme le note la circulaire de 1989, il s'agit de faire face "*à la situation de publics très en difficulté cumulant un niveau de formation très faible et certains handicaps sociaux se trouvant trop souvent placés dans des contextes de marginalisation accrue et rejetés vers les dispositifs d'assistance*". Dans cette perspective, les pouvoirs publics demandent de privilégier l'embauche des jeunes en grande difficulté, des chômeurs de très longue durée, des

bénéficiaires de l'aide sociale, du revenu minimum d'insertion (RMI) ou de l'éducation surveillée, des personnes qui sortent de prison ou qui sont en désintoxication. Au fil des années, les pouvoirs publics ont incité ces entreprises à prendre les personnes les plus en difficulté. Comme le montrent les statistiques, et selon les critères retenus par l'administration, les salariés des entreprises d'insertion sont, socialement, les plus défavorisés parmi les publics-cibles des différents types d'entreprises sociales d'insertion par le travail. En 2000, les entreprises d'insertion avaient ainsi embauché 36,6 % de bénéficiaires du RMI et 16,9 % de jeunes en grande difficulté. En 1999, ces pourcentages étaient passés à respectivement 42 % et 23,2 %.

## **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Les ressources marchandes proviennent de marchés directs sur le plan local, mais aussi de contrats de sous-traitance avec les entreprises locales. De même, certaines entreprises ont des marchés importants avec les collectivités publiques dans le respect des normes des marchés publics.

Les aides publiques reçues par ces entreprises visent à "rémunérer le service d'insertion" rendu à la collectivité.

Certaines entreprises d'insertion peuvent se situer sur des secteurs où la concurrence n'existe pas en bénéficiant de réseaux de solidarité et du soutien, par exemple, de municipalités qui leur concèdent des marchés protégés ou qui peuvent les aider sous des formes diverses (prêt de locaux, de matériels, soutien logistique, etc.). Des entreprises, souvent de grande taille, leur apportent des soutiens immatériels (aide à la gestion, mise à disposition temporaire de cadres ou de techniciens, etc.). En ce sens, ces entreprises sociales mobilisent dans leur espace local d'implantation des réseaux de ressources très denses et importants, dont la configuration dépend le plus souvent de la personnalité du directeur et des personnes qui administrent bénévolement l'entreprise : ressources des institutions (universités, centres de formation, etc.), des administrations qui fournissent informations et expertise, des réseaux de bénévoles (associations de retraités, associations d'éducation populaire, militants syndicaux, etc.), des syndicats de salariés, mais aussi d'employeurs parfois, etc. Dans les ressources volontaires, il faut distinguer celles qui président aux orientations et aux décisions politiques de ces entreprises sociales et celles qui sont impliquées dans leur fonctionnement quotidien (aide à la gestion, formation, tutorat, aide à l'administration, commercialisation, démarchage de marchés économiques). Avec le temps et la professionnalisation de ces entreprises, les ressources volontaires sont devenues faibles, voire inexistantes, sur ces derniers aspects alors qu'elles étaient importantes dans les années quatre-vingt.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

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. Pour obtenir son conventionnement "entreprise d'insertion", cette dernière doit remplir un dossier d'instruction à la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) qui, après avis du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), rend sa décision. Des conventions pluriannuelles peuvent aussi être signées, les procédures de renouvellement annuelles sont moins lourdes. Après des

périodes difficiles en ce qui concerne la reconnaissance de ces initiatives (cf. l'arrêt du soutien aux entreprises intermédiaires en 1986), les entreprises d'insertion sont maintenant reconnues par la loi et leur spécificité inscrite dans le Code du travail. L'aide forfaitaire à l'insertion délivrée par les Directions départementales du travail et de l'emploi s'élevait à 5 793 euros (38 000 francs) par an et par poste de travail jusqu'en 1998. La loi du 29 juillet 1998 a porté cette aide – non cumulable avec d'autres aides à l'emploi - à 7 622 euros (50 000 francs); ce montant est revu à la hausse en cas de passage aux 35 heures. En outre, cette aide peut être complétée par une subvention de la Direction de l'action sociale (DAS) qui prend en compte certains aspects sociaux de l'insertion.

## **2.8. Les données de base**

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, neuf fois sur dix en bénéficiant de l'aide forfaitaire accordée au poste de travail. Les salariés permanents - équivalent temps plein - étaient 4 700 en fin d'année, soit un nombre moyen de 5,9 par entreprise pour un peu plus de onze salariés en insertion. Plus de la moitié (54,4 %) des entreprises d'insertion comptaient moins de 10 salariés et 2 % de l'ensemble avaient plus de 50 salariés. Le nombre moyen de salariés en insertion par entreprise était de 10,8 en 2000. Les secteurs d'activité les plus représentés étaient le Bâtiment Travaux publics, l'environnement et les services rendus aux entreprises, ce dernier secteur ne cessant d'augmenter sa part. Fin 2000, 861 entreprises d'insertion étaient en activité ; elles avaient embauché 12 440 personnes pendant l'année et comptaient 9 260 salariés en insertion en fin d'année. Le nombre total de salariés permanents - équivalent temps plein - était de 4 260.

## **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

### **3.1. Une activité continue de production et/ou de commercialisation de service**

Dès 1985 (Circulaire du 24 avril 1985 relative au programme expérimental de soutien aux entreprises intermédiaires), les pouvoirs publics ont situé ces entreprises d'insertion sur le secteur marchand à part entière, à la différence des associations intermédiaires.

### **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Les conventions entreprises d'insertion sont conclues avec des structures juridiques propres. Au-delà de cet aspect juridique, l'autonomie doit être approchée plus finement au cas par cas en fonction du degré d'influence, s'exerçant parfois aussi au sein des organes d'administration de la structure, des collectivités locales, voire d'acteurs du secteur privé.

### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

La part des subventions dans le total des ressources est en moyenne de 22 % pour les entreprises d'insertion, selon le Comité national des entreprises d'insertion, en 1998. Suivant la nature des secteurs investis, le risque économique provient des évolutions du marché mais aussi, souvent, des volontés politiques locales de soutenir ces initiatives en leur délivrant des marchés publics ou en les aidant à travers des subventions ou des mises à disposition telles que celles de locaux.

### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

Le recours au salariat à travers l'emploi de personnes en insertion sur des contrats de travail de droit commun (mais à durée déterminée) est un des fondements historiques de la démarche des entreprises d'insertion, qui se situe en rupture avec le développement des "stages parkings". Une des grandes étapes de l'évolution de l'insertion par le travail fut la publication de la circulaire de 1985 relative au programme de soutien aux entreprises intermédiaires qui, pour la première fois, valida dans ces expériences le statut de salarié au détriment du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le salariat comme outil des processus d'insertion par l'économique est au cœur de la démarche de ces initiatives. L'appartenance au monde du salariat donne identité et dignité (feuille de salaire, rémunération, protection sociale) et constitue de ce fait un des ressorts psychosociologiques supposés de l'insertion.

### **3.5. Un objectif explicite d'intérêt collectif**

La finalité de ces entreprises, l'insertion par l'économique de personnes en difficulté, est explicitement d'intérêt collectif. En outre, suivant les domaines d'activité investis (comme l'environnement), la production peut aussi présenter un intérêt collectif.

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Il paraît nécessaire de distinguer plusieurs catégories de dynamiques. Il y a celles, majoritaires, qui proviennent d'initiatives privées associatives dans les champs du travail social, de la formation ou du développement local : une institution ou un professionnel porte un projet d'entreprise sociale et développe des réseaux propres dans les différents secteurs concernés par l'insertion par le travail. D'autres dynamiques, mais minoritaires, proviennent d'initiatives publiques (des collectivités locales, des bailleurs, des conseils généraux) et deviennent des outils des pouvoirs publics locaux tout en ayant une relative autonomie de gestion. D'autres encore, tout aussi minoritaires, proviennent de militants associatifs ou syndicaux qui n'ont pas forcément un ancrage dans les champs institutionnels de l'action sociale ou de la formation : la lutte contre la pauvreté ou l'exclusion anime leur action, qui peut rester confinée dans un espace restreint et selon des logiques plus militantes que professionnelles.



### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Des sociétés de capitaux peuvent être conventionnées "entreprises d'insertion" même si, dans la pratique, 61 % des entreprises d'insertion ont des statuts relevant de l'économie sociale. Pour celles ayant des statuts de sociétés de capitaux et où le processus de décision est donc fonction du capital détenu, il faut relever que, souvent, l'actionnaire majoritaire est une association.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Aucune disposition spécifique n'est prévue quant à la participation des personnes en insertion supplémentaire à ce qui existe dans les autres entreprises. Il faut noter que seulement 3 % de ces initiatives ont le statut de coopérative de travailleurs, alors qu'en Italie les initiatives d'insertion par le travail sont menées par des coopératives sociales (de type B) où les travailleurs ont la majorité des voix au sein des organes dirigeants.

### **3.9. Une distribution limitée des bénéfices**

La convention entreprise d'insertion peut être conclue avec des associations ou des sociétés commerciales. Rien ne s'oppose donc à une rémunération du capital même si, dans la pratique, quand une entreprise d'insertion a un statut commercial, le plus souvent l'association-mère est actionnaire majoritaire dans la société.

## **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

Le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI), né le 23 mars 1988, regroupait, en 1998, 450 des 784 entreprises d'insertion existantes. En 2002, le CNEI regroupe plus de 500 entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion. Notons que la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (FNARS) et la Coordination des organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE) regroupent aussi des structures conventionnées entreprise d'insertion. De même, les Régies de quartier sont aussi souvent conventionnées entreprise d'insertion.

## **5. Caractères novateurs**

Les entreprises d'insertion ont joué un rôle essentiel pour réaliser conjointement des objectifs sociaux et économiques et faire reconnaître la mixité de leur objet et des financements qui en découlent auprès des pouvoirs publics. Le caractère innovant des entreprises d'insertion est aussi lié pour certaines à la nature des domaines d'activité investis, notamment dans le champ de l'environnement et de la récupération des déchets.

# Les associations intermédiaires

## 1. Brève description historique

C'est dans les années 83-84, à Redon, dans le département d'Ille-et-Vilaine, que ce type d'entreprise sociale est imaginé et mis en œuvre pour la première fois. Dans ce bassin d'emploi qui subit de profondes restructurations, le constat est fait que nombre de chômeurs se découragent de chercher un emploi ou continuent de pointer à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) alors que certaines activités ponctuelles ou occasionnelles, souvent déqualifiées, ne parviennent pas à se transformer en travail, restent en jachère ou sont exercées "au noir". Il s'agit dès lors d'inventer de *nouveaux intermédiaires dans la proximité* entre les offres et les demandes de travail, qui passent non plus par les acteurs institutionnels, limités par leurs propres règles et normes de fonctionnement, mais par des organisations plus flexibles et réactives, plus proches des différents acteurs locaux concernés.

En contrevenant au droit du travail, qui limite le prêt de main-d'œuvre, ces associations mettent des chômeurs à disposition de personnes ou d'organisations pour un travail à durée déterminée et les salarient au sein de l'association pour ce temps. Après une période (1984-1986) où elles se multiplièrent à partir de la Bretagne et de la Normandie, s'étendirent progressivement au Nord puis au reste du territoire français, ces associations devinrent un objet d'attention des pouvoirs publics. Face à un certain pessimisme des pouvoirs publics par rapport à une reprise de la croissance économique, il s'agissait de mettre en œuvre de nouvelles politiques d'emploi plus actives en suscitant le développement de gisements d'activité. Une tension est très vite apparue entre les pouvoirs publics qui s'assignaient cet unique objectif et les associations qui remirent au premier plan les objectifs d'insertion des personnes et de leur accompagnement social. Un compromis devait conduire à l'institutionnalisation des associations intermédiaires (AI) sur un double objectif : celui de la création d'activités non concurrentielles avec les secteurs privé et public et celui d'insertion "des personnes qui sont dans les situations les plus difficiles, au regard de leurs ressources ou de leurs droits aux prestations sociales comme au regard de leur employabilité".

## 2. Caractéristiques essentielles

### 2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Les associations intermédiaires ne peuvent être, d'après la loi, que des associations.

### 2.2. Les objectifs poursuivis

Instituée de manière législative en 1987, l'association intermédiaire a été définie par un objet exclusif : *"Elle a pour objet d'embaucher des personnes dépourvues d'emploi et éprouvant des difficultés de réinsertion, notamment les bénéficiaires du RMI, les chômeurs de longue durée et les chômeurs de plus de cinquante ans, pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ou morales pour des activités qui ne sont pas déjà assurées, dans les conditions économiques locales, par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques ou des organismes béné-*

*ficiant de ressources publiques". Les AI ont été dans l'obligation de lier leur objectif d'insertion par un travail à travers le prêt de main-d'œuvre à la nécessité de développer des activités nouvelles qui n'entrent pas en concurrence avec des activités déjà existantes, assurées soit par l'initiative privée, soit par des collectivités publiques. Cette clause de non-concurrence fut abolie en 1998, mais les mises à disposition dans les entreprises sont limitées dans leur durée par les règles édictées par la puissance publique. L'insertion par des mises à disposition en entreprises est donc restreinte pour éviter les abus et les dérives où ces associations concurrenceraient les entreprises de travail temporaire. Depuis la loi de 1998, les AI sont considérées comme un premier palier dans un parcours d'insertion pour "des personnes en grande difficulté d'insertion ou de réinsertion sociale ou professionnelle, sans emploi et sans ressources, ou dont le niveau de ressources est insuffisant, et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail".*

### **2.3. Le type d'emplois offerts**

Compte tenu des caractéristiques du prêt de main-d'œuvre, l'insertion par un travail salarié, payé sur la base du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), se fonde ainsi sur des missions irrégulières, aléatoires, qui peuvent être de très courte durée ou, au contraire, se combiner de telle manière que les salariés aient un volume de travail assez important sur des durées assez courtes. En 1997, chaque salarié travaillait en moyenne l'équivalent d'un mois à temps plein par an (Dares, 1998). Depuis 1998, la durée totale de l'ensemble des périodes de mise à disposition d'un même salarié auprès d'un ou plusieurs utilisateurs ne peut excéder 240 heures au cours des douze mois suivant la date de la première mise à disposition. Du personnel mis à disposition, il faut distinguer le personnel permanent, qui assure la gestion de l'association, l'accueil, le suivi et l'accompagnement des personnes en insertion. S'il ne peut bénéficier des mêmes avantages d'exonération de cotisations sociales que les salariés intermittents, ce personnel peut être embauché sur des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (contrat de retour à l'emploi, contrat de qualification, contrat emploi solidarité, etc.).

Les AI infléchiront pour partie leurs activités vers la promotion et la professionnalisation des services de proximité : la Coordination des organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi crée un réseau spécifique d'associations dotées d'un label, "Proxim'services", grâce à la mesure sur les Emplois familiaux adoptée par le gouvernement au début des années 90, qui permet de solvabiliser des demandes de services par des exonérations fiscales. De même, certaines AI investiront le domaine de l'environnement (entretien des rivières et des bois, création et entretien de chemins de randonnée, aménagement d'espaces urbains, etc.) afin de le professionnaliser et d'y créer des dynamiques d'insertion pour les chômeurs.

## **2.4. L'importance de la formation**

Quelques associations accordent à la formation de leurs salariés un certain temps, en coopération avec des structures locales de formation, mais elles demeurent une minorité. Plusieurs logiques ont été développées (Eme, 1989). Certaines associations ont mis en place un système de tutorat avec des ouvriers qualifiés qui, au chômage, se sont inscrits dans l'association. D'autres associations ont créé des modules courts de formation. Sur certains secteurs comme les services de proximité aux particuliers ou l'environnement, les AI ont conduit des programmes de formation assez denses et continus afin de permettre la professionnalisation de leurs salariés.

## **2.5. Le type de personnes employées**

Liées pour partie aux catégories de populations qu'elles accueillent, les AI devaient, jusqu'à 1998, recevoir un agrément préalable de la part de l'Etat après une procédure. Depuis cette date, comme pour les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion, elles font l'objet d'une "procédure de conventionnement" avec le représentant de l'Etat.

Concernant les catégories de travailleurs accueillis par les entreprises sociales, les AI sont le seul dispositif qui, compte tenu de leurs activités, accueillent davantage de femmes que d'hommes en difficulté : 59,3 % de femmes pour 40,7 % d'hommes en 2000, 54,9 % de femmes pour 45,1 % d'hommes en 1999. Autre particularité des AI, ce sont les entreprises sociales qui embauchent la plus forte part de chômeurs de très longue durée : en 2000, un salarié sur cinq (20,8 %) était au chômage depuis plus de trois ans avant l'embauche dans l'AI.

## **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Pour favoriser la mise à jour de gisements d'activités nouvelles, le législateur a introduit un allègement du poids de la fiscalité et des exonérations de cotisations sociales pour ces associations : système dérogatoire au droit commun qui leur permet d'abaisser le coût du travail tout en rémunérant leurs salariés sur la base du SMIC. Les AI conventionnées sont exonérées de TVA. Les AI doivent ainsi s'autofinancer grâce aux allègements de charges sociales. Toutefois, pour leur démarrage, développement ou consolidation, une participation financière de l'Etat peut être versée dans le cadre du Fonds départemental de l'insertion (FDI) après consultation du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). Elles peuvent bénéficier de financements complémentaires liés à l'accompagnement social des salariés en insertion ou encore des collectivités locales par les Plans locaux d'insertion et d'emploi (PLIE), des conseils généraux dans le cadre du revenu minimum d'insertion, ou des services de l'Etat pour la prise en charge de publics spécifiques (justice, ville...). Elles peuvent être aussi financées indirectement par les collectivités territoriales (prêt gratuit de locaux, soutien à l'investissement matériel, etc.).

Les ressources marchandes proviennent des mises à disposition des salariés chez les particuliers, les entreprises marchandes et les entreprises du secteur non marchand. En 1991, les particuliers représentaient 25,4 % des heures travaillées et, en 1992, 22,1 % des heures travaillées. En 1994, leur part était de 26,4 % des heures travaillées contre 49,5 % pour les entreprises marchandes et 20,2 % pour les entreprises non marchan-

des. On le voit, la part des ménages particuliers n'a cessé d'augmenter dans les ressources marchandes. A partir de 1999, l'accentuation se fait encore plus forte jusqu'à atteindre plus de la moitié des heures travaillées en 2000. Ce sont les entreprises marchandes (49,5 % en 1994, 17,2 % en 2000) qui voient leur part diminuer notablement. Les dispositions publiques sur le cantonnement du volume des heures bénéficiant d'exonérations de charges sociales pour les mises à disposition auprès des entreprises et une nouvelle répartition entre AI et entreprises de travail temporaire d'insertion expliquent ce phénomène. De fait, les AI sont de plus en plus positionnées sur des services aux particuliers, petits services de proximité que les entreprises et les artisans ne trouvent pas rentables de pratiquer ou qu'ils n'exercent pas.

Les ressources du volontariat sont très différentes selon les AI. Dans certaines d'entre elles, le personnel qui accueille et fait le suivi et l'accompagnement des personnes en insertion peut être pour une grande part bénévole, alors que d'autres ont choisi la voie de la professionnalisation et du salariat de ce personnel (Eme *et al.*, 1989). De même, les réseaux mobilisés par les associations dans l'espace local sont extrêmement variables et dépendent des stratégies mises en œuvre par les responsables et les administrateurs, stratégies elles-mêmes tributaires de leurs domaines d'appartenance, de leur formation, de leurs types de militantisme. Certaines associations s'inscrivent dans des réseaux caritatifs très restreints alors que d'autres ont construit des alliances avec des entreprises, des artisans, des institutions sociales, des centres de formation.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

L'encadrement par les politiques publiques de ces initiatives est important dès leur origine. Les politiques ont permis de légiférer des pratiques jusque-là illégales mais ont apporté des contraintes en ce qui concerne les activités qu'elles développent. Ces dispositions concernant les mises à disposition en entreprises furent vécues par les AI comme une remise en cause de leur action et une volonté politique de favoriser le développement des entreprises de travail temporaire d'insertion. Depuis 1998, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) bénéficient de l'exonération totale des charges patronales, ce qui explique pour partie les transferts d'activité qui s'opèrent des AI vers ces ETTI. Un rééquilibrage se fait au sein des entreprises sociales d'insertion par le travail, voulu, mais sans être proclamé, par le gouvernement.

De plus, les AI ont été amenées par cette même loi à signer des conventions de coopération avec l'Agence nationale pour l'emploi, qui influe sur les modalités de recrutement des personnes en insertion. Cette contrainte n'a pas toujours été bien perçue, même si des collaborations se mettent en place, car il faut se rappeler qu'une des origines de la mise en œuvre des AI provient de l'insuffisance des dispositifs institutionnels à répondre aux demandes d'emplois alors que des offres de travail existent. Notons enfin que les politiques publiques contraignent les AI à avoir une zone géographique d'intervention délimitée et qu'à l'origine, une politique incitative très forte avait été initiée par le ministère pour couvrir l'ensemble du territoire national.

## **2.8. Les données de base**

En 1987, année de leur création, les AI étaient 225; leur nombre était passé à 628 (+ 179 %) l'année suivante, puis à 816 en 1989. Dix ans plus tard, en 1999, les 1 047 AI en activité ont mis à disposition 207 600 personnes ( dont 55 % de femmes), ce qui

représente 18 500 équivalents temps plein. En 2000, 1 013 AI ont mis à disposition 181 860 personnes (dont 59,3 % de femmes), soit 17 100 équivalents temps plein. 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 pas cessé d'augmenter dans les années précédentes. Concurrencées par les entreprises de travail temporaire d'insertion, les AI voient leur nombre se réduire depuis l'année 1997, alors que les années antérieures avaient vu ce nombre croître, quoique à un rythme de plus en plus ralenti (+ 3,3 % en 1996, + 5 % en 1995). 1997 marque ainsi un pic en termes de création d'AI, même si le volume d'emploi a continué à augmenter, avant de baisser en 1999. En 1999, leur nombre a diminué de 6,9 % tandis que leur volume d'heures travaillées diminuait de 7,2 % ; en 2000, la diminution a été respectivement de 3 % et surtout de 18 %.

### **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

#### **3.1. Une activité continue de production et/ou de commercialisation de service**

L'activité de mise à disposition des AI constitue leur principale ressource, et les principales aides publiques dont elles bénéficient, à travers les exonérations de charges sociales, dépendent de cette activité commerciale.

#### **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Les AI sont des associations autonomes, malgré les contraintes juridiques qui portent sur leurs activités. Le décret du 30 avril 1987 stipule que ces associations ne peuvent avoir comme objet que celui défini par la loi sur les AI.

#### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

Ce niveau de risque est important puisque, mis à part les exonérations de cotisations sociales, les AI ne bénéficient guère d'aides publiques. Toutefois, les évolutions concernant la limitation de ces exonérations de charges sociales expliquent en grande partie la diminution des volumes de travail (passage de 22 000 à 17 100 équivalents temps plein entre 1998 et 2000) et la disparition de 87 AI (1013 en 2000 contre 1100 en 1998). Le risque économique dépend donc autant, voire plus, des modalités de construction du marché par les pouvoirs publics que des évolutions de demandes de service.

#### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

La création d'emplois, certes dérogatoires au droit commun, est à l'origine des AI, qui s'appuient aussi parfois en plus sur des réseaux bénévoles importants.

#### **3.5. Un objectif explicite d'intérêt collectif**

L'insertion par le travail relève de l'intérêt collectif, de même que l'investissement de domaines d'activités a permis de répondre à des demandes sociales insatisfaites, même si la réponse à ces demandes n'est pas au cœur des dispositifs de soutien actuels.

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Nombre d'AI proviennent de professionnels du social, mais on retrouve une plus grande variété de dynamiques à l'origine de ces entreprises que pour les entreprises d'insertion : associations caritatives, militants syndicaux, associations rurales, militants d'associations populaires. L'hétérogénéité culturelle qui fonde la mobilisation de ces personnes n'a pas permis que se dégage avec le temps une orientation précise et générale pour ces actions locales.

### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Les AI ne pouvant avoir que le statut associatif, le pouvoir de décision n'est pas fonction du capital détenu.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Le conventionnement ne peut être obtenu que si l'association n'est administrée que par des personnes bénévoles qui, par elles-mêmes ou par personne interposée, n'ont aucun intérêt direct ou indirect dans les activités de l'association ou ses résultats. La participation des salariés mis à disposition est donc limitée par la loi elle-même.

### **3.9. Une distribution limitée des bénéfices**

Les AI ne pouvant avoir que le statut associatif, la question de la distribution des bénéfices ne se pose pas, les associations étant sans but lucratif.

## **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

La Coordination des organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE), créée le 12 octobre 1985, avant la légalisation des AI, regroupe plus d'un tiers de celles-ci, mais aussi, depuis quelques années des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et des entreprises d'insertion créées à leur initiative. La coordination regroupe aussi des associations de service aux personnes sous la marque "Proxim'services". 450 organismes sont adhérents à la COORACE.

## **5. Caractères novateurs**

Les AI ont permis de défricher des domaines d'activités délaissés en procurant des emplois à des personnes qui en étaient dépourvues.

# Les régies de quartier

## 1. Brève description historique

A la fin des années 70, dans le quartier de l'Alma-Gare, à Roubaix (Nord), des habitants se mobilisent, dans la continuité d'une réhabilitation, pour optimiser les services de l'entretien et du nettoyage du quartier en les rendant conformes aux demandes de la population. Loin d'être fondée sur la coopération des acteurs, la première expérience de régie de quartier dans le quartier populaire de l'Alma-Gare se développe sur fond de conflits, les *luttés urbaines*, portant sur les conditions de l'aménagement urbain des quartiers sensibles, dégradés, que ce soit sous forme de rénovation ou que ce soit par des actions de réhabilitation. Les habitants et les associations menées par des militants résistent à des opérations conçues sans eux où se dévoilent des intérêts fonciers, financiers et politiques qui font l'impasse sur les mondes vécus des "courées" du Nord et sur les relations de solidarité qui en structurent la vie quotidienne.

Cette invention sera redécouverte en 1985 par des chercheurs et des praticiens et donnera lieu à l'émergence de ces entreprises sociales d'insertion par le travail, ancrées dans les quartiers et visant la gestion démocratique des services urbains par les habitants, les bailleurs (sociétés propriétaires de logements sociaux) et les municipalités. Il s'agit de réinventer des entreprises sociales qui articulent l'insertion par un travail, la gestion des services de quartier et l'implication des habitants. Les premières initiatives se situent à Marseille et en banlieue parisienne, à Meaux, et sont bientôt suivies par d'autres initiatives, à Besançon et en Avignon, dans les années 1985-1986. Les régies de quartier, avec le soutien des chercheurs, vont se donner une assise *autonome* pour éviter d'être un dispositif inscrit dans les politiques publiques. En octobre 1988, les 6 Régies de quartier existantes alors créent le Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ). Ce réseau se donne comme objectifs prioritaires le renforcement des expériences existantes et le développement quantitatif et qualitatif du dispositif, la qualification des "acteurs". En 2000, on compte plus de 130 régies de quartier.

## 2. Caractéristiques essentielles

### 2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Le label Régie de quartier n'est délivré par le CNLRQ qu'à des associations. Un montage a cependant été mis en place avec une société coopérative ouvrière de production (SCOP).

### 2.2. Les objectifs poursuivis

La fonction d'insertion par le travail des personnes en difficulté, qui répond à l'un des objectifs des régies de quartier, s'inscrit dans une finalité plus globale de "développement social et communautaire" des quartiers sensibles (Charte des Régies de quartier). Selon les principes par lesquels elles justifient leur légitimité, les régies articulent l'insertion par un travail dans le quartier de vie des habitants à *une gestion territoriale des services urbains* ainsi qu'à la mise en œuvre d'*une démocratie participative* où les habitants sont des acteurs impliqués dans la gestion des affaires publiques du quartier,



au même titre que les bailleurs et les municipalités (Eme, 1994). On pourrait ainsi définir les régies de quartier comme des entreprises de développement territorial urbain qui se centrent sur les activités liées à la vie même des quartiers ; elles permettent ainsi la création d'emplois sur l'espace de vie des habitants tout en visant une gestion démocratique et communautaire de cet espace de vie. L'insertion par le travail ne prend sens que dans une visée plus globale de cogestion territoriale des quartiers où les habitants se réapproprient la vie du quartier, en particulier par le travail.

Traduits en termes économiques, ces objectifs s'inscrivent dans "une logique d'économie du local ou économie du circuit court" selon le président du CNLRQ : "Les flux financiers sur lesquels les Régies travaillent, ces marchés contractés avec les donneurs d'ordre publics ou avec les clients privés (habitants ou associations), sont issus du territoire et l'objectif des Régies est de les convertir dans les meilleures conditions en masse salariale redistribuée sur le quartier à travers des entreprises qui sont des entreprises de main-d'œuvre" (Gardin, 2000).

### **2.3. Le type d'emplois offerts**

La conception initiale des emplois que les régies devaient procurer aux personnes en difficulté était celle d'emplois transitoires ou transitionnels : c'est que "la régie ne constitue pas un lieu d'emploi, mais un sas vers l'emploi, un lieu d'accueil salarié temporaire" (Béhar, Estèbe, 1990, p. 48). Mais les différents secteurs d'activité couverts par les régies ainsi que la diversité des habitants concernés par les processus d'insertion ont conduit à modifier sensiblement cette approche. Les activités ouvrières peuvent être regroupées en trois grands secteurs : un secteur d'entretien et de ménage (entretien des halls, des cages d'escalier, etc.) ; un secteur d'entretien des espaces publics (espaces verts, mobiliers urbains, eaux et assainissement) avec des activités de cantonnement, de jardinage et des activités induites comme la menuiserie, la peinture, la maçonnerie, la serrurerie, etc. ; un secteur d'intervention technique ou de maintenance - qui peut parfois se constituer en un véritable secteur second œuvre bâtiment. L'hétérogénéité de ces secteurs quant aux qualifications et compétences requises et quant aux métiers exercés, la prise en compte des demandes de demandeurs d'emploi de longue durée et de femmes sans aucune qualification ont conduit les responsables à articuler deux types d'emplois: des emplois en contrat à durée indéterminée, souvent à temps partiel, pour les femmes et les travailleurs âgés; des emplois transitoires pour les jeunes. Dans le premier cas, une stratégie de création d'emplois pour certaines catégories de population qui ne demandent qu'à "continuer à travailler" sur le quartier (Eme, 1994, p. 180) a ainsi été mise en place : des femmes sans qualification, des ouvriers âgés, chômeurs de longue durée, sans grande qualification après des années de travail taylorien, qui ont abandonné l'espoir de retrouver le marché du travail, des jeunes ayant des handicaps physiques ou psychologiques, ou encore de jeunes ouvriers, des ouvriers spécialisés au cursus scolaire partiel et inachevé. Dans le deuxième cas, elles fonctionnent comme des entreprises d'insertion assurant avec des emplois temporaires une fonction transitoire de "sas" vers le marché du travail. Cependant, depuis la fin des années 90, refusant la flexibilité et la précarité, certaines régies développent des stratégies d'insertion à travers la création d'emplois durables sur le quartier (contrats à durée indéterminée), même pour les jeunes pour lesquels il est pourtant prévu qu'ils partent de la régie afin d'intégrer le marché du travail.

## **2.4. L'importance de la formation**

Comme pour les entreprises d'insertion, la formation est essentiellement une formation "sur le tas", en situation réelle de travail, par les encadrants techniques, ce qui n'est pas sans poser des problèmes par rapport à une véritable qualification professionnelle, une des clés d'entrée sur le marché du travail, comme nous l'avons déjà vu pour les entreprises d'insertion.

## **2.5. Le type de personnes employées**

Les personnes employées, excepté pour les postes de direction et parfois d'encadrement, doivent obligatoirement habiter le quartier d'implantation de la Régie. Ce sont des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, et pour lesquelles la politique d'insertion peut suivre une logique de sas ou d'insertion durable (cf. le type d'emplois offerts).

## **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Le budget annuel moyen des Régies de quartier est d'environ 400 000 euros. Leurs ressources principales proviennent des prestations de services qu'elles fournissent aux sociétés HLM (nettoyage, maintenance, ménage, ordures ménagères, peinture, petits travaux...), à la municipalité (actions sur l'espace public...) ainsi qu'aux habitants (réparations ponctuelles...). Pour leurs services traditionnels, 80 % de ce montant provient des prestations fournies et 20 % d'aides publiques, notamment pour leurs actions d'insertion et de formation. Pour les prestations fournies, les Régies de quartier cherchent à développer des relations contractuelles pour la vente de leurs services aux collectivités locales et aux bailleurs, plutôt que d'être soumises à des réponses à appel d'offres. Les municipalités entendent de manière variable ces revendications, mais généralement, même en cas d'appels d'offres, elles mettent en place des dispositions (clauses sociales) permettant aux Régies de quartier de conserver ces activités. Elles reconnaissent à ces organisations la capacité de réaliser un service d'une qualité que ni le secteur privé, ni le secteur public ne parviendraient à atteindre, du fait de leur moins forte inscription territoriale. Les ressources publiques proviennent des subventions et des exonérations que les régies de quartier reçoivent pour l'embauche de personnes sous contrats de formation ou d'insertion. Les régies de quartier se font conventionner par les services de l'Etat comme "entreprises d'insertion" pour une partie de leurs activités d'insertion en direction des jeunes.

Pour les autres services (médiation, garage associatif, etc.) qu'elles développent notamment à partir de dispositifs d'emploi (contrats emploi-ville, ou contrat emploi-jeunes), les proportions des ressources provenant des aides à l'emploi ou de la vente du service sont très variables. Les Régies de quartier impliquent le plus souvent dans ces financements les différents niveaux de collectivités locales (commune, conseil général, conseil régional...) pour anticiper l'arrêt des aides à l'emploi de l'Etat (Gardin, 2000).

Enfin, l'implication solidaire et volontaire des habitants dans ces projets constitue une ressource importante pour ces structures. Le Comité national de liaison des régies de quartiers (CNLRQ) évaluait en 1999 le nombre d'administrateurs bénévoles à 2 500. Contrairement à ce qui est le cas dans les autres types d'entreprises sociales, les sala-

riés des régies de quartier participent aussi, de manière variable selon les régies, à l'organisation de l'entreprise, aux relations avec les habitants, aux activités bénévoles. Comme les autres types d'entreprise sociale d'insertion par le travail, les régies de quartier mobilisent un capital social important, tant au sein du quartier (associations d'habitants ou de locataires, organismes sociaux, institutions d'insertion, artisans, bailleurs) que dans un espace plus large, en mobilisant de multiples ressources dans les différents secteurs (économique, culturel, social) de la vie locale.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

Des propriétaires de logements sociaux et des municipalités peuvent prendre l'initiative de fonder des régies de quartier, ce qui entraîne le plus souvent une forme directe ou indirecte de contrôle de l'entreprise sociale à travers les instances formelles de décision ou à travers l'octroi de financements ou de marchés publics.

## **2.8. Les données de base**

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 en équivalents temps plein. Sur l'année, compte tenu des flux, cela représentait 10 000 salariés.

# **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

## **3.1. Une activité continue de production et/ou de commercialisation de service**

La réalisation de service pour le quartier est menée de manière continue par les Régies de quartier.

## **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Les Régies de quartier sont des associations autonomes composées de représentants des habitants, des municipalités et des organismes propriétaires de logements sociaux. Cette politique de cogestion doit garantir une autonomie qui dépend toutefois des équilibres entre ces trois types de parties prenantes. Si les Régies de quartier entendent mettre l'habitant au centre du dispositif, les municipalités ou les organismes propriétaires de logements sociaux peuvent être parfois dans des positions dominantes qui réduisent la recherche d'autonomie de la Régie de quartier.

### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

Environ 80 % des ressources des services traditionnels des Régies de quartier proviennent de la vente de service. Seule une partie de l'attribution des marchés se réalise à partir d'une mise en concurrence avec d'autres prestataires de services. Les principaux acheteurs de service aux Régies de quartier sont les municipalités et les organismes propriétaires de logements sociaux. Ainsi, si les Régies de quartier connaissent des risques économiques de perte de marché, ceux-ci sont principalement liés à des raisons politiques et institutionnelles dépendant de ces principaux commanditaires.

### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

La quasi-totalité des services rendus le sont à partir de travail salarié. Le bénévolat touche principalement l'implication des administrateurs dans la direction socio-politique de la Régie de quartier. Selon les cas, certains administrateurs ou bénévoles des Régies peuvent aussi s'impliquer dans le fonctionnement quotidien en jouant un rôle d'interface avec les habitants du quartier pour le suivi des services rendus localement par la régie. Les membres, habitants, salariés ou administrateurs, s'investissent parfois aussi dans l'organisation de rendez-vous exceptionnels comme la réalisation de fêtes, brocantes, journées portes ouvertes organisées par la Régie. Il faut en outre souligner une implication extraprofessionnelle des salariés qui, en étant habitants du quartier, jouent un rôle d'interface entre les services de la Régie et les demandes des autres habitants. Si ces implications volontaires jouent un rôle essentiel et fondent l'originalité des Régies de quartier, le travail salarié est quantitativement très prédominant.

### **3.5. Un objectif explicite d'intérêt collectif**

L'objectif d'insertion socioprofessionnelle des habitants n'est pas isolable de la "réappropriation communautaire du quartier" par ces mêmes habitants : d'espaces de vie souvent dégradés et refusés par les habitants, le quartier retrouve une valeur du fait que ce sont les habitants eux-mêmes qui l'entretiennent et lui redonnent une dignité.

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Les premières régies de quartier furent créées à l'initiative de professionnels du social ou du développement urbain qui, soutenus par des chercheurs, faisaient de la participation des habitants un des principes de leur action. Mais peu de ces premières régies sont nées sous l'impulsion des habitants eux-mêmes.

Les Régies de quartier doivent, obligatoirement, avoir comme membres fondateurs des habitants du quartier, des représentants élus désignés par la ville, des représentants d'organismes de logements sociaux présents sur le quartier. Un groupe de citoyens est donc obligatoirement présent dans la constitution des Régies de quartier. Toutefois, on ne peut pas dire que les Régies de quartier soient systématiquement lancées par un groupe de citoyens : d'une part, la création de Régies de quartier peut être initiée aussi par la municipalité ou par des organismes de logements sociaux ; d'autre part, les habitants, même s'ils impulsent la création de la Régie de quartier, doivent obligatoirement s'associer avec les deux autres types de partenaires.

### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Les Régies de quartier ne pouvant avoir que le statut associatif, le pouvoir de décision n'est pas fonction du capital détenu. Toutefois, le principe "un homme, une voix" peut être remis en cause par l'introduction de collèges qui renforcent parfois la participation des municipalités ou des bailleurs sociaux.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Les personnes touchées par l'activité des Régies de quartier sont de deux types: les habitants et les salariés. Les habitants du quartier qui bénéficient des services d'amélioration du cadre de vie de la Régie de quartier sont obligatoirement membres et représentés au sein du Conseil d'administration. 60% des présidents de Régies sont des habitants. Les salariés en insertion qui sont habitants du quartier sont représentés via le collège "habitants". Ils peuvent aussi être présents au conseil d'administration à partir d'un collège salarié ayant ou non une voix délibérative. Ces dispositions concernant la participation directe des salariés ne sont pas obligatoires et varient suivant les politiques des Régies de quartier.

### **3.9. Une distribution limitée des bénéfices**

Les régies de quartier ne pouvant avoir que le statut associatif, la question de la distribution des bénéfices ne se pose pas, les associations étant sans but lucratif.

## **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

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", regroupe en 2001 plus de 130 régies de quartiers.

## **5. Caractères novateurs**

L'association d'objectifs sociaux d'insertion, d'objectifs économiques de réalisation d'activité utiles aux quartiers et d'objectifs politiques de participation des habitants place les Régies de quartier au cœur d'enjeux importants, en apportant une réponse inédite à partir d'un réseau qui, sans se couper d'une coopération avec les pouvoirs publics, cherche à développer son autonomie.

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

## 1. Brève description historique

Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), dont la dénomination est entrée dans le Code du travail en 1998, s'appelaient initialement entreprises d'intérim d'insertion (EII). Créées en 1991, ces entreprises 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, les 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.

## 2. Caractéristiques essentielles

### 2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Une enquête menée en 1996 a montré que 42 % de ces entreprises étaient des associations régies par la loi de 1901, alors que 45 % d'entre elles étaient des sociétés anonymes. Elles doivent avoir une personnalité juridique autonome dont l'objet exclusif est l'insertion des publics en difficulté, qu'elles placent en entreprise sous contrat de travail temporaire pour faciliter leur insertion.

### 2.2. Les objectifs poursuivis

Ainsi, à côté de l'intérim traditionnel, est légitimée *une forme d'intérim social, spécifique à certains publics rencontrant de grandes difficultés sociales, psychologiques et économiques*. Ces entreprises mettent ainsi à disposition d'entreprises clientes des personnes en difficulté grâce à des missions d'intérim dont le contenu doit s'insérer dans le cadre de la réglementation propre aux entreprises de travail temporaire et en étant conforme aux usages de la profession. Par des *missions d'accompagnement et de suivi, davantage social*, qui doivent tenir une place importante dans leur organisation, elles visent une insertion temporaire dans les entreprises et l'accès à un emploi durable si les missions d'intérim sont satisfaisantes.

### 2.3. Le type d'emplois offerts

Les contrats de travail temporaire conclus à des fins d'insertion sont régis par l'ensemble des règles applicables à ces types de contrat. Par dérogation, leur durée peut être portée à 24 mois au lieu de 18 mois. Par cet intérim, les personnes en difficulté accèdent à des contrats de travail temporaire et se forment en situation réelle de travail dans les entreprises marchandes. Ce type d'intérim est considéré par les pouvoirs publics comme la dernière marche avant le marché du travail pour des personnes qui suivent un "parcours individualisé d'insertion" alors que, comme nous l'avons vu, les associations intermédiaires en constitueraient la première.

## **2.4. L'importance de la formation**

Au-delà de la gestion administrative des missions d'intérim, ces entreprises doivent assurer des fonctions de suivi et d'accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté qui consistent en un appui externe aux entreprises clientes lors des missions des personnes en insertion et un suivi de celles-ci en dehors des périodes de travail. Il ne s'agit pas de formation proprement dite, celle-ci se faisant "sur le tas" dans les entreprises, par les cadres et les techniciens de la structure.

## **2.5. Le type de personnes employées**

Les publics embauchés par les ETTI sont définis comme étant en difficulté selon des critères politico-administratifs. Selon ces critères, ce sont "des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion, notamment des jeunes de moins de 26 ans, des chômeurs de longue durée, des personnes prises en charge au titre de l'aide sociale ou au titre de la protection judiciaire de la jeunesse, des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion". Au regard du critère d'ancienneté du vécu de chômage, ce sont encore les salariés des ETTI qui semblent avoir eu le moins de difficultés dans leur vie en termes de précarité et de vulnérabilité. En 1999, plus d'un tiers des salariés des ETTI sont restés au chômage moins d'un an, contre moins d'un quart dans les deux autres types de structures (AI et EI).

## **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Leurs uniques ressources marchandes proviennent des missions d'intérim avec les entreprises.

L'aide de l'Etat s'élevait avant la loi du 29 juillet 1998 à 27 440 euros (180 000 francs) maximum par poste d'accompagnement et par an, et le cumul des subventions publiques ne pouvait dépasser 45 734 euros (300 000 francs). Depuis 1998, cette aide s'élève à 18 293 euros (120 000 francs) et n'est pas cumulable, pour un même poste, avec d'autres mesures d'aide à l'emploi financées par l'Etat. Mais, comme pour les entreprises d'insertion, les ETTI bénéficient dans la limite du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) horaire de l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale sur la rémunération des salariés en insertion qui sont agréés par l'Agence nationale pour l'emploi. Elles peuvent également bénéficier d'aides des Directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS) pour l'accueil de publics spécifiques, du Fonds départemental de l'insertion, notamment pour l'aide au démarrage, au développement et à la consolidation.

Les ressources bénévoles sont principalement celles des administrateurs de l'entreprise lorsque celle-ci est une association.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

Ce sont les fonctions de suivi et d'accompagnement qui permettent la signature d'une convention avec l'Etat, convention dont le contenu donne droit à des aides publiques et l'accès à des ressources qui concernent uniquement le financement des postes de travail ayant trait à l'accompagnement. Les dispositions restreignant les mises à disposition en entreprise par les associations intermédiaires ainsi que l'accroissement des

exonérations de charges sociales des ETTI favorisent le développement de ces entreprises.

## **2.8. Les données de base**

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 (dont 70 % d'hommes), ce qui a représenté un volume d'activité correspondant à 4 000 équivalents temps plein. 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. Le nombre moyen d'heures travaillées dans l'année par salarié est de 240, contre 180 pour les associations intermédiaires, alors que simultanément le nombre moyen annuel d'utilisateurs par structure est de 53 pour les ETTI contre 320 pour les AI. Les deux tiers du volume d'activité des ETTI étaient représentés par les emplois exercés dans le bâtiment et la manutention.

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 49 300 personnes en insertion, ce qui a représenté un volume d'activité correspondant à 6 770 équivalents temps plein. Le nombre moyen d'heures travaillées dans l'année par salarié était de 250, contre 170 pour les associations intermédiaires. Dans le même temps, le nombre moyen annuel d'utilisateurs par structure était de 71 pour les ETTI, contre 323 pour les AI. Il en a résulté que les contrats des salariés des ETTI étaient plus longs que ceux des AI, ce qui leur offrait un travail moins fragmenté.

## **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

### **3.1. Une activité continue de production et / ou de commercialisation de service**

La mise à disposition de publics en difficulté auprès des entreprises constitue l'activité continue de l'ETTI.

### **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Ce sont obligatoirement des organisations autonomes, ayant pour objectif exclusif celui d'ETTI.



### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

Le produit des missions d'intérim est central pour la vie économique des ETTI. L'évolution des politiques publiques joue cependant un rôle central pour leur développement.

### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

Le salariat de personnes en difficulté est le fondement de ce type d'initiative.

### **3.5. Un objectif explicite d'intérêt collectif**

Leur objet exclusif tient à la mise à disposition de publics en difficulté.

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Les caractéristiques des groupes promoteurs des ETTI sont proches de ceux des entreprises d'insertion. Aussi une partie des associations intermédiaires de la Coordination des organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi ont réfléchi très tôt à une transformation de leur activité en un véritable travail temporaire d'insertion. Une fois que les pouvoirs publics ont institué cet intérim social d'insertion, en 1991, certaines associations intermédiaires se sont transformées en entreprises d'intérim d'insertion ou en ont créé une. De même, une partie des entreprises de travail temporaire d'insertion a été créée avec le soutien d'entreprises de travail temporaire marchandes, selon des dynamiques professionnelles et entrepreneuriales.

### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Comme pour les entreprises d'insertion, le statut juridique des entreprises de travail temporaire d'insertion est laissé au libre choix des entrepreneurs par les pouvoirs publics ; il peut être celui d'une société par actions ou l'un de ceux propres à l'économie sociale (statut coopératif ou associatif). Comme pour les entreprises d'insertion, pour celles qui sont des sociétés anonymes à responsabilité limitée (SARL) ou des sociétés anonymes (SA), il faut constater que, le plus souvent, elles sont créées par des associations qui en détiennent la majorité du capital et que cette caractéristique donne un sens spécifique à cette détention, en renvoyant *in fine* au fonctionnement propre des organisations sous statut associatif.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Aucune disposition spécifique par rapport aux entreprises d'intérim n'a été légalement prise pour introduire des dimensions participatives des publics en difficulté des ETTI.

#### **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

Le Comité national des entreprises d'insertion (CNEI) semble rassembler principalement les ETTI. La Coordination des organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi (COORACE) regroupe essentiellement les ETTI créées par des AI.

#### **5. Caractères novateurs**

Les pratiques des ETTI rejoignent celles développées par une partie des AI particulièrement axées sur l'intérim social auprès des entreprises. Le caractère novateur par rapport aux AI provient de leur inscription dans le cadre de la réglementation propre aux entreprises de travail temporaire.

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

## 1. Brève description historique

Fondé sur le dispositif juridique du *groupement d'employeurs*, institué en 1985, le GEIQ est une structure juridique autonome, constituée en association, qui s'articule au principe de *la formation professionnelle en alternance* pour les personnes en insertion socioprofessionnelle. Depuis 1997, les groupements d'employeurs qui souhaitent se prévaloir du label "GEIQ" doivent en faire la demande auprès de l'instance nationale de coordination. Le label "GEIQ", déposé à l'Institut national de la propriété industrielle (INPI), est délivré chaque année sur la base d'une enquête approfondie qui repose sur de multiples critères :

- place des employeurs dans les instances statutaires;
- caractéristiques des salariés recrutés: jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, autres publics prioritaires (travailleurs handicapés, parents isolés,...);
- contrats de travail mis en œuvre (contrats de qualification jeune et adulte, contrats d'orientation, contrats initiative emploi, autres...);
- durée minimale des mises à disposition;
- qualification visée et obtenue;
- accompagnement social mis en œuvre;
- tarification.

## 2. Caractéristiques essentielles

### 2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification sont des associations qui sont fondées sur le dispositif juridique des groupements d'employeurs, dans lesquels ces derniers se partagent des salariés, mis à disposition par l'association qui gère les contrats de travail.

### 2.2. Les objectifs poursuivis

D'un point de vue législatif et réglementaire, le GEIQ est donc un groupement d'employeurs comme un autre, qui permet à des entreprises de moins de 100 salariés de se regrouper pour utiliser en commun des salariés en temps partagé dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles du droit du travail. Comme tout groupement d'employeur, le GEIQ permet tout à la fois une gestion flexible et allégée de l'emploi ponctuel par les entreprises et une stabilité de la situation salariée pour les travailleurs. Le groupement d'employeurs embauche des salariés qu'il met à disposition de ses adhérents en fonction de leurs besoins et décharge les entreprises de toutes les contraintes liées à la gestion des emplois. Mais à la différence des groupements d'employeurs traditionnels, il se donne une finalité sociale d'insertion socioprofessionnelle de personnes en difficulté. Il les qualifie et les insère en les faisant travailler

directement dans le système productif représenté par les entreprises adhérentes au groupement d'employeurs.

### **2.3. Le type d'emplois offerts**

Cette qualification et cette insertion se fondent sur la construction d'un "parcours d'insertion" qui s'appuie sur un contrat de travail et des formations et dont le déroulement se réalise sans discontinuité : "Le GEIQ est la seule structure d'insertion par l'activité économique qui procède à la mise en place d'un véritable processus de formation diplômante ou qualifiante, sans interruption du parcours d'insertion comme cela peut être le cas ailleurs" (CNCE-GEIQ, 1999, p. 10). Les GEIQ articulent de ce fait *insertion par le travail* sur des emplois au sein du groupement d'employeurs et *formations en alternance* dont le mérite est de déboucher, non pas seulement sur l'apprentissage de savoirs pratiques, mais sur des formations qualifiantes, sanctionnées ou non par des diplômes. Les GEIQ employaient 1 250 personnes sur des contrats de travail divers (CNCE-GEIQ, 1999, p. 11) : 55 % de contrats de qualification (17 mois en moyenne) ; 26 % de contrats "initiative emplois" (16 mois) ; 4 % de contrats d'orientation (6 mois) ; 15 % de contrats d'apprentissage, d'adaptation, contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée...

### **2.4. L'importance de la formation**

En ce qui concerne la formation, la charte explicite la mission des GEIQ comme étant celle de "*l'organisation de parcours d'insertion et de qualification*" où "*chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne rencontrée*". Il s'agit tout à la fois d'organiser les "*périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés*" de telle manière qu'ils s'inscrivent "*dans un parcours cohérent et continu*" et de mettre en œuvre "*une démarche d'alternance*" qui "*lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes*". Le dispositif entend donc faire appel à des tuteurs en entreprises qui forment les personnes en insertion, mais aussi à des formateurs qui doivent être en liaison avec les tuteurs. L' "accompagnement individuel", qui implique la prise en compte des aspects sociaux des personnes en insertion, fait partie de la mission des GEIQ et correspond à l'un des critères de définition du secteur de l'insertion par l'activité économique, tel qu'il résulte de la loi du 29 juillet 1998.

Le poids accordé à la formation est important dans les GEIQ : il s'agit de lier les processus de formation en situation réelle de travail avec un tuteur d'entreprise et des processus de formation plus théorique ; cette liaison fait partie de la mission d'un "tuteur de projet d'accès à l'emploi" qui assure un tutorat global de la personne (CNCE-GEIQ, 1999, p. 10).

### **2.5. Le type de personnes employées**

Les GEIQ doivent recruter des demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle ; comme pour les autres types d'entreprises sociales d'insertion par le travail, ce sont - selon les critères administratifs - les jeunes sans qualification, les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, etc. Une étude menée par le Comité national de coordination et

d'évaluation des GEIQ à la demande de la Direction de l'action sociale et de la Fondation de France montre qu'en 1999, près des deux tiers (65%) des 1250 salariés des GEIQ étaient des jeunes sans qualification; 12% étaient des demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI; les autres demandeurs d'emploi de longue durée représentaient 11,5 % des salariés, et les autres demandeurs d'emploi, 11,5 % également.

## **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Les ressources marchandes proviennent de la vente des services de gestion des emplois, d'insertion et de formation en alternance aux entreprises adhérentes du GEIQ. Mais on peut les considérer comme la mutualisation par les entreprises d'un service qui est externalisé sur un service commun auquel adhèrent les entreprises.

Le "surcoût social" dû aux processus d'accompagnement socioprofessionnel est couvert par des aides publiques externes qui ont représenté, en 1998, 11 % du chiffre d'affaires de l'ensemble des GEIQ. Ce financement correspond à 1 867,5 euros (12 250 francs) par an et par salarié. Ces financements proviennent des Directions départementales de l'action sanitaire et sociale, services déconcentrés de l'Etat, des Conseils généraux (les collectivités territoriales départementales qui ont compétence en matière d'action sociale et en particulier sur le revenu minimum d'insertion) et des Plans locaux d'insertion et d'emploi (PLIE), qui coordonnent les actions d'insertion au niveau des collectivités locales. Le label "entreprise insérante" permet aux GEIQ de soumissionner aux marchés publics contenant des clauses d'insertion.

Les GEIQ peuvent bénéficier d'aides publiques au démarrage. La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service de l'Etat, peut leur accorder une "convention promotion emploi" du fait de la création d'activités en faveur de publics en difficulté, le Fonds national pour le développement et l'aménagement urbain peut financer des projets porteurs d'emploi. Enfin, pour le premier salarié embauché, le GEIQ peut bénéficier de l'aide à l'embauche du premier salarié qui permet une exonération des charges patronales de sécurité sociale.

Les ressources volontaires sont constituées par les bénévoles qui administrent le GEIQ, celui-ci étant une association, même si cette administration est fortement préparée et réalisée par les permanents salariés du GEIQ.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

Contrairement aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion ou aux associations intermédiaires, les GEIQ ne bénéficient pas d'une définition spécifique dans le champ de l'insertion par le travail et ne peuvent se prévaloir à ce titre des aides publiques afférentes.

## **2.8. Les données de base**

En 2001, le Comité national de coordination et d'évaluation des 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. Au premier juillet 1999, la répartition des 84 GEIQ était la suivante (CNCE-GEIQ, 1999, p. 14) : 15 groupements étaient interprofessionnels (17 %) et 69 (83 %) étaient professionnels, dont 49 (58 %) dans le Bâtiment Travaux Publics, 5 (7 %) dans l'agriculture, et 18 % dans d'autres domaines : 3 paysage, 2 agro-alimentaire, 2 propreté, 2 hôtellerie...

### **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

#### **3.1. Une activité continue de production et/ou de commercialisation de service**

Les salariés des GEIQ, tout en suivant une formation, assurent un travail productif dans les entreprises membres du groupement d'employeurs.

#### **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Le mouvement des GEIQ, comme celui des régies de quartiers, est indépendant des pouvoirs publics et fonctionne grâce à un label accordé par un Comité national de coordination et d'évaluation (CNCE – GEIQ). Si la composition des instances formelles de pouvoir des GEIQ et la faiblesse des financements publics montrent un grand degré d'autonomie des entreprises et des responsables du GEIQ à l'égard des pouvoirs publics, en même temps, elles signalent un contrôle des entreprises privées sur les associations que sont les GEIQ. Au regard des critères des entreprises sociales (Borzaga, Defourny, 2001), ce sont principalement les entreprises privées qui détiennent le pouvoir politique de gestion et d'administration dans les associations : le GEIQ peut être vu comme un outil à finalité sociale d'insertion des entreprises marchandes privées.

#### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

Le risque économique dépend principalement de celui que rencontrent les employeurs membres du groupement.

#### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

Le GEIQ embauche les salariés mis à disposition de ses membres.

#### **3.5. Un objectif explicitement d'intérêt collectif**

L'intérêt collectif provient de l'objectif d'insertion et de la qualification de ces initiatives.

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Les GEIQ ont été créés à l'initiative de professionnels de la formation, puis de l'action sociale, qui ont mobilisé des réseaux locaux pour construire des passerelles entre les entreprises et les milieux de la formation et de l'action sociale. On relève aussi des dynamiques qui, au sein du mouvement des GEIQ comme de celui des associations intermédiaires pendant un temps, ont émané d'entrepreneurs privés marchands, sans lien avec les citoyens ordinaires de la vie locale ou les milieux associatifs ou coopératifs.

### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Les GEIQ sont des associations.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Rien de spécifique n'est prévu quant à la participation des salariés.

### **3.9. Une distribution limitée des bénéfices**

Si l'association elle-même ne distribue pas de bénéfices, ses adhérents (les entreprises marchandes) qui l'utilisent visent dans leurs activités propres des logiques de rentabilité et de profitabilité financière. Pour le dire autrement, une partie de la gestion des ressources humaines est externalisée sur l'association. La Charte des GEIQ stipule toutefois que l'utilisation du label "GEIQ" exclut toute volonté de recherche de main-d'œuvre au moindre coût.

## **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

Les GEIQ sont regroupés au sein d'un réseau national, le Comité national de coordination et d'évaluation des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ), qui est propriétaire de la marque protégée "GEIQ" et qui labellise les GEIQ.

## **5. Caractères novateurs**

Au caractère innovant de mutualisation entre les employeurs que constituent déjà les groupements d'employeurs, les GEIQ ajoutent des objectifs d'insertion et de qualification.

# Les entreprises insérantes

## 1. Brève description historique

Nous regroupons sous une dénomination unique 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 leur propre emploi 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. 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, dans des entreprises qui se veulent sociales tout en prônant un développement durable. Ces entreprises datant des années 70, se sont parfois rassemblées au sein de mouvements de l'économie alternative et de l'économie solidaire (services de proximité, entreprises alternatives, restaurants associatifs...). Utilisant parfois les statuts de coopératives, elles s'inscrivent aussi dans les réseaux de l'économie sociale, comme la Confédération générale des Sociétés coopératives de production, qui a récemment promu des types de coopératives qui peuvent s'adapter à leur dynamique (Société coopérative d'intérêt collectif, couveuse d'entreprise).

## 2. Caractéristiques essentielles

### 2.1. Le statut juridique et les droits de propriété

Les statuts juridiques sont très variables : associations, coopératives, entreprises classiques intégrant des objectifs sociaux, participatifs, environnementaux...

### 2.2. Les objectifs poursuivis

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.

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.



Les fondements conceptuels de l'insertion diffèrent sensiblement dans ces entreprises de ceux qui prévalent dans les autres types d'entreprises sociales d'insertion par le travail. L'insertion n'est pas seulement référée, de manière substantielle, aux capacités et aux compétences propres et singulières des personnes qui doivent s'adapter à des normes prescrites de travail (comportement, gestes, savoir-faire, autonomie, etc.), mais elle est fondée davantage sur l'acquisition de capacités collectives d'organisation et d'autonomie professionnelle. L'autonomie professionnelle individuelle passe par l'autonomie collective, la capacité à devenir acteur de l'organisation, et non pas seulement de son travail réel au regard du travail prescrit. D'une certaine façon, nous passons d'une conception de l'insertion comme adaptation individuelle des personnes à une conception de l'insertion comme apprentissage des capacités d'acteur collectif dans des organisations économiques. On est à cet égard davantage proche du "modèle de la compétence", tel qu'il se développe dans les entreprises.

### **2.3. Le type d'emplois offerts**

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.

### **2.4. L'importance de la formation**

Un accompagnement spécifique et une formation, souvent de longue durée (trois ans), sont le plus souvent une des conditions exigées par les accompagnateurs de ces entreprises. C'est le cas pour les restaurants coopératifs ou associatifs de quartier. Dans le cas de certaines entreprises insérantes, la formation générale et professionnelle des chômeurs est très importante : 39 heures par semaine pendant 46 semaines (Eme *et al.*, 1991, p. 24).

### **2.5. Le type de personnes employées**

On ne dispose pas de statistiques unifiées concernant ces entreprises.

### **2.6. Le type de ressources mobilisées**

Des aides publiques sont accordées aux chômeurs créateurs d'entreprise : ils peuvent bénéficier de l'Aide pour les chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRES). L'exonération de charges sociales de l'ACCRES fut étendue en 1998 aux personnes remplissant les conditions pour bénéficier de contrats "Emploi-jeune" et aux bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API). Un dispositif d'avances remboursables a été créé (Encouragement au développement d'entreprises nouvelles), un régime fiscal de la micro-entreprise a été mis en place, un cumul réglementé entre le bénéfice de minima sociaux et la perception de revenus d'activité a été autorisé.

Certains emplois à durée indéterminée bénéficient comme contrats aidés de soutiens financiers publics pendant une période déterminée.

Le système financier exclut nombre d'initiatives potentielles. Sélectivité du crédit et rationnement de l'offre découlant de la recherche de rentabilité bancaire aboutissent à ce que « seulement 22 % des entreprises nouvellement créées obtiennent un finance-

ment bancaire » (Alcoléa, 1999, p. 5). Pour remédier à cette inégalité devant le crédit, des actions de mobilisation d'épargne locale et solidaire s'organisent. Les formules varient : participation en capital pour les Clubs d'investissement pour une gestion alternative et locale de l'épargne (CIGALES) ou encore Autonomie et Solidarité dans le Nord, Herrikoa au Pays Basque, Femi Qui en Corse ; financement des investissements et du démarrage de l'entreprise pour les Clubs d'épargne pour les femmes qui entreprennent (CLEFE) ; prêts par l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE), par les plates-formes d'initiative locale de France Initiative Réseau, par le réseau Entreprendre, par des sociétés financières (la Caisse solidaire du Nord Pas-de-Calais, la Nouvelle économie fraternelle) (Guérin et Vallat, 2000)... Il s'agit de démocratiser l'accès au crédit et de mieux accompagner la création d'activités pour enrayer la baisse de leur nombre et augmenter leur taux de survie.

Pour certaines entreprises, créées dans les quartiers en difficulté, des aides de la ville et des bailleurs ainsi que d'autres financeurs publics à travers les "contrats de ville" viennent compléter les aides à l'emploi. Des réseaux de soutien et d'aide à la création de ces entreprises reçoivent par ailleurs des financements de la Communauté européenne selon les divers programmes éligibles.

Les ressources marchandes proviennent de la vente des biens et des services de ces entreprises sociales, dont certaines sont devenues de véritables PME. Les ressources volontaires proviennent d'une certaine façon des professionnels qui soutiennent la création et la consolidation de ces entreprises - comme il est souvent dit, "on ne compte pas notre temps" -, mais aussi des salariés qui font de même et se dépensent sans compter, au-delà des heures légales de travail, pour développer leur entreprise. Des réseaux associatifs, de militants de quartier, d'entrepreneurs sociaux permettent la mobilisation des ressources d'expertise nécessaires à ces entreprises.

## **2.7. Les liens avec les politiques publiques**

Fondamentalement, le processus d'institutionnalisation de l'insertion par l'économique 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.

Il n'existe donc pas de politiques publiques spécifiques aux entreprises insérantes même si, on l'a vu, les financements publics peuvent être mobilisés, notamment dans les phases de démarrage. Notons aussi que certains financements, comme ceux attribués pour les allocataires du revenu minimum d'insertion, privilégient les dynamiques de création d'entreprises individuelles par rapport aux dynamiques collectives qui portent les entreprises insérantes.

## **2.8. Les données de base**

Les données statistiques éparses ne permettent guère de produire une vision synthétique de ces entreprises.

## **3. Relation avec les critères EMES de l'entreprise sociale**

### **3.1. Une activité continue de production et/ou de commercialisation de service**

Les entreprises insérantes poursuivent une activité de production continue qui représente souvent, faute de soutien public dans la durée, leur principale ressource.

### **3.2. Un degré d'autonomie élevé**

Indépendamment des contingences politico-administratives auxquelles elles doivent s'adapter comme toutes les entreprises, les entreprises insérantes sont autonomes, tant au regard de la composition de leurs instances formelles de décision qu'au regard des financements publics ou privés dont elles bénéficient. Elles participent de dynamiques collectives locales de chômeurs ou de dynamiques de réseaux indépendants en faveur d'entreprises sociales créant des emplois pour les chômeurs ; ces dynamiques socio-économiques se fondent justement sur une autonomie à l'égard des pouvoirs publics et des réseaux financiers de l'économie capitaliste.

### **3.3. Un niveau significatif de risque économique**

La faiblesse des soutiens publics à ces entreprises insérantes renforce les risques économiques pris par ces initiatives.

### **3.4. Un montant minimum de travail salarié**

Ces démarches d'auto-insertion visent la création d'emploi par et pour leurs promoteurs eux-mêmes.

### **3.5. Un objectif explicitement d'intérêt collectif**

Dans ces entreprises insérantes, 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) qui s'inscrivent dans une problématique plus large de développement de biens et de services socialement utiles et écologiquement tenables.

### **3.6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens**

Les entreprises insérantes, très minoritaires dans le panorama des entreprises sociales d'insertion par le travail, continuent de se créer à partir d'initiatives locales de personnes, qu'elles soient elles-mêmes chômeurs ou qu'elles soient constituées en réseaux de soutien aux personnes en difficulté. Héritières des "entreprises alternatives" des années 75-85, qui visaient la transformation du système économique, elles ne sont pas parvenues, à l'inverse de ces dernières, à constituer des regroupements susceptibles d'influer d'autres acteurs de la société civile et les pouvoirs publics.

### **3.7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu**

Même quand le statut juridique utilisé est un statut commercial, ces initiatives recherchent des processus de fonctionnement participatif et démocratique. Certaines initiatives cherchent aussi à associer de multiples parties prenantes (travailleurs, usagers, bénévoles...) à leur direction.

### **3.8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité**

Par rapport aux critères qui permettent de définir les entreprises sociales, celui de la participation des individus touchés par les activités des entreprises ne concerne que pour une faible minorité d'entreprises les salariés en insertion. Ce que nous appelons "la démocratie participative en entreprise" n'a que très peu concerné les personnes qui y travaillent en insertion, excepté le cas de certaines régies de quartier et une grande partie des entreprises insérantes. Seules les entreprises insérantes tentent de poursuivre le projet de la participation des salariés au fonctionnement de l'entreprise, tel qu'il avait pu émerger pendant la fin des années soixante-dix et le début des années quatre-vingt dans certaines entreprises alternatives qui se référaient aux pratiques autogestionnaires.

### **3.9. Une distribution limitée des bénéfices**

Ici aussi, même quand le statut juridique utilisé est un statut commercial, les entreprises insérantes cherchent en général des conditions de distribution limitée des bénéfices.

## **4. Structures fédératives (fédérations, réseaux, agences, etc.)**

Les réseaux sont multiples. L'inter-réseaux économie solidaire rassemble une partie des réseaux se situant dans la dynamique des entreprises insérantes (CIGALES, Ré'actives, ADEL, ADSP...). Les structures coopératives s'inscrivant dans cette démarche sont fédérées au sein de la Confédération générale des Sociétés coopératives de production (CGSCOP).

## **5. Caractères novateurs**

Les processus d'auto-insertion sont, malgré leur ancienneté, toujours considérés comme innovants de par leur faible reconnaissance institutionnelle. Ces innovations portent aussi sur l'accent porté au fonctionnement démocratique des entreprises insérantes et à la production de biens et de services socialement utiles et écologiquement tenables.

## Bibliographie

- ALCOLEA, A.M. (1999), *De l'économie solidaire à l'économie solidaire territoriale : quelles figures économiques*, Journées d'études: " Les autres figures de l'économie ", Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, La Varenne.
- 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.
- DUBAR, C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- DUBET, F. et LAPEYRONNIE, D. (1992), *Les quartiers d'exil*, Seuil, Paris.
- ECONOMIE ET HUMANISME (2001), *Les coopératives d'activité*, Hors série n°8, Septembre.
- 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. (1994), "Insertion et économie solidaire" in EME. B. et LAVILLE J.-L. (eds), *Cohésion sociale et emploi*, Desclée de Brouwer, Paris.
- EME, B. (1997), "Aux frontières de l'économie : politiques et pratiques d'insertion", *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. CIII.
- EME, B. et LAVILLE, J.-L. (1988), *Les petits boulots en questions*, Syros-Alternatives, Paris.
- EME, B. et REGNAULT, B. (1988), *Une entreprise d'insertion et de solidarité. Evaluation socio-organisationnelle et diagnostic financier du Centre Intergénération pour l'Emploi par le Développement des Initiatives Locales CIEDIL, CRIDA-LSCI/Direction départementale du travail et de l'emploi de la Loire*, ronéo CNRS-IRESCO.
- 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. (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.
- FAURE, A., POLET, G. et WARIN, P. (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. (1995), *On voudrait connaître le secret du travail*, Les Editions de l'Atelier/Les Editions Quart Monde, Paris.
- GUERIN, I. et VALLAT, D. (2000), "Les finances solidaires", in *Les notes de l'institut Karl Polanyi*, Paris, [www.karlpolanyi.org](http://www.karlpolanyi.org).
- 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. et MULLER, P. (1987), *L'Etat en action, politiques publiques et corporatismes*, PUF, Paris.
- LABBENS, J. (1996), "Le quart monde des cités d'urgence", 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, St Etienne, ronéo LASAIRE, Octobre 1991.
- 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>.
- MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE (2000), *L'insertion par l'économique, Guide pratique*, La Documentation française, Paris.
- OUTREQUIN, P., POTIER, A. et SAUVAGE, P. (1986), *Les entreprises alternatives*, Syros-Alternatives, 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*, Editions 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.

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

- 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.