UNIVERSITE NANCY 2
U.F.R. CONNAISSANCE DE L'HOMME

THESE

Pour l'obtention du grade de DOCTEUR en Sociologie

(Doctorat nouveau régime)

Présentée et soutenue publiquement le 04 décembre 2003

Par Bernard BALZANI

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET GESTION DE LA PRECARITE : L'EXEMPLE DU DISPOSITIF DES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES

Sous la direction de Jean-Louis MEYER, Professeur de Sociologie à l'Université Nancy 2

Membres du jury :

Monsieur **Pierre Demeulenaere**, Professeur de Sociologie à l'Université Nancy 2 (président)

Monsieur **Vincent Dubois**, Professeur de Sociologie à l'Université de Metz (rapporteur)

Monsieur **Serge Ebersold**, Maître de Conférences en Sociologie à l'Université Marc Bloch - Strasbourg 2 (habilité à diriger des recherches)

Monsieur **Jean-Louis Meyer**, Professeur de Sociologie à l'Université Nancy 2

Monsieur **José Rose**, Professeur de Sociologie à l'Université Aix-Marseille 1 (rapporteur)

La faculté n'entend donner ni approbation, ni réprobation aux opinions émises dans la thèse, celles-ci devant être considérées comme propres à l'auteur.

Mes remerciements vont à mon directeur de thèse pour ses conseils si utiles et si nombreux tout au long de ce travail, aux membres de mon laboratoire de rattachement, le GREE, avec une gratitude toute particulière à Hervé Lhotel pour son haut degré d'exigence ; toute ma reconnaissance aux membres du jury d'avoir accepté de participer au moment crucial de ce travail : son évaluation et sa soutenance.

Sans Nadia Missios, et son indéfectible et infatiguable soutien, sans mes amis et mes proches, cette recherche n'aurait pas abouti.

Enfin, sans mes collègues et les professionnels de la Protection judiciaire de la jeunesse et de l'UFR Administration Economique et Sociale, cette thèse n'aurait pas pu être soutenue.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE 7

CHAPITRE I : 16

LES EMPLOIS D'INSERTION, UNE APPROCHE DU SALARIAT PAR SES MARGES 16

INTRODUCTION DU CHAPITRE I 17

SECTION 1 - LES TENSIONS ENTRE L'ECONOMIQUE ET LE SOCIAL CONTRIBUENT A METTRE EN CAUSE LE MODELE DE LA SOCIETE SALARIALE 20

SECTION 2 - MARCHES DU TRAVAIL, RAPPORTS SALARIAUX ET SOCIETE SALARIALE : REGULATION, SEGMENTATION ET TRANSITION PROFESSIONNELLE 63

CONCLUSION DU CHAPITRE I 100

CHAPITRE II : 103

LA LEGITIMITE DU CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : ENTRE SOLIDARITE ENVERS LES PLUS DEMUNIS ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE LA PLUS ELOIGNEE DE L'EMPLOI 103

INTRODUCTION DU CHAPITRE II 104

SECTION 1 : SOLIDARITE ET INTERVENTION AUPRES DES POPULATIONS LES PLUS DEMUNIES 107

SECTION 2 : MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET ENCADREMENT DES POPULATIONS LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI 146

CONCLUSION DU CHAPITRE II 180

CHAPITRE III : 182

LA PRODUCTION D'INSERTION DANS LES STRUCTURES DE L'IAE : VERS L'IDEE GENERALE DE « SALARIES DE LA PRECARITE » 182

INTRODUCTION DU CHAPITRE III 183

SECTION 1 - EMPLOYABILITE ET VULNERABILITE DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI 185

SECTION 2 - EXCLUSION DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI 218

SECTION 3 - INSERTION, STRUCTURATION D'UN ESPACE SPECIFIQUE ET GESTION DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI 251

CONCLUSION DU CHAPITRE III 284

CHAPITRE IV 288

LE CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : ORGANISATION DE LA MISE AU TRAVAIL DE LA POPULATION LA PLUS ELOIGNEE DE L'EMPLOI 288

INTRODUCTION DU CHAPITRE IV 289

SECTION 1 - CONSTRUCTION ET POSITIONNEMENT DU CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE 290

SECTION 2 - ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES ET DIVERSIFICATION DE L'ACTION DE PLACEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE 336

SECTION 3 - AGENCEMENT DU DISPOSITIF ET COHERENCE ORGANISATIONNELLE 373

CONCLUSION DU CHAPITRE IV 390

CHAPITRE V : 392

DYNAMIQUES DE PROFESSIONNALISATION DANS LE DISPOSITIF DES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES : 392

EMERGENCE D'UN NOUVEAU SEGMENT PROFESSIONNEL DE L'INTERVENTION PUBLIQUE 392

INTRODUCTION DU CHAPITRE V 393

SECTION 1 - PROFESSIONNALISATION, GROUPE PROFESSIONNEL ET PROFESSION : UN ENSEMBLE THEORIQUE DIFFICILE A CLARIFIER 394

SECTION 2 - MOUVEMENT ET PERENNISATION DES EMPLOIS DE PERMANENTS 410

CONCLUSION DU CHAPITRE V 462

CONCLUSION GENERALE 464

BIBLIOGRAPHIE 473

ANNEXES 498

TABLE DES AUTEURS 554

TABLE DES ILLUSTRATIONS 559

TABLE DES MATIERES 564

LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

AI : Association Intermédiaire

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

ASI : Appui Social Individualisé

AP : Atelier Protégé

CAT : Centre d'Aide par le Travail

CAVA : Centre d'Adaptation à la Vie Active

CDD: Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDIAE : Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique

CIE : Contrat Initiative Emploi

CES : Contrat Emploi Solidarité

CEC : Contrat Emploi Consolidé

CHRS : Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

CNEI : Comité National des Entreprises d'Insertion

CNLRQ : Comité National de Liaison des Régies de Quartier

COORACE : COORdination des Associations de Chômeurs et pour l'Emploi

DDASS : Direction Départementale Affaires Sanitaires et Sociales

DDTEFP : Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

EI : Entreprise d'Insertion

EII : Entreprise d'Intérim d'Insertion

ETTI : Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

FDI : Fonds Départemental d'Insertion

FNARS : Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réadaptation Sociale

IAE : Insertion par l'Activité Economique

MAD : Mise à Disposition

PAIO : Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation

PLIE : Plan Local d'Insertion et l'Emploi

RMI : Revenu Minimum d'Insertion

TRACE : TRAjectoire pour l'Emploi

INTRODUCTION GENERALE

Depuis près de vingt ans, les associations intermédiaires participent à la lutte contre la précarité et les exclusions, répondant ainsi à une vocation de solidarité active envers les exclus du monde du travail. Elles ont pour objectif de contribuer, par leur action, à l'insertion sociale et professionnelle de populations fragilisées par le chômage, en procédant à leur embauche selon des critères administratifs allant du chômage de longue durée à l'inactivité temporaire. D'une manière générale, les bénéficiaires du dispositif des associations intermédiaires voient leur existence bouleversée, certains par les effets structurels des mutations sociales et économiques, d'autres par les effets des politiques néo-libérales, effets qui les placent « en dehors » de la société salariale (Touraine, 1991), transformant et modifiant en profondeur leur rapport au statut de salarié.

Inscrites à la croisée de l'économique (le marché) et de la solidarité (société civile), les associations intermédiaires participent au mouvement actuel de développement d'un secteur « émergeant », celui de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE). Le projet développé par les promoteurs du champ de l'insertion par l'activité économique repose sur l'analyse des processus d'exclusion du marché du travail de certaines populations éloignées de l'emploi dans une « nouvelle » période historique qui, après celle des « Trente glorieuses » (Fourastié, 1982), est caractérisée pour certains par la précarité et les processus de désaffiliation des individus (Castel, 1995). Aujourd'hui, on considère que les personnes au chômage ou sans activité depuis « trop » longtemps et avec peu de « compétences » sont dans une relative incapacité à reprendre un poste de travail à temps plein ou partiel. Dans une économie de marché, les décisions d'embauche dépendent exclusivement de l'entreprise, qui ne retient pas les individus présentant certains écarts avec les représentations plus ou moins standardisées de l'employabilité des travailleurs. Dans ce contexte, les acteurs de l'intermédiation se trouvent dépourvus de moyens directs pour peser sur la décision de ces employeurs. A cette incapacité s'ajoute celle de faire accéder aux emplois aidés des politiques publiques la pléthore de catégories de salariés pouvant légitimement y prétendre. Il semble nécessaire de disposer d'un ensemble de termes pour caractériser ces individus que l'on décrit comme « inemployables » (Ebersold, 2001b), « exclus » de l'espace de l'emploi ou encore « incapables » de tenir une activité professionnelle. Cette diversité des modes de caractérisation semble jouer ici le rôle d'une distance épistémologique, qui ne règle pas la question de savoir comment la société se représente ses exclus et comment ces derniers existent socialement.

Ces évolutions mettent en avant le rôle central que joue l'Etat dans la gestion et la mise en ordre de ces populations, au travers des instruments organisationnels de la politique publique de l'emploi représentée entre autres par les associations intermédiaires. L'introduction de plus en plus évidente de l'acteur « Etat », en sa qualité de « puissance publique » invitée à lutter contre l'exclusion et les formes de la précarité, ne doit pas faire oublier que celui-ci fait appel au secteur de l'insertion par l'activité économique qui voit ses missions s'élargir, participant ainsi aux transformations profondes qui affectent le système d'emploi, les politiques de lutte contre le chômage et, plus généralement, le système économique. Dans ce cadre d'action, les associations intermédiaires occupent une place particulière, celle d'une forme nouvelle de l'intermédiation entre l'Etat et le citoyen, entre le marché et l'individu le plus éloigné du travail et de l'emploi. Ces évolutions relancent la question de la répartition des rôles entre l'Etat-puissance publique et les acteurs locaux dans la mise en œuvre des conditions du « vivre ensemble » (Castel, 1995).

L'action et les liens de l'association intermédiaire avec les autres acteurs soulèvent de nombreuses questions que la thèse se propose de traiter, sans prétendre les développer toutes de manière systématique.

Devant la complexité des conditions d'accès d'une partie de la population active à un emploi sur le marché du travail, on peut se demander si le passage par l'emploi d'insertion ne s'apparente pas à un rite de passage (Ebersold, 2001a), ou à une période de transition (Rose, 1984) voire à un parcours de type labyrinthe (Nicole-Drancourt, 1991) au sein duquel on cheminerait entre les statuts salariaux classiques (chômeurs, salarié, inactif) sans finalement trouver un emploi ordinaire. Cette question peut paraître dépassée car occuper un emploi ordinaire et s'y maintenir, quand on en a été éloigné, représente une réelle difficulté.

Notre travail de recherche va aborder deux questions relatives aux transformations en cours de la société salariale : celle de l'évolution actuelle des formes d'emploi, comme catégorie centrale du salariat et celle de la définition, des formes de structuration et des mutations du salariat. Ce travail va concerner les structures d'intermédiation et, en particulier les professionnels de ces structures, qui œuvrent dans ce que nous nommons,

pour l'instant, les marges du salariat. Les individus étant dans une position de vulnérabilité sociale et économique, l'accès au statut de salarié, même sous des formes atypiques, n'est pas suffisant pour permettre effectivement et durablement l'insertion sociale des populations les plus éloignées du marché du travail. Le poids des déterminations structurelles comme l'exclusion ou la « crise » pèsent sur les situations individuelles mais aussi sur les dispositifs d'insertion par l'activité économique. Les politiques de gestion du non-emploi ont accru le poids normatif de la forme organisationnelle de référence de l'accroissement capitalistique et ont servi de modèle à l'ensemble des organisations quel qu'ait pu être leur objectif, économique ou social. Les contraintes ont été amplifiées voire exacerbées par la place qu'ont prise les politiques d'insertion dans le système de production capitaliste : celle d'un espace spécifique de gestion d'une nouvelle catégorie sociale, « les incapables à l'emploi » (Ebersold, 2001a), instrument de la loi de reproduction du système de domination économique.

La thèse aura pour objectif de montrer en quoi le dispositif des associations intermédiaires contribue à produire de la précarité, qui participe de la transformation de la figure historique du salariat à la fin du XXème siècle.

C'est à un travail de clarification conceptuelle que nous devons nous atteler. Que recouvrent les termes exclusion, vulnérabilité ou employabilité ? Dans quels courants sociologiques s'inscrivent ceux qui réfléchissent à ces questions ? Comment la diversité des problématiques sous-jacentes rendent-elles compte des transformations qui traversent la société salariale aujourd'hui ? Leur articulation avec des notions comme la « pauvreté », la « marginalité » ou encore la « désaffiliation » est-elle opportune ? Quelles interprétations de la diversité des situations touchant de nombreuses populations (allocataires du RMI, chômeurs de longue durée, jeunes en grande difficulté…) peut-on proposer ? Cela permettra de réfléchir, en terme de « dualisation sociale », doublée d'une dualisation économique ou encore de « cohérence sociale », à la notion de précarité qui présuppose un affaiblissement ou une rupture du « lien social » (Durkheim, 1893).

Apparaîtra alors la dimension médiane de notre objet de recherche : l'analyse approfondie du dispositif des associations intermédiaires. Notre souci est de rendre

compte d'une part des origines du secteur de l'insertion par l'activité économique, en retraçant les étapes et les enjeux de sa construction et, d'autre part, des rapports entre cette histoire et les tensions qui structurent tout espace social et en font un « champ » (Bourdieu, 1984). Nous étudierons plus particulièrement l'organisation, les écarts dans les pratiques institutionnelles et les arrangements pédagogiques du dispositif des associations intermédiaires pour illustrer les enjeux, les intérêts spécifiques ainsi que les jeux de position que se livrent les acteurs des structures de l'insertion par l'activité économique. Nous tenterons de définir les systèmes de cohérence organisationnelle des structures (quel type d'agencement domine dans le secteur ?) au travers des logiques d'action concernant les situations des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Nous aurons recours à la perspective socio-historique pour définir les conditions de développement de ces structures et saisir les rapports que le milieu de l'insertion par l'activité économique entretient avec des figures historiques telles que l'économie sociale[1] et solidaire dans un contexte où s'affrontent les modèles de l'économie de marché et de l'Etat-providence. Les associations intermédiaires s'inscrivent dans cette histoire par leur volonté de créer des réseaux d'aide et de réciprocité construits sur des rapports non monétarisés. Elles introduisent ainsi une alternative à l'hégémonie de l'économie monétaire (marchande ou non marchande) en misant sur le développement des mesures de la politique de l'emploi qui s'appuie principalement sur la baisse du coût du travail. Les utopies et les projets des mouvements de l'économie sociale du XIXème siècle fournissent un cadre théorique sur lequel prennent appui les associations intermédiaires. On peut envisager un lien entre ces dernières et les actions développées par les mouvements socio-politiques de la seconde moitié du XIXème et de la première moitié du XXème siècle, notamment l'école solidariste. En ce sens, celui de partage des valeurs et en ce sens seulement, on pourra parler d'héritage, de filiation dans les projets formulés ou encore de logique d'action similaire. Mais le dispositif des associations intermédiaires peut aussi se référer à l'histoire de l'encadrement des populations salariales qui, tout au long du développement du capitalisme, ont fait l'objet d'une forte et constante surveillance, renvoyant à un autre chapitre de l'Histoire, celui du placement des travailleurs dans les sociétés occidentales. Notre analyse portera à la fois sur les

[1] Dans un article du 03 mai 2000, un journaliste du quotidien *Le Monde s'*interrogeait sur les liens de parenté entre les structures œuvrant au sein de l'insertion par l'activité économique et de l'économie sociale en terme de « petite sœur ou jeune cousine de l'économie sociale » concernant les premières.

conditions de gestion de la main-d'œuvre initiées par les associations intermédiaires devenues des « entreprises associatives » (Marchal, 1992) et sur l'évolution des modalités de leur intervention pour faire face à des salariés précaires dans leur recherche d'un emploi ; les marges d'action des permanents se trouvant réduites par l'intervention de la puissance publique.

Dans le même temps nous assistons à une pérennisation des emplois de permanents dans les structures observées, ceci participent très certainement d'un mouvement d'ensemble de développement de l'emploi dans le champ de l'insertion par l'activité par l'économique. Ce mouvement est à rapprocher de l'importante évolution de l'emploi associatif en France, comme le soulignent depuis des années de très nombreux observateurs. La société civile et le milieu associatif, se professionnalisant de plus en plus, s'interrogent sur la finalité de leur action en termes de stratégies et de priorités et la permanence de leurs buts (tensions entre conception de la solidarité et développement entrepreneurial de la structure). Constituant une forme nouvelle de l'action associative initialement conçue sur le seul modèle du bénévolat, le poste de permanent salarié a nécessité la mise en place d'un processus de professionnalisation des emplois et des activités que les structures ont l'obligation de mettre en œuvre. La nature des tâches et le niveau de responsabilité dans l'organisation sont deux paramètres essentiels à la compréhension de ce que nous avons très rapidement défini comme un double mouvement de professionnalisation et de précarisation des permanents au sein des structures de l'insertion par l'activité économique. Ces évolutions posent la question de l'émergence d'un espace professionnel spécifique aux structures de l'insertion par l'activité économique. Dans cette évolution générale indiscutable, malgré des réserves sérieuses, tous les types d'emploi ne sont pas concernés de la même manière : le processus de professionnalisation des individus ne s'effectue pas de façon identique et unifiée. Il faudra définir sérieusement cet espace professionnel par l'analyse systématique du système d'emploi dans les associations intermédiaires (en suivant une démarche théorique constructiviste).

Pour étudier le dispositif des associations intermédiaires, nous proposons de travailler sur les déterminations par les contextes, en particulier le marché du travail et les institutions. Il s'agit de traiter le dispositif en repérant les interdépendances entre la constitution du dispositif et le système socio-économique et institutionnel du marché du

travail. Dans ce cadre, nous utiliserons les analyses et les modes de raisonnement qui relèvent d'une socio-économie à un niveau « macro ». Pour compléter cette vision, il faut étudier les structures organisationnelles. Nous recourrons à une analyse de niveau intermédiaire ou « méso ». Pour finir, il conviendra de s'intéresser, en référence à ces éléments, à l'action des permanents, principalement le dirigeant salarié,. Ceci nous amènera à nous interroger sur les processus de professionnalisation en cours et le type de professionnalité des agents engagés, leurs savoir-faire et leurs compétences. Il s'agit alors d'une approche « micro ». Une telle pluralité des approches nous semble être un enrichissement pour notre recherche. Le développement du chômage, la mise en place des politiques de l'emploi et l'action locale ont produit les conditions d'une intervention spécifique auprès des populations les plus éloignées de l'emploi, créant aussi une diversité dans les modes d'approche des situations et de multiples organisations pour répondre aux problèmes rencontrés.

La thèse est organisée en cinq chapitres, visant dans un premier temps à développer notre problématique et les hypothèses de travail (chapitres I à III) telles que nous les avons introduites précédemment, puis, dans un second temps à vérifier empiriquement les hypothèses retenues à partir de l'analyse approfondie du dispositif des associations intermédiaires (chapitres IV et V).

Le premier chapitre s'articule autour de trois ensembles de questions qui ont pour objectif de situer les rapports qu'entretient le dispositif association intermédiaire avec trois concepts fondateurs de nos sociétés industrielles occidentales des XIXème et XXème siècles, cadre spatial et temporel de notre recherche. Dans le cadre conceptuel du salariat, pilier central du modèle de la société salariale en occident, nous poserons à poser la question des liens entre salariat et forme privilégiée d'intégration dans la société, d'une part et relèverons ce que révèle la mutation que subit le salariat depuis trente ans, d'autre part. Puis, nous chercherons à comprendre, par rapport à la représentation néo-libérale dominante où l'offre et la demande de travail se rencontrent sur un « marché », quelle peut être la place des individus repérés par les acteurs sociaux comme étant hors du jeu économique ; on parlera alors de dualisation du marché du travail. Enfin, butant sans cesse sur l'idée que l'économie est en définitive naturelle et ne peut s'envisager que dans une perspective naturaliste, il nous apparaît nécessaire de nous dégager de cette conception dès les pages introductives de notre travail, en affirmant

que celle-ci est, au contraire, une construction socio-historique dont la forme actuelle ne correspond pas à un aboutissement de l'évolution humaine mais à une configuration particulière qu'il convient de situer (Laville, 1994), ce que nous proposons de faire concernant le dispositif des associations intermédiaires.

Le deuxième chapitre s'intéresse à une autre dimension de la problématique que nous voulons traiter : la question de la légitimité du champ de l'insertion par l'activité économique, située entre un premier ensemble de conceptions concernant la solidarité envers les plus démunis et un second ensemble de considérations relatif à la mobilisation de la population considérée, ici, comme main-d'œuvre la plus éloignées de l'emploi. Fortement réorganisé depuis la fin de la décennie quatre-vingt-dix, l'association intermédiaire a réactivé un ensemble de tensions entre la puissance publique et les acteurs locaux à propos de la définition de l'action à conduire et du rôle des différents acteurs. Dans une certaine mesure, ces tensions d'aujourd'hui nous ramènent aux mouvements de l'économie solidaire et contestataire sous la IIIème République durant la seconde moitié du XIXème siècle qui posaient la question des formes de l'entraide en direction des plus démunis et les plus éloignés de l'emploi. Notre hypothèse est qu'il est peut-être question de la catégorie de pauvre, recouvrant des ensembles de représentations qui sous-tendent des pratiques institutionnelles et professionnelles ; celles-ci pérenniseraient des carrières d'exclus de l'emploi.

Le troisième chapitre tente de prendre en compte le dispositif des associations intermédiaires comme participant au développement d'une forme d'emploi qui fragilise le cadre général que représente le contrat à durée indéterminée et à temps plein. Le chapitre est construit autour de l'idée que l'accès à l'emploi des populations les plus éloignées de celui-ci ne peut se réduire ni à l'idée d'activation pour améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre (ce qui renvoie à la seule logique individuelle), ni au seul dépassement des phénomènes d'exclusion, précarit*é* ou pauvreté (niveau macro, dans une logique globale).

A partir de l'analyse détaillée du dispositif des associations intermédiaires, le quatrième chapitre a pour objectif de montrer que l'exercice de la fonction d'intermédiation de transition que mettent en oeuvre ces dispositifs est essentiel pour la compréhension des transformations du rapport salarial en cours. En étudiant les rapports entre déterminants organisationnels et caractéristiques individuelles par l'analyse des pratiques d'organisation du travail des structures, nous pourrons définir les agencements et

dégager les niveaux de cohérence organisationnelle du dispositif des associations intermédiaires.

Le cinquième chapitre enfin s'arrête sur le rôle des acteurs individuels, les permanents du dispositif des associations intermédiaires dans les processus de professionnalisation de la structure, en étudiant plus spécifiquement leurs pratiques professionnelles et les arguments et le sens qu'ils donnent à leurs actions. Le dispositif des associations intermédiaires a progressivement structuré l'activité des professionnels et a défini les logiques organisationnelles qui traversent, depuis, le champ de l'insertion par l'activité économique. La question qui se pose est de savoir si cette évolution a généré la constitution d'un groupe professionnel, dont il faudra énoncer les caractéristiques et les critères de son unité, et du coup, on s'interrogera sur les effets des logiques professionnelles sur la forme institutionnelle que représente l'association intermédiaire. Nous nous intéresserons aux permanents des structures d'insertion par l'économique dans une double logique. Une approche de type fonctionnaliste, mobilisant des éléments de la théorie interactionniste nous permettra d'esquisser une réponse.

CHAPITRE I :

LES EMPLOIS D'INSERTION, UNE APPROCHE DU SALARIAT PAR SES MARGES

Il y a homologie de position entre, par exemple,
ces « inutiles au monde » que représentaient les vagabonds
avant la révolution industrielle et
différentes catégories « d'inemployables» d'aujourd'hui.
(Castel, 1995, p. 16)

Introduction du chapitre I

Depuis près de vingt ans maintenant, les associations intermédiaires participent à la lutte contre la précarité et les exclusions. Elles répondent, de façon plus ou moins explicite selon leur origine et leur histoire, à une vocation de solidarité active envers les exclus du monde du travail et s'inscrivent ainsi dans le mouvement actuel de développement d'un secteur « émergeant », celui de l'insertion par l'activité économique (IAE)[2]. Inscrites à la croisée de l'économique et de la solidarité, ces structures ont pour objet de contribuer, par leur action, à l'insertion sociale et professionnelle de populations fragilisées par le chômage, très souvent de longue durée, ou par un statut d'inactif précaire ; aussi procèdent-elles à l'embauche de ces populations selon des critères de difficulté divers, le chômage de longue durée ou l'inactivité temporaire résultant de différents handicaps. Le recrutement s'opère « dans le but de leur mise à disposition d'utilisateurs (personnes morales de droit privé à but non lucratif, personnes morales de droit public et privé, particuliers) à titre onéreux mais sans but lucratif et en leur assurant un accompagnement adapté » (Art. 1 de la loi du 29 juillet 1998). Cette première définition de l'association intermédiaire soulève de nombreuses questions que la thèse se propose d'analyser sans toutefois avoir la prétention de toutes les développer de manière systématique dans notre recherche :

- les critères de difficulté semblent être retenus en fonction de la position actuelle de l'individu ;
- l'accès à l'emploi n'est pas questionné ; la nature des différents utilisateurs semble n'être perçue que sur le plan de la production d'emploi ;
- la définition semble proposer une équivalence de sens entre les expressions « populations fragilisées » et « différents handicaps » ;
- l'accompagnement « adapté » recouvre-t-il l'histoire sociale de la personne ou la seule histoire du parcours d'emploi de celle-ci ;

---

[2] Cette expression qualifiée de « prénotion » par de nombreux auteurs est entendue dans le sens où elle « s'adresse à des sujets sociaux, catégorisés comme individus « en difficulté » selon les normes dominantes d'une société ; ceux-ci, à travers les contraintes d'une situation de travail rémunéré dans des organisations économiques souvent spécifiques, font l'apprentissage sur le tas - et sous l'encadrement professionnel et pédagogique de « tuteurs » - de normes de civilité et plus largement de socialisation comme de « savoirs pratiques » ou « professionnels (...) » (Eme, 1998b). Nous aurons l'occasion de développer ce point dans le chapitre IV consacré à l'étude du champ de l'IAE comme espace producteur de mise au travail de la population la plus éloignée de l'emploi.

– il semble qu'il existe une équivalence entre les notions de chômage et d'inactivité.

Nous avons fait le choix d'en retenir trois, les plus importantes à nos yeux, et qui constituent la trame des développements de la première section du chapitre. L'objet sociologique « association intermédiaire » entretient des rapports complexes avec trois concepts fondateurs de nos sociétés industrielles occidentales. Nous poserons, en premier lieu, la question du salariat, pilier central du modèle de la société salariale en occident aux XIXème et XXème siècles, et de ses rapports aux principes de justice, que fonde le droit à l'initiative individuelle, et d'équité, qui organise l'intervention publique. La pertinence du concept de société salariale pour caractériser la société post-industrielle actuelle doit être examinée au regard de deux questions, classiques mais d'actualité, celle de la place du salariat dans la société quand celle-ci évolue, et celle du rapport d'emploi au sein de la société salariale. Par le jeu économique des entreprises, relayé par l'Etat en ce qui concerne le dispositif des associations intermédiaires, certains individus se voient conduits aux marges du salariat classique et tenus à distance des emplois typiques (Meyer, 1999b)[3]. C'est donc à une entreprise de clarification que nous nous attellerons dans la première section du chapitre, cherchant d'une part à poser la question des liens entre salariat et forme privilégiée d'intégration dans la société et, d'autre part, à mieux appréhender ce que révèle la mutation que subit le salariat depuis trente ans (Section 1 - Les tensions entre l'économique et le social contribuent à mettre en cause le modèle de la société salariale).

Dans un second temps, nous chercherons à comprendre, par rapport à la représentation néo-libérale dominante où l'offre et la demande de travail se rencontrent sur un « marché »[4], quelle peut être la place des individus repérés par les acteurs sociaux

---

[3] Ces individus que l'on classe avec facilité sous la rubrique des « exclus » sont définis principalement par leur mise à l'écart du droit au travail. Le principe du droit à l'emploi, inscrit dans le préambule de la Constitution française, ressemble plus à un postulat théorique qu'à une réalité concrète pour ces candidats à un emploi. Soulignons, à ce stade de notre réflexion, que le droit au travail repose sur l'idée que la valeur-travail demeure le « grand intégrateur » (selon l'expression d'Yves Barel, 1990) et, que selon Claude Martin, le travail devient ainsi « la principale source de socialisation secondaire, de production d'identité et d'émancipation des liens primaires de la famille et de la communauté, permettant d'accéder à la sphère publique (...) » (1994, p. 244). Ces processus construisent une société, lui donnent sens ; le travail agit « comme facteur de cohésion (...) c'est-à-dire en tant que lien social et principe d'ordre (...) » (Guitton, 1998, p. 15).

[4] A ce terme connoté par la science économique, nous substituerons la notion d'« aire de jeu » empruntée à un psychiatre britannique, Donald W. Winnicott, et qui illustre assez bien l'idée développée dans notre propos.

comme étant hors du jeu économique ? Dans ce contexte théorique, nous nous heurtons à un dysfonctionnement de l'espace économique où le marché du travail se comporte plus comme la machinerie économique l'envisage, à savoir dans une logique de l'échange libre et rationnel fonctionnant comme un mécanisme autorégulateur[5]. Selon l'orthodoxie libérale, sur le marché du travail se rencontrent une offre et une demande de travail qui doivent s'équilibrer, ce qui n'est pas le cas. L'échange ne se réalisant pas dans les formes classiques, le prix du travail qui s'établit intègre, au-delà des quantités de travail échangées, une redistribution en terme de procédure d'aide, d'indemnisation et autres apports des différentes politiques publiques agissant comme régulation des dysfonctionnements initiaux. On parlera alors de dualisation du marché du travail. Nous voyons donc apparaître dans ce scénario déréglé des acteurs très différents : l'individu, l'autorité, un rapport entre individus... Une relation complexe s'établit, qui dépasse la simple relation entre deux individus libres comme on le propose trop souvent (Section 2 - Marché du travail, rapports salariaux et société salariale : régulation, segmentation et cohérences).

Les différents concepts introduits vont nous servir de guide tout au long de notre réflexion, et bien au-delà du premier chapitre. Butant sans cesse sur l'idée que l'économie est en définitive naturelle et ne peut s'envisager que dans une perspective naturaliste, il nous apparaît nécessaire de se dégager de cette conception dès les pages introductives de notre travail, en affirmant que :

> « L'économie devient, au contraire, une construction socio-historique dont la forme actuelle ne correspond pas à un aboutissement de l'évolution humaine mais à une configuration particulière qu'il convient de situer par rapport à celles qui l'ont précédée. » (Laville, 1994, p. 13).

[5] Suivant la critique d'Adam Smith à l'encontre de Jean-Jacques Rousseau (qui affirme que le bien public est le produit des intérêts individuels et ne présuppose pas un accord des volontés), le contrat marchand, à lui seul, peut faire office de contrat social. Le marché autorégulateur, en garantissant l'accès au travail, suffirait à éliminer la pauvreté (Laville, 1999).

Section 1 - Les tensions entre l'économique et le social contribuent à mettre en cause le modèle de la société salariale

Confrontés aux effets de la « crise »[6] et de son développement, un certain nombre de travailleurs sociaux, porteurs d'initiatives sociales, constatent les limites inhérentes aux principes de l'Etat-providence tel qu'il fonctionne dans la plupart des pays européens (Esping-Andersen, 1990 ; Merrien, 1996 ; Friot, 1998)[7] dans le cadre du système économique dominant, c'est-à-dire le capitalisme. Refusant, par la création d'espaces d'accueil et de production de biens et de services, d'accepter la marginalisation d'une partie des travailleurs, les plus fragilisés par les mouvements financiers et la mondialisation croissante des échanges économiques, ces travailleurs sociaux tentent de restaurer un Etat social (Castel, 1995)[8] face au marché économique qui, depuis le début du siècle, s'est développé en générant les phénomènes de crise économique et de chômage de masse. Les ruptures les plus importantes ont été sans doute l'accroissement du chômage de masse, la défaillance relative des institutions de l'intermédiation telle l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), ainsi que le relatif échec des diverses mesures de lutte contre le chômage et de la politique publique de l'emploi en général.

Deux titres structurent la première section du chapitre I. Dans un premier mouvement, nous tenterons de comprendre les enjeux entre les sphères de l'économie et du social ainsi que leurs interférences à partir de la problématique de la crise de l'Etat-providence (I - Etat-providence, faillite relative de l'intervention publique et retour de l'initiative individuelle).

---

[6] Notre propos n'est pas de discuter la notion de « crise » bien qu'elle présente des limites mais cela nous orienterait dans une direction par trop en dehors de notre objet de recherche.

[7] On pourrait croire qu'il n'existe qu'un seul modèle d'Etat-providence. François-Xavier Merrien (1996) rappelle qu'il « n'existe pas un modèle d'Etat-providence mais des Etats-providence profondément divergents » (p. 417). Selon lui, trois modèles d'Etats-providence que l'on désigne sous le terme de « régimes » (Esping-Andersen, 1990) : le *Welfare State* libéral ou résiduel, l'Etat-providence bismarckien, dit aussi conservateur, l'Etat-providence universaliste, social-démocrate. Voir le point 1.1 de cette section.

[8] Nous souhaitons ne pas rester enfermés dans la seule définition de Gosta Esping-Andersen, car les travaux de Robert Castel apportent des éléments importants à notre démonstration, permettant de discuter de la pertinence des analyses des tenants de la notion d'Etat-providence, notamment quand il préfère la traduction, même littérale, de l'expression de William Beveridge, *Welfare State*, par Etat social. Pour autant, par facilité, il nous arrivera d'utiliser le terme de Etat-providence car il est commode et presque passé dans le langage courant. Cette facilité d'emploi de l'expression « Etat-providence » ne doit pas nous interdire d'introduire ultérieurement des éléments de réflexion critiques relatif à cette notion problématique, notamment un commentaire éclairant d'Etienne Balibar : elles seront insérés en note de bas de page pour ne pas gêner la lecture du texte principal.

Puis, nous nous interrogerons sur la place qu'occupent le salariat et l'emploi salarié dans l'équation intégrative du modèle sociétal de développement de la société moderne. Les employés du dispositif « association intermédiaire », qu'ils soient bénéficiaires ou permanents, appartiennent à la catégorie sociologique des salariés et occupent des emplois. Ils font tous l'objet d'un lien de subordination à un employeur, dans des statuts, des formes contractuelles et des temps de travail diversifiés[9]. La perception d'une rétribution pour une tâche (que l'on désigne souvent sous le terme de salaire) les inscrit dans le mouvement historique d'une société donnée, celle de la généralisation du salariat tout au long du XXème siècle, qu'il est convenu de qualifier de salariale[10], c'est-à-dire une organisation sociale qui « expérimente l'énigme de sa cohésion et tente de conjuguer le risque de sa fracture » (Castel, 1995, p. 18). Robert Castel ajoute que « nous sommes face à une aporie fondamentale qui sonne comme un défi à la société en remettant en question sa capacité (…) à exister comme un ensemble lié par des relations d'interdépendance » (*Op. Cit.*, p. 18). Une précision est nécessaire pour ne pas induire en erreur le lecteur. Reconnaître que la structure sociétale prend la forme d'une « société salariale » ne doit pas signifier qu'elle n'est composée que par des salariés (le nombre de salariés dans la population active occupée tourne autour des 90% et plus). Ecrire que nous sommes dans une société salariale c'est plutôt mettre l'accent sur le fait que « les protections construites à partir du modèle de l'emploi salarié jouent un rôle prépondérant. C'est aussi une société dans laquelle l'Etat joue le rôle prépondérant dans la protection sociale. » (Castel, 1997, p. 40). (II - Condition salariale et salariat demeurent-ils les vecteurs centraux d'intégration dans la société moderne ?)

I - Etat-providence entre faillite relative de l'intervention publique et retour de l'initiative individuelle

Quelle est la situation ? L'instauration d'une articulation nécessaire entre marché, redistribution et réciprocité dans les échanges entre individus avait généré la mise en place de services publics se substituant à des fonctions traditionnellement dévolues à la famille ou à la communauté pour assurer la fonction de *solidarité*. Or, de nombreux commentateurs insistent sur le fait que ces trente dernières années peuvent être

---

[9] Nous développerons dans les chapitres III, IV et V la présentation des situations individuelles, notamment au regard de la position d'éviction durable hors de l'emploi qui caractérise les bénéficiaires.
[10] Le concept de société salariale est pris dans le sens que lui donnent Michel Aglietta et Anton Brender (1984) dans *Les métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calmann-Lévy.

caractérisées par la rupture des équilibres antérieurs, entre notamment le marché, les initiatives privées (ce que l'on peut regrouper avec une certaine prudence dans la notion de société civile) et la régulation étatique. L'un de ces équilibres correspond au développement, tout au long du siècle précédent, de l'idée d'*Etat providence* que l'avancée du libéralisme économique, surtout dans la seconde partie du XXème siècle, est venue combattre en repoussant le principe de l'intervention régulatrice de l'Etat de plus en plus dans les domaines de l'assistance et de la bienfaisance. Avec cette conséquence que note Jean-Louis Laville.

> « En dehors de la production, la solidarité avec la diminution des sociabilités traditionnelles, se réduit à une solidarité institutionnelle abstraite qui, par le phénomène de bureaucratisation des services sociaux, tend à être perçue comme un système d'assurance ou d'assistance plus que comme une solidarité active. » (Laville, 1994).

Le développement d'une société individualiste, fondée sur la rationalité individuelle alimente le débat sur la crise de l'Etat-providence et sur la nécessité de restreindre l'intervention et le poids de l'Etat dans la régulation sociétale. Dans cette manière de présenter les termes du problème, on comprend bien que le débat contemporain se soit retrouvé enfermé dans une logique de type binaire, qui peut se résumer comme suit : soit l'initiative privée, soit l'intervention de l'Etat. La question est alors posée de savoir comment dépasser cette dualisation de la question sociale, sans casser la machine étatique et sans freiner les initiatives de la société civile dans une société démocratique (de Foucauld, 1992 ; Laville, 1994 ; Rosanvallon, 1995 ; Piteveau, 1995).

La conception actuelle de la solidarité, qui repose principalement sur l'intervention de l'Etat, est-elle en mesure d'assurer le principe de cohésion qui structure toute société humaine (ou qui est sa finalité ?). Issue de tentatives de terrain pour refonder la solidarité et repenser la question sociale (Rosanvallon, 1995), la réflexion des pionniers de l'organisation de la solidarité par le travail plonge ses racines dans ces débats en prenant appui sur les théories, voire les utopies, qui ont porté l'économie sociale et les diverses formes de lutte contre la pauvreté et la précarité depuis plus d'un siècle maintenant (nous développerons ces dimensions dans le chapitre II).

Dans les trois paragraphes de ce premier titre, nous proposons de rappeler : 1) les fondements de l'équilibre historique qui a prévalu tout au long du XXème siècle,

2) dresser le tableau des difficultés rencontrées et les arguments de la critique essentiellement libérale du modèle d'Etat social, enfin 3) la position actuelle de l'économie solidaire concernant la nécessité d'un retour en force de la société civile (initiative individuelle et associative) pour établir le cadre d'action de la nouvelle cohésion sociétale.

1.1 - Les trois « régimes » de l'Etat-providence

Selon Pierre Rosanvallon, la notion d'Etat-providence se définit comme l'obligation pour la société de subvenir aux besoins que rencontrent les citoyens « malheureux » en leur procurant du travail ou en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler. Cette obligation approfondit et prolonge le rôle classique de l'Etat qui est d'assurer aux individus qui composent la société, la protection en terme de sécurité, de défense contre l'extérieur et de garantie du droit de la propriété.

L'Etat-providence a pris son essor durant le XXème siècle, poursuivant dans une certaine mesure les avancées sociales acquises, dans le milieu du XIXème siècle, par les mouvements de l'Economie Sociale et par les travaux réflexifs des penseurs de « l'économie politique chrétienne » qui attribuaient à l'Etat le devoir de « racheter » les inégalités de « nature » ou les infortunes du sort[11]. Dans ce contexte, l'Etat-providence devint un agent de redistribution qui organisait la solidarité. Tout au long de la seconde moitié du XXème siècle, son intervention s'est concentrée sur la régulation du système économique libéral qui se mettait progressivement en place. Chaque type d'Etat-providence repose sur des caractéristiques et des mécanismes institutionnels typiques qui permettent de situer le rôle de l'Etat et des institutions sociales en charge de la protection sociale. Historiquement, ce mouvement bénéficie d'un large consensus qui le

[11] Etienne Balibar souligne le caractère problématique de la notion d'Etat-providence. Dans son ouvrage *Droit de cité. Culture et politique en démocratie* (1998), il fait un commentaire que nous reprenons pour éclairer aussi la difficulté à aborder la logique d'un problème : en remplacement de l'expression d'Etat-providence, « je propose celle d'*Etat national (et) social*, dont j'entends bien la forme provocatrice, mais qui présente à mes yeux l'avantage de nous ramener du ciel des idéalités économico-théologiques (« Etat-providence ») sur la terre des transformations historiques, et de prendre en compte l'effet séculaire des luttes de classes et des mouvements sociaux progressivement intégrés à l'Etat, sans les projeter dans l'utopie ni, inversement, les démoniser. Dans ce qui est sans doute la plus remarquable des études consacrées aux racines de la crise actuelle de « l'ordre contractuel » et de ses effets de « désaffiliation » sociale et politique, Robert Castel a risqué au moins une fois l'expression, mais pour en redouter aussitôt les connotations incontrôlées. Je la revendique au contraire, non pour faire dévier le débat, mais pour l'ouvrir à toutes ses implications, y compris les plus inquiétantes. ».

garantit et le fonde, n'assurant ainsi la constitution d'un lien social qui s'exprime dans une solidarité active, par exemple en direction des plus éloignés de l'emploi stable.

- Le modèle bismarckien (ou assurantiel) : en Allemagne et en France, principalement. Quatre principes le structurent :

- Principe n° 1 : les actifs payent pour les retraités et pour les chômeurs ; les bien-portants pour les malades, les valides pour les invalides, les jeunes pour les vieux.
- Principe n° 2 : la totalité des ressources disponibles couvre la totalité des besoins existants.
- Principe n° 3 : chacun, quelle que soit sa classe de risque, cotise au même taux que les autres.
- Principe n° 4 : l'assurance sociale fonde le droit à bénéficier de prestations.

Assez peu redistributif, le système calcule les prestations, notamment de retraite et d'allocation chômage sur la base des revenus antérieurs. Dans les pays qui utilisent ce modèle, on a envisagé que des populations ne pourraient pas gagner le droit à protection par leur travail. Il existe donc un système d'aide sociale plus ou moins étendu, plus ou moins généreux, considéré comme un filet de protection supplémentaire (logique de résidualité de ce complément). L'action publique est aussi complétée par une myriade d'associations privées ou semi-publiques, généralement subventionnées, assurant un rôle vital dans le domaine des politiques sociales dites catégorielles. L'ensemble constitue un système de protection sociale de tous les citoyens, assurant à une minorité le minimum vital et aux autres le maintien du statut social dans le cadre d'une solidarité horizontale, conformément aux idéaux d'une société méritocratique.

- Le modèle universaliste concerne essentiellement les pays scandinaves. Les sociétés concernées veulent privilégier un autre type de solidarité que l'on peut caractériser comme suit : générale, verticale, à visée explicitement égalitariste. Le principe fondamental n'est pas l'assurance sociale mais l'offre de services universels (à tous les citoyens), gratuits (financés par l'impôt), et fondés sur les besoins (et non sur des droits acquis). Ce droit est instauré au bénéfice de toutes les catégories de citoyens. La politique sociale proprement dite est complétée par une politique néo-corporatiste du travail. Le système est profondément redistributif. Le budget des Etats engagés dans ce modèle est fortement mis à contribution puisque le secteur

public est traditionnellement important, contrairement aux secteurs privé et associatif.

- Le modèle d'Etat-providence résiduel a pour exemple typique les Etats-Unis. La logique est de cibler les efforts sociaux sur les plus démunis. Le principe est simple : le marché est le mécanisme le plus efficace pour procurer à chacun des ressources qui sont fonction de ses mérites individuels. Si, pour des raisons extérieures à lui, l'individu ne pouvait pas bénéficier de ses ressources, ce sont, dans l'ordre qui suit, les solidarités familiales, les réseaux privés, et en dernier recours l'Etat, qui doivent prendre le relais. Le système repose sur une méfiance fondamentale à l'égard des pauvres, héritée de l'histoire sociale britannique (de l'époque victorienne)[12]. On distingue deux domaines d'intervention : le *social security* (l'assurance sociale, limitée) et le *Welfare* (les politiques sociales, ciblées). L'action sociale est assurée par une multitude d'institutions publiques, semi-publiques, privées, à but lucratif et non lucratif.

Les trois modèles d'Etat-providence mettent en œuvre des formes de solidarité distinctes que nous synthétisons de la manière suivante :

- Dans le cas du modèle bismarckien, il est question d'assurer les salariés, et par extension tous les citoyens.
- Dans le modèle scandinave, il est question de construire une société égalitaire et plus solidaire.
- Dans le modèle anglo-saxon, il est question d'assurer un minimum aux pauvres et chômeurs involontaires.

Ces modèles reposent sur des conceptions bien distinctes du lien social, du « vivre ensemble » (Castel, 1995), rendant très difficile un travail comparatif pertinent, du moins à tenter avec les plus grandes prudences méthodologiques et théoriques.

1.2 - Etat-providence : crise économique, crise sociale ou crise du cadre conceptuel du « vivre ensemble » ?

Dans une situation que beaucoup d'observateurs décrivent comme relevant d'une logique de « crise » en ce qui concerne les mécanismes économiques et les valeurs de

[12] Pour une approche plus complète, voir d'autres travaux de François-Xavier Merrien, notamment l'ouvrage *« Face à la pauvreté. L'Occident et les pauvres »* (1994).

l'économie politique mais aussi les valeurs sociales fondatrices de la société (dans le sens des règles et du système de représentation du monde qui sont garants du « vivre ensemble » collectif) car le monde est confronté à l'incertitude, l'Etat-providence voit le retour en force des attaques de la pensée libérale qui dénonce le rôle trop actif de l'Etat et sa non-légitimité pour suppléer les insuffisances du marché ou corriger les effets « pervers » de celui-ci.

Mais sommes-nous bien face à un Etat-providence en crise qui ne sait plus comment organiser les rapports entre le social et l'économique dans la logique du modèle keynésien, ou plutôt dans une situation sociale qui rend inopérant le cadre conceptuel actuel (qui conçoit une séparation entre le champ économique et le champ social et du coup l'impossibilité pour la protection sociale de dépasser les perturbations introduites par l'économie de marché) ?

1.2.1 - Les raisons évoquées de la «crise » de l'Etat-providence

A l'issue de la Seconde Guerre mondiale, la nécessité d'étayer les consensus nationaux a engendré l'extension des rôles de l'Etat. L'Etat keynésien se donne alors pour tâche de favoriser le développement économique à travers de nouveaux outils de connaissance de la délégation à l'aménagement du territoire, l'adoption d'un système rénové de comptabilité nationale et de méthodes de prévision économique. Parallèlement, l'Etat-providence prolonge les formes précédentes d'*Etat social* avec la Sécurité sociale et la généralisation des systèmes de protection sociale. Du coup, par ces nouveaux rôles (du moins dans leur importance), l'Etat encadre et soutient le marché autant qu'il en corrige les inégalités.

L'émergence de nouveaux phénomènes d'exclusion, à partir des années quatre-vingts, entraîne l'inadaptation des dispositifs d'aide sociale en vigueur. Si l'on suit Pierre Rosanvallon (1981) dans sa démonstration, on distingue trois étapes dans l'ébranlement de l'Etat-providence depuis la seconde moitié du XXème siècle.

- Tout d'abord, dans les années soixante-dix, une situation financière tendue caractérisée par une augmentation des dépenses sociales (logique d'approfondissement de l'Etat-protecteur[13]), entraînant un accroissement des prélèvements obligatoires et provoquant un déséquilibre négatif des comptes sociaux

[13] L'Etat-providence s'est doté d'actions positives comme la redistribution des revenus, la réglementation des relations sociales ou la prise en charge de certains services collectifs.

(à cotisation constante). Notons toutefois que la situation aboutit également à installer de la sécurité et à réduire l'incertitude. Néanmoins le discours classique (dont celui de Pierre Rosanvallon) admet l'idée que l'Etat-providence se trouve dans une impasse financière avec une efficacité économique et sociale qui décroît. Les augmentations financières stigmatisées ne prennent pas en compte les mutations profondes que traverse la société des années quatre-vingts (individualisation des situations et libéralisation des rapports sociaux). Le diagnostic semble irréfutable mais il masque une limite de l'analyse trop peu souvent évoquée et qui infirme la pertinence du diagnostic : il s'appuie sur une position de refus hypothétique de l'acteur citoyen d'augmenter le niveau de cotisation. Or, le développement de l'Etat-providence ne connaît pas de limites mécaniques.

- Puis, une crise idéologique qui, dans les années quatre-vingts, a remis en cause « la machinerie » de l'économie (l'équation keynésienne ne fonctionne plus), perçue comme de plus en plus opaque et de plus en plus bureaucratique, provoquant une crise de légitimité du système de protection. D'une part, le principe fondateur même de l'Etat-providence qui concourt à l'égalité est remis en question, remplacé par celui de sécurité qui prend progressivement le dessus dans les années quatre-vingts. D'autre part, le déséquilibre du système au plan financier est accentué par l'abandon du modèle keynésien qui fonctionnait sur l'idée que l'intervention de l'Etat permettait de lier croissance économique et progrès social.

- Enfin, une crise philosophique, qui a accompagné « l'avènement d'une nouvelle question sociale » et qui nécessite, selon l'auteur, une refondation intellectuelle et morale de l'Etat-providence. Pierre Rosanvallon critique l'action de l'Etat : opaque et abstraite, elle ne permet pas de dégager avec assez de netteté les rapports sociaux qui s'exercent. Selon lui, les citoyens ont besoin de savoir comment l'Etat utilise leur contribution au titre de la solidarité.

Aussi voit-il, au travers de cette crise, la nécessité de réinventer les formes de la solidarité nouvelle, d'être plus solidaire[14] comme il le souligne dans *La crise de l'Etat-providence*. L'axe profond de la réforme se situe dans la reformulation des frontières

[14] Pierre Rosanvallon estime que « pour passer à un système solidariste, il faut ouvrir la voie d'un nouveau type de prélèvement, permettant d'opérer une redistribution à partir d'une appréhension élargie du champ des différences et des inégalités, un prélèvement entre l'assurance traditionnelle et l'impôt classique sur le revenu. Il s'agit donc de réinventer le prélèvement (…) » (1995).

entre Etat et société, pour tenter de sortir du débat classique entre privatisation et étatisation.

Tableau 1 :
Les trois logiques de l'Etat-providence selon Pierre Rosanvallon

Logique d'évolution des formes de socialisation	Rationaliser et « débureaucratiser » la gestion des grands équipements et des fonctions collectives
Logique de décentralisation	Remodeler et aménager certains services publics pour les rendre plus proches des usagers Accroître les tâches et les responsabilités des collectivités locales dans les domaines sociaux et culturels
Logique d'automatisation	Transférer à des collectivités non publiques (fondations, associations…) des missions de service public

Source : Rosanvallon, 1995.

Mais cette transformation doit aussi s'accompagner d'une réduction de la demande d'Etat ; l'Etat-providence ne devant plus correspondre à un accroissement sans limite de l'intervention de l'Etat. Globalement, la question que pose Pierre Rosanvallon est de savoir si la solidarité peut être du domaine du social, des individus et des formes d'organisation des citoyens, et ainsi soulager « le fardeau de l'Etat ». La mise en œuvre de la solidarité peut-elle être renvoyée à la société civile, chargée, par le biais d'associations ou autres fondations financées par l'Etat, de rétablir ou reconstruire le lien social ? Les actions des structures du champ de l'insertion par l'activité économique s'inscrivent dans les termes de ce débat.

1.2.2 - L'alternative libérale à la « crise »

Estimant que l'Etat-providence est globalement inefficace et produit même des effets contraires à sa vocation, l'approche libérale cherche à redéfinir l'espace d'intervention de l'Etat. Sur la base d'un calcul « coûts-avantages », les tenants du libéralisme considèrent que les défaillances de l'action de l'Etat sont supérieures à celles du marché. Aussi certains d'entre eux en viennent-ils à introduire l'idée d'un Etat-animateur (qu'ils appellent l'Etat minimal) à la place de l'Etat interventionniste puisque, selon eux toujours, deux Etats coexistent au sein de l'Etat moderne :

- un Etat de droit, gardien de la démocratie, garant des libertés essentielles (que l'approche libérale veut conserver) ;

– un Etat interventionniste, destructeur de ces libertés, qu'ils souhaitent réduire ou supprimer.

La pensée libérale n'a pas épuisé le débat des limites de l'Etat ; nous retiendrons quatre exemples, étalés sur plus de trois siècles, de travaux théoriques pour une définition de l'Etat minimal.

Tableau 2 :
Les différentes conceptions de l'Etat selon les penseurs de l'école libérale

Auteur	Distinction	Champ d'intervention de l'Etat
Adam Smith	Fixer les attributs de l'Etat	La police, la justice, le revenu public et la défense.
Jeremy Bentham	Distinction entre ce que l'Etat peut faire et ce qu'il ne doit pas faire	Notions d'« agenda » et de « non agenda ».
Edmond Burke	Distinction entre le public et le privé	
Alexander de Humboldt	Le développement de l'Etat accélère les mécanismes de demande de plus d'Etat. L'Etat n'intervient que dans la sphère du public	La paix, la sûreté, l'ordre et la prospérité publiques

L'action de l'Etat pour garantir la liberté des citoyens doit donc se borner, selon ces auteurs, à :

> « limiter ou défendre les actes dont les conséquences portent atteinte aux droits des autres hommes, attaquent leur liberté et leur propriété, sans ou contre leur volonté ou bien encore les actes qui doivent vraisemblablement amener ce résultat ». (Rosanvallon, 1995).

Quelles sont en définitive les limites à fixer à l'Etat pour qu'il ne s'immisce pas dans les domaines de l'intervention privée, comment « être libre et productif » ? (Rosanvallon, 1981). Moins l'Etat intervient, mieux l'équation libérale fonctionne : le champ d'intervention de l'Etat est limité aux libertés individuelles et à la protection des citoyens, ce que l'auteur a qualifié « d'individualisme radical ». Cette équation s'appuie sur le principe philosophique de justice, au cœur de la pensée libérale. C'est en son nom que l'Etat doit intervenir, non pour aider les individus (les inégalités de fait doivent être

acceptées car légitimes[15]), mais pour rétablir les mécanismes du marché, considérés comme « purs ». Alors pourra se réaliser l'idéal de justice (à comprendre comme l'égalité de droit des individus). Selon John Rawls (1987)[16], le contrat social s'établit au nom du principe de justice distributive qui a pour objectif d'assurer l'égalité des chances - les inégalités de fait demeurent légitimes[17] - et non entre l'individu[18] et la société représentée par l'Etat.

Au plan socio-économique, c'est une certaine lecture des données démographiques concernant les rapports entre les catégories d'actifs et d'inactifs qui alimente l'idée d'une crise de l'Etat-providence et qui a modifié la perception de l'équité. L'apparent déséquilibre entre nombre d'actifs, sur qui repose l'ensemble du dispositif, et l'effectif des inactifs qui ne cesse de croître, a renforcé le sentiment de la fin de l'Etat-providence et de ses limites dans le contexte des trente dernières années. A une conception de la répartition obligatoire fondée sur les revenus du travail, la pensée libérale a souhaité associer une intervention de la fiscalité, au nom de la solidarité nationale pour les plus démunis et, en plus des prestations de base, une contribution volontaire couvrant les risques de la vie, pour ceux et celles qui le souhaitent.

1.2.3 - Nécessité d'un autre cadre conceptuel ?

Incapable de bien cerner les contours et les limites de l'intervention de l'Etat, malgré les apparences des discours, la critique libérale, en limitant le périmètre de l'Etat à la coexistence de deux Etats - de droit et interventionniste -, ne s'isole-t-elle pas dans une attaque unique de l'Etat sans interroger les autres composantes du jeu sociétal : les individus, les corps intermédiaires ? En même temps, elle propose de remettre du social dans un ensemble qui s'est trop souvent réduit à une approche de type économiciste. Si

---

[15] La pensée libérale considère que la légitimité provient de l'usage différent que les individus font de leur liberté : certains peuvent décider de prendre moins de risques que d'autres.

[16] Rappelons les deux principes fondateurs de la notion de justice pour John Rawls (1987). Premier principe : chaque personne aura droit égal à la liberté de base la plus large, compatible avec une liberté équivalente pour les autres. Deuxième principe : les inégalités économiques et sociales seront réglées de façon à être à la fois à l'avantage de tous, et prioritairement des plus défavorisés, et attachées à des positions et à des offices également ouverts à tous. John Rawls élabore une conception de la justice redistributive comprise comme une alternative à l'Etat-providence redistributif.

[17] John Rawls considère qu'il existe de justes inégalités.

[18] L'approche néo-libérale critique l'Etat-providence en niant la dimension sociale des enjeux que soulève la problématique de l'intervention de l'Etat car elle a une conception de l'individu en terme d'indépendance de celui-ci au regard du corps social : il est un *tout parfait et solitaire* qui ne ressent pas d'envie et est donc sans lien avec ce que les autres possèdent : il est totalement indifférent aux autres. Nous pouvons affirmer comme Pierre Rosanvallon (1981) que la pensée libérale est radicalement a-sociologique.

la fonction de l'Etat est bien de penser la question du lien social, il n'est pas le seul acteur : le modèle doit intégrer d'autres apports théoriques pour élargir la conception classique qui assimile la solidarité à l'action de l'Etat, même étendue à la notion d'action publique.

Deux théorisations[19] sont à souligner ici car elles lient la solidarité à la fois à l'action institutionnelle et à l'intersubjectivité de la relation que constitue l'acte de solidarité. D'une part, les travaux théoriques de Pierre Leroux (1841) considèrent que la solidarité doit être « réciproque » (p. 170) car elle ne peut relever du seul fait de l'individu ou de la société. En effet, l'action de solidarité ne peut être conçue qu'indissociable d'une relation l'autorisant à envisager une « égalité dans la différence »[20], fondement de la théorie du socialisme de Pierre Leroux. D'autre part, selon les arguments de Jürgen Habermas (1990), la solidarité est indissociable des « domaines de la vie ayant spécialement pour fonction de léguer les valeurs transmises et le savoir culturel, d'intégrer les groupes et de socialiser les adolescents » (p. 123). Ces deux approches tentent, avec des vocabulaires différents, de penser le lien social comme nécessité de cohésion de la communauté politique à la condition que les acteurs aient la conviction d'appartenir à un monde commun adoptant des règles garantes du *vivre ensemble* qui ne fassent plus simplement référence à des fonctions étatiques mais acceptent l'émergence d'espaces publics diversifiés (Chanial, 1992, p. 68) ou autonomes (Eme, 1994, p. 192)[21] dont certains échapperaient à l'orbite étatique et pourraient influencer les modes d'action publics (au sens de politique publique d'Etat). C'est le sens de la démarche de l'économie solidaire qui, dans son argumentation, cherche à proposer les modalités du dépassement des limites que rencontrent les politiques d'insertion notamment.

---

[19] Elles nous seront utiles dans la suite de notre propos (chapitres 2 et 4)

[20] Reprise du titre de l'ouvrage d'Armelle Le Bras Chopard (1996), *De l'égalité dans la différence. Le socialisme de Pierre Leroux*.

[21] La notion que propose Bernard Eme est empruntée aux travaux de Jürgen Habermas qui a tenté de fonder une distinction entre « espaces publics autonomes » et « espaces publics imprégnés par le pouvoir », notamment dans son écrit « Vingt ans après : la culture politique et les institutions en RFA », paru dans l'ouvrage *Le Débat*, en 1988, mais aussi dans *Ecrits politiques*, en 1990.

1.3 - Le retour de l'initiative comme condition de création de l'emploi

Les structures de l'insertion par l'activité économique, forme institutionnelle hybride[22] par les sources de financements et les modes de gestion interne de la main-d'œuvre, participent, à leur manière, au développement de ce que Emmanuelle Marchal (1992) a appelé les « entreprises sociales », et que Jean-Louis Laville, depuis vingt ans, tente de conceptualiser au travers du mouvement de l'économie solidaire (mouvement initié par la société civile)[23]. Ces initiatives prennent place dans le concert des réponses citoyennes apportant des correctifs sociaux aux dysfonctionnements du marché économique, notamment entre le secteur industriel et la production de services relationnels (Gardin et Laville, 2002, p. 481)[24]. Ainsi participent-elles à la promotion de nouveaux rapports démocratiques à travers des initiatives économiques (qui allient puissance de l'Etat et initiatives locales dans une logique partenariale de projet[25]). Elles tentent de dépasser l'idée que la sortie de la « crise » ne peut se faire que dans une logique de sas vers l'emploi ordinaire dans des entreprises classiques (Elbaum, 1994), c'est-à-dire en application du modèle de l'économie marchande qui préconise un rapprochement du social et de l'économie - à la faveur de cette dernière - et non dans la logique d'encastrement de l'économique dans le social que propose le modèle de Karl Polanyi (1944).

> « (…) Quand les dynamiques du marché et de l'Etat ne peuvent suffire à créer les activités propres à employer l'ensemble de la population active, il est alors pertinent de leur associer une dynamique complémentaire issue de l'engagement réciproque entre citoyens pour que la sphère économique soit moins sélective. Autrement dit, les initiatives locales sont caractérisées

---

[22] Les structures de l'insertion par l'activité économique procèdent d'une double hybridation puisqu'il faut ajouter à la première celle des porteurs de l'initiative, ce qui pose le problème de la prédominance de l'une ou l'autre composante : l'origine institutionnelle du porteur et les origines diverses des ressources.

[23] Certaines peuvent toutefois être initiées par les pouvoirs publics. C'est le cas dans le champ de l'IAE comme nous avons pu l'observer lors de nos enquêtes de terrain.

[24] Les services relationnels sont à comprendre comme des services conçus sur la base d'interventions directes auprès d'usagers dans une logique de prestations de soins et au regard de problèmes de santé, pour l'essentiel. Ils sont créateurs d'emploi : « (…) l'éducation, la santé et l'action sociale, les services collectifs sociaux et personnels, les services domestiques révèlent un essor particulier sous-tendu par des tendances socio-démographiques lourdes. » (p. 482).

[25] Nous renvoyons le lecteur à un ouvrage de référence sur la problématique du projet, *Anthropologie du projet*, de Jean-Pierre Boutinet (1990), qui souligne que la figure anthropologique du projet est ambiguë, à la fois signe de la modernité de nos sociétés occidentales, mais aussi signe de l'impasse dans laquelle elles se trouvent pour anticiper le futur. La notion de partenariat de projet prônée par l'économie solidaire est ainsi analysable comme une fuite en avant, faute de pouvoir bien anticiper ce que pourrait être ce qui n'est pas encore advenu et qui n'adviendra pas sans action.

> par la volonté de faire progresser la démocratie sur le plan local à travers l'activité économique. (…) » (Gardin et Laville, p. 483).

Cette conception, en apparence transformatrice de l'existant, n'a-t-elle pas abouti elle-même au résultat qu'elle critique, c'est-à-dire le développement dans une logique de circuit fermé qu'explique un choix unique de modèle de développement dû, en définitive, à une mauvaise analyse de la place de l'économique dans le fonctionnement sociétal. Faut-il penser aujourd'hui, à partir de grilles d'analyse construites dans la décennie précédente, la sortie de la « crise » par le retour au plein emploi, seul à même de résorber le chômage et l'exclusion ?

1.3.1 - Des discours qui s'appuient sur une argumentation de type économique…

Les travaux scientifiques et militants conduits depuis près de vingt ans partent du constat et de l'analyse de la tertiairisation croissante des activités économiques (face à une baisse croissante des activités industrielles) et développent l'idée que les initiatives locales peuvent être une alternative à la domination de l'ordre économique libéral car elles permettent, au travers des « entreprises sociales »[26], le « réencastrement de l'économique dans le social »[27], notion que nous empruntons à Karl Polanyi (1944).

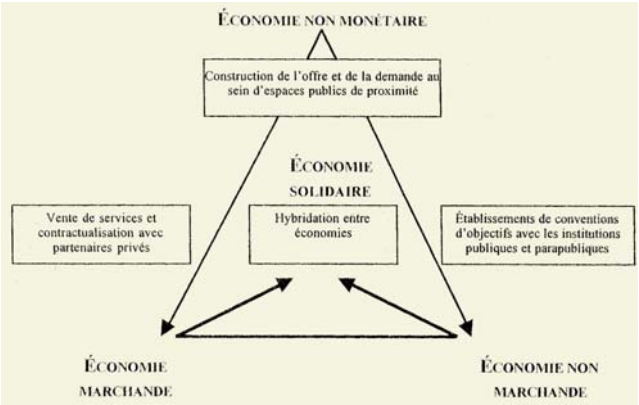
---

[26] Au-delà de l'analyse des travaux conduits par Jean-Louis Laville et les promoteurs de l'économie solidaire, c'est l'article « Economie sociale-économie solidaire : continuité ou rupture ? » (contribution au colloque international du GRECOS : « *Économie plurielle, économie solidaire : l'emploi en question* », Perpignan, 20-22 octobre 1999) qui sert d'appui à notre réflexion dans ce paragraphe. Geneviève Azam croise trois approches, celle des choix institutionnels, celle de Karl Polanyi (1983) et l'approche néo-institutionnaliste du *Welfare State*. Karl Polanyi (1983) considère que l'économie est découpée en trois sphères, marchande, non-marchande et non monétaire, correspondant à trois principes d'organisation, à savoir le *marché*, la *redistribution* et la *réciprocité*. Comme la *réciprocité* devient marginale dans le « couple Etat-Marché » du fait de son absorption dans la sphère publique pendant la période de l'Etat-providence et que, face aux déséquilibres produits par la crise dont celui de l'affaiblissement du pouvoir tutélaire des pouvoirs publics, seule l'économie solidaire qui se développe dans un nouvel espace d'activité fondé sur les services de proximité, peut assurer le rééquilibrage et l'hybridation des trois formes d'organisation de la société et ainsi faire « émerger une nouvelle forme d'économie sociale dans les services de proximité » (Laville, 1993).

[27] Par « réencastrement de l'économique dans le social », il faut comprendre le désir et la nécessité de réappropriation collective, le sens donné à nos sociétés et aux territoires de nos existences. Voir l'œuvre de Karl Polanyi, notamment son ouvrage central, *La grande transformation* (1983). Pour comprendre les règles et les principes du monde économique qui demeurent la référence pour une grande majorité des acteurs sociaux, il sera donc utile de mobiliser d'autres regards, celui de Karl Polanyi nous semble le mieux à même de rendre compte de la complexité des comportements économiques de l'individu en distinguant quatre ensembles de comportements, « chacun d'entre eux étant associé à un modèle institutionnel : l'*administration domestique*, la *réciprocité*, la *redistribution* et le *marché*. »

C'est le cas en particulier des services aux personnes[28] (dits aussi services relationnels de proximité) qui sont perçus comme des « gisements d'emplois », c'est-à-dire comme le développement d'activités répondant à des besoins non satisfaits, les « *services de temps contraint* » et les « *services de temps choisi* » (Enjolras, 1995, p. 16)[29]. Autrement dit, selon cet auteur, il faut appliquer le postulat économique de l'infinitude des besoins à ces nouveaux gisements d'activités et lever les obstacles pour le passage des activités domestiques dans la sphère économique si l'on souhaite réellement trouver des solutions au problème de ces besoins non satisfaits. Mais l'une des difficultés réside dans le fait que ce nouvel espace économique ne peut être totalement investi par le marché et par l'Etat. En effet, concernant le marché, ce dernier ne peut répondre qu'à des besoins immédiatement solvables, et dont la forte composante relationnelle ne conduit pas à des asymétries trop coûteuses, notamment en coûts de transaction, comme l'énoncent les règles générales de l'économie néo-classique. En ce qui concerne l'Etat, il est nécessaire que les nouvelles activités répondent à des enjeux de solidarité nationale minimale car la sphère publique, aujourd'hui, est dans un contexte de crise des valeurs et de projet l'amenant à ne se concevoir que dans une logique d'Etat animateur.

Figure 1 :
L'économie solidaire



Source : Gardin et Laville (2002)

[28] Ces besoins sont situés dans le champ de l'aide à domicile, du soin à la personne pour une grande part, même si nous pouvons considérer que le dispositif des associations intermédiaires se situe à la marge de ce mouvement. Constatons toutefois que le développement de telles activités reste « entaché » de l'idée peu valorisante de nouvelle forme de domesticité.

[29] Il définit les « services de temps choisi » comme des services permettant soit de gagner du temps, soit d'occuper le temps libre. Ces *services de temps choisi* viennent à exister à côté des *services de temps contraint* définis comme répondant aux besoins qui se transforment en demande, parce que le consommateur est contraint de les consommer du fait des conditions de vie, des obligations légales, des contraintes techniques.

Le réseau des entreprises sociales, que Jean-Louis Laville regroupe sous le terme d'économie solidaire, se substitue au marché et à l'incapacité de la puissance publique à créer les liens relationnels et de réciprocité sans lesquels ces activités ne répondraient pas aux nouveaux besoins « illimités » des individus (Enjolras, p. 42). Les entreprises sociales participent ainsi de la modélisation d'un « nouveau » type de développement[30] intégrant les objectifs de cohésion sociale et de participation citoyenne « parce que la création d'emplois en leur sein est encastrée dans des préoccupations sociales et sociétales. » (Gardin et Laville, 2002, p. 484). Le développement des associations, formes institutionnelles centrales du champ de l'économie solidaire, se caractérise par la possibilité qu'elles auraient de réduire les difficultés rencontrées par les deux précédentes formes institutionnelles, le marché et l'Etat. En ce sens, l'économie solidaire se présente comme une manière de sortir de l'impasse dans laquelle se trouve l'Etat-providence car elle souhaite éviter l'isomorphisme institutionnel qu'ont connu les structures du champ de l'économie sociale : rapprochement avec les entreprises privées à but lucratif du même secteur pour les coopératives de production et rapprochement avec les modes d'action du service public pour les associations.

> « (…) En réconciliant ainsi les valeurs d'initiative et de solidarité, la perspective de l'économie solidaire propose en fait une recomposition des rapports entre économique, social et politique, qui se vit dans les entreprises sociales mais qui dépasse les limites de chacune d'entre elles. » (Gardin et Laville, p. 486).

Cette conception relaie, peut-être de manière inconsciente, une conception forte de l'argumentation économique : l'entreprise classique avait le devoir de se mobiliser pour rapprocher de l'emploi celles et ceux qui en avaient été durablement exclus. Il était fait appel « à la conscience citoyenne du chef d'entreprise » (Jaillet, 1993, p. 2) pour améliorer le passage, en fait, pour organiser la porosité avec l'économie marchande.

---

[30] Nous sommes bien inscrits dans une perspective économique qui repose, comme l'a déjà présenté Karl Polanyi en son temps, sur la combinaison de trois économies (marchande, non marchande et non monétaire) qui, à partir de multiples dynamiques de projet, tentent d'articuler une « impulsion réciprocitaire » (Gardin et Laville, p. 485) et la référence à des principes de justice et d'égalité. Cette conception nous éloigne totalement des enjeux sociaux autour de la question de l'accès au droit, notamment d'emploi, que soutiennent les travaux de Bernard Friot, par exemple.

1.3.2 - Des discours qui sous-estiment les capacités du marché économique à jouer un rôle de dominance

Le secteur de l'économie solidaire ne doit pas mésestimer la capacité du marché à se reproduire dans tous les secteurs d'activité grâce à sa puissance et à sa capacité « naturelle » d'extension. L'actuel processus de marchandisation des services de proximité est là pour attester de cette réalité. Les études sur les services d'aide aux personnes âgées et sur les services immatériels suggèrent, déjà, une telle évolution de la part du marché. Les travaux de Bernard Eme (1998a) ont montré que les associations d'insertion par l'économique tendent à devenir de véritables sous-secteurs de la précarité, une mise en sous-traitance de l'économie solidaire pour les travaux non-qualifiés. Le processus décrit ci-dessus questionne même l'idée du « couple » Etat-Marché et son impasse relative à expliquer les phénomènes en cours. L'idée fantasmatique que les deux parties du « couple » correspondent à des entités séparées, qu'elles pourraient reprendre leur liberté par « consentement mutuel » (comme dans un couple de personnes), ou suite à une procédure de justice faisant office de tiers régulateur, est une idée fausse : « L'Etat est largement colonisé par la logique marchande » (Azam, 1999, p. 16).

> « (…) Dans ce cadre d'analyse, l'économie solidaire représente un mode de socialisation particulier ; elle participe d'arrangements locaux, de recherche de substituts du contrat marchand, de l'hybridation[31] nécessaire des formes de production et de distribution de la richesse. Elle illustre et accompagne une tendance à la flexibilisation de l'organisation capitaliste dans sa forme néo-libérale. (…) » (Azam, 1999, p. 18).

La synergie « Etat-Marché », telle que l'avait analysée l'école de la Régulation, reposant sur le compromis fordiste, ne semble plus fonctionner dans le sens d'un équilibre dynamique. L'équilibre correspondait à un réglage des rapports entre l'économique et le social dans lequel le marché était placé sous le contrôle de l'Etat chargé à la fois de le dynamiser et d'en corriger les effets perturbateurs (Benlahcen Tlemçani, 2001). La stabilité de l'ensemble est perturbée par la non reconnaissance du

---

[31] La situation de l'économie solidaire, semblable à celle des structures de l'économie sociale et de l'insertion par l'activité l'économique, remet en cause le principe que Jean-Louis Laville voulait « combattre », à savoir l'isomorphisme institutionnel des formes organisationnelles. C'est un problème de fond qui ne semble pas être résolu par l'approche de l'économie solidaire, si ce n'est en postulant que la structuration du champ institutionnel s'opère à travers ses trois dimensions constitutives : l'économique, le social et le politique.

principe de cohésion suivant : l'économie monétaire est considérée comme « l'infrastructure » de la société » (Roustang et al., 1996).

En résumé, les tensions nées des rapports entre l'économique et le social ont mis à mal l'Etat-providence qu'incarne la société salariale. L'Etat régulateur et redistributeur n'assure pas son rôle concernant les besoins sociaux, l'entreprise n'étant préoccupée que de productivité. L'équilibre macro-social qui se dessine consacre le cloisonnement entre les différentes économies (marchande, non marchande, monétaire et non-monétaire). L'Etat et la protection sociale sont confrontés à une crise financière qui produit à la fois des gains de productivité et génère la crise de l'emploi. La croyance en la production du progrès économique et social par la complémentarité entre marché et redistribution, est questionnée. André Gorz (1988) indiquait que l'Etat providence a montré son incapacité à produire une manière de vivre ensemble gratifiante pour les individus.

> « La redistribution fiscale des fruits de l'expansion, les systèmes de prévoyance sociale, d'assurance obligatoire, de protection suppléaient tant bien que mal à la dissolution des solidarités et des liens sociaux, ils ne créaient pas de solidarités nouvelles : l'Etat redistribuait ou réaffectait une partie de la richesse socialement produite sans qu'aucun lien de solidarité vécue ne s'établisse entre les individus et les classes. Les citoyens n'étaient pas les sujets agissants du social-étatisme ; ils en étaient les administrés, les objets en qualité d'allocataires, de cotisants et de contribuables. » (Gorz, 1998, repris par Benlahcen Tlemçani, 2001, p. 149).

L'initiative associative, comme dépassement du face-à-face entre l'Etat et le marché, présuppose une « face cachée » à l'économie, lui conférant une dimension *plurielle* (expression reprise chez Jean-Louis Laville, 2001) et permettant d'envisager la situation de manière ternaire. Ce postulat structure les travaux de l'économie solidaire, qui permettrait de dépasser les cloisonnements qui minent la cohésion sociale, en proposant une recomposition des rapports entre économique, social et politique (dans une logique d'hybridation). A-t-elle vraiment réussi à permettre de passer au-delà du miroir ? La perspective que dégagent ainsi les travaux de Jean-Louis Laville est-elle devenue réalité sociale ? Est-on arrivé à concilier initiative et solidarité ? Ou reste-t-elle une hypothèse de travail ? La société salariale est-elle effectivement à un carrefour de son histoire ? Ou demeure-t-elle l'espace social de l'intégration de l'individu ?

II - Condition salariale et salariat demeurent-ils les vecteurs centraux d'intégration dans la société moderne ?

Quelles que soient ses évolutions, le salariat demeure-t-il ce qu'il a été tout au long du siècle précédent : le support de l'identification et de l'intégration sociales ? Jeremy Rifkin (1995) affirme que le travail est une valeur en voie de disparition ou de mutation et que sa fin annonce une nouvelle civilisation post-marchande[32] définissant de nouvelles formes d'activité et de nouveaux modes de distribution des revenus : elle s'inscrit dans le droit fil des travaux d'André Gorz (1988). Notre thèse soutient l'idée opposée[33], à savoir que le salariat n'est pas en train de mourir même si ses formes évoluent et si ses rapports au travail et à l'emploi bougent (Méda, 1995), dans un contexte historique en pleine mutation, parce qu'il n'est pas seulement un mode de rétribution du travail mais surtout la condition à partir de laquelle les individus sont distribués dans l'espace social. Comme le remarquent Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud, « derrière toute situation d'emploi, il y a un jugement social » *(*p. 113), les salariés sont jugés, placés selon leur situation d'emploi, et ils trouvent leur commun dénominateur et existent socialement à partir de cette place. En fait, notre projet peut revendiquer l'affirmation de Michel Aglietta et Anton Brender : « la société salariale est notre avenir » (1984). Après des siècles de sacrifices, de souffrances et de lutte contre les servitudes qui ont permis de sortir d'un système de contrainte et d'élaborer de plus en plus de protections, l'individu s'est forgé une identité sociale moderne, inscrite dans une « civilisation du travail ». Pour Robert Castel, la société salariale est au centre de la vie sociale et constitue, au travers du salariat, qui est son expression dominante, le support d'identité sociale et d'intégration communautaire (1995, p. 323). Ce processus séculaire, qui paraissait consolidé sous l'hégémonie du salariat et avec la garantie de

---

[32] Jeremy Rifkin suggère d'agir dans deux directions principales : celle de la réduction du temps de travail et celle du développement du « troisième secteur », dans lequel les individus s'auto-organiseraient en communautés assumant une proportion croissante des services dont ils ont besoin.

[33] Avant de chercher à savoir si la société salariale semble s'effondrer ou dans quelle mesure sa position hégémonique est contestée, nous souhaitons revenir quelque peu en arrière d'un point de vue historique, afin de mieux saisir, au travers de sa figure emblématique, le salariat, les conditions de cette révolution sociale qu'a été l'avènement de la société salariale. Rappelons-nous que près de 90% de la population active en France est salariée à la fin des années 90, ce pourcentage n'ayant fait que croître dans les vingt dernières années. Ainsi, entre 1975 et la fin des années 90, ce taux est passé de 80%, puis 82% dans les années quatre-vingt, à plus de 90% à l'approche du XXIème siècle. Les données semblent aller contre l'affirmation d'un déclin mais nous nous efforcerons néanmoins de comprendre comment on pourrait constater le déclin de cette forme de structuration du social où le salariat devient le modèle privilégié d'identification.

l'Etat social[34] (constitué à l'intersection du marché et du travail), s'est fissuré, et les vieilles craintes ont resurgi. L'avenir serait-il marqué du sceau de l'éternel recommencement, c'est-à-dire une vie « au jour la journée », une érosion des protections et une vulnérabilité des statuts[35] (Castel, 1995) ?

Il sera question dans ce second titre de s'attacher à comprendre d'une part les conditions d'émergence de cette forme sociale, figure à la fois fragile, car récente du point de vue de l'histoire, et complexe, car elle recouvre des réalités diverses, d'autre part les rapports que certains groupes sociaux, comme ceux de notre objet de recherche, entretiennent avec la notion de rapport salarial[36] et enfin, plus largement, la problématique de la condition salariale (au regard de travaux classiques qui présentent ces enjeux en terme de condition ouvrière).

1.4 - Le salariat : une histoire qui trouve ses origines dans l'histoire de l'industrialisation de la société occidentale

Dans son article « La formation du chômage comme catégorie : le moment des années trente », Robert Salais précise que « c'est l'industrialisation [sa généralisation] qui a donné naissance au salariat, et c'est la grande entreprise qui est le lieu par excellence du rapport salarial moderne » (p. 342)[37]. Nous nuancerons ce jugement en nous appuyant notamment sur les travaux de synthèse de Robert Castel qui observe que

---

[34] Il faudra interroger la manière dont Robert Castel semble régler la tension entre économique et social dans la société, en se référant à l'Etat, première des institutions de régulation, à sa dimension sociale. Il préfère la formulation Etat social à la notion Etat-providence, plus à même selon lui, de réguler les « dynamiques […] : la croissance économique et la structuration de la condition salariale. » (p. 22). Mais d'autres approches peuvent exister : citons celle d'Etienne Balibar (1998), déjà évoqué dans une note de bas de page précédente et celle de Bernard Friot (1998) qui questionne la pertinence de l'opposition entre propriété privée et propriété collective et qui semble contester l'approche de Robert Castel (1995, 1997) quand ce dernier introduit le concept d'Etat social. Bernard Friot y voit une opposition toute autre, celle entre la propriété et le salaire. Mais nous n'aurons pas la possibilité de développer ce point, un peu à l'écart de notre propos.

[35] Cette fracture centrale est la nouvelle question sociale, qui peut conduire à la dissolution de l'ensemble de la société, précise Robert Castel (1995), dans l'introduction au chapitre VII, *La société salariale*.

[36] Nous pouvons proposer une première définition : le rapport salarial représente à la fois un espace public et un espace privé, celui de l'entreprise, qui contribuent ensemble à la détermination des statuts d'emploi, des modes de rémunération et des prestations sociales.

[37] L'auteur situe, dans une perspective de statisticien, c'est-à-dire à une époque où les questions de catégorie et de mesure trouvaient des solutions techniques acceptables, le point de départ du salariat dans les années trente, au moment de l'industrialisation de masse,.

le salariat a bien existé dans la société pré-capitaliste[38] où il s'est déployé (de manière fragmentaire et incomplète) sans toutefois devenir une condition sociale structurée et qu'il a acquis progressivement dans les années du début de l'ère industrielle les caractéristiques de sa future cohérence, processus qui s'est achevé dans les années mille neuf cent trente. C'est donc à partir de ces années que nous pouvons parler de généralisation.

1.4.1 - Condition et rapport salarial dans la société pré-industrielle

Si nous suivons la démonstration que propose Robert Castel (1995), le rapport salarial dans la société pré-capitaliste peut s'énoncer comme un ensemble de situations plus ou moins misérables qui ne constitue pas une « condition »salariale mais correspond bien plus à l'ensemble des situations salariales hétérogènes d'une condition humaine dégradée[39]. Les principaux caractères de cet ensemble sont au nombre de trois : 1) Une rétribution proche d'un revenu minimal assurant tout juste au travailleur[40] et à sa famille les moyens de leur subsistance et de reproduction de la force de travail, sans permettre aucun investissement dans la consommation ; 2) Une absence de garanties légales dans la situation de travail régie par le contrat de louage[41] (article 1710 du code civil) ; 3) Le caractère « labile »[42] de la relation du travailleur avec l'entreprise : il change fréquemment de place, se louant au plus offrant (surtout s'il dispose d'une compétence

---

[38] A partir des travaux d'historiens tels Georges Duby (1978), Jacques Le Goff (1983) ou encore Bronislaw Geremek (1987), Robert Castel précise dans le chapitre III de son ouvrage, *Indigne salariat*, l'existence de formes du salariat dans les sociétés féodales. Si l'usage du terme salariat ne doit pas être restreint à la période moderne, il souligne toutefois qu'il ne fut question que d'embryons ou de traces de salariat au regard de la définition qu'il en donne. Il ajoute qu'il est toujours difficile car risqué pour un chercheur d'analyser le passé à partir de notions actuelles, d'où cet extrême prudence dans le maniement des concepts et des recueils de données (1995, p. 109).

[39] Lors de la première révolution industrielle française, dans les années mille huit cent trente, les situations sociales s'étaient dégradées au point que s'était posée la question du paupérisme, qualifié de divorce avéré entre un ordre juridico-politique fondé sur la reconnaissance des droits des citoyens et un ordre économique qui entraînait une misère et une démoralisation de masse. On est face à une situation qui constituait « une menace de l'ordre politique et moral » (de Villeneuve-Bargemont, 1834).

[40] Robert Castel retient l'idée de salarié pour remplacer le terme de travailleur, à partir des travaux de l'Encyclopédie de Diderot et d'Alembert : « salarié se dit principalement du prix que l'on donne aux journaliers et mercenaires pour leur travail. » (Voir l'Encyclopédie ou le Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des techniques, t. XIV, p. 532).

[41] L'encyclopédie définit ainsi le salaire, mode de règlement du louage : « payement ou gage que l'on accorde à quelqu'un en considération de son industrie ou en récompense de ses peines ou des services qu'il a rendus en quelque occasion ». L'utilisation du mot gage ne doit pas étonner puisque la rétribution « sonnante et trébuchante » devait être très rare à cette époque ; le gage n'en demeurant pas moins une forme du salaire dans la mesure où il rétribue un travail effectué pour le compte d'un tiers et dans une relation de dépendance à l'égard de celui-ci. Dans certains secteurs professionnels, on parlera même de gagne-deniers (Castel, *Op. Cit.*, p. 144).

[42] L'expression est employée pour caractériser la mobilité des travailleurs des premières concentrations industrielles par Pollard Sidney, *The Genesis of Human Management*, Londres, 1965, p. 161.

professionnelle reconnue) et « chôme » certains jours de la semaine ou pendant des périodes plus ou moins longues s'il peut survivre sans se plier à la discipline du travail industriel.

Une certaine confusion caractérise l'époque pré-industrielle, ce qui rend difficile la confirmation d'une forme sociale unique de salariat pré-industriel. Les formes successives de l'activité « salariale » ne confèrent pas aux mouvements qui traversent ces périodes historiques le caractère d'homogénéité. C'est la dimension d'hétérogénéité qui prévaut. En témoignent les quelques onze formes de salariat ou de semi-salariat que Robert Castel (1995) nous propose dans son ouvrage sans prétendre en donner une liste exhaustive : les compagnons de métiers - maîtres déchus ou ruinés - ouvriers - domestiques et serviteurs - commis et garçons des services… ouvriers sans apprentissage - ouvriers agricoles - fermiers parcellaires - paysans-ouvriers - travailleurs saisonniers - prolétariat de concentration industrielle. Ces catégories regroupent des situations fort diverses, ce qui permet à Robert Castel de souligner avec force le peu d'effet homogénéisateur des transformations économiques successives sur cette longue période semblable à un long Moyen-Age et qui nous conduit à retenir pour ce rapide panorama historique la formule de salarié fractionnel (Labrousse, 1977).

Dès la fin du XIXème siècle, les confrontations sociales permettent l'émergence[43] et le développement d'un nouveau rapport salarial, désigné sous le vocable de rapport salarial moderne.

> « (…) Ces « traces » ont eu autant d'existence que le rapport salarial « fordiste ». Elles n'en ont certes pas eu la cohérence, et elles n'ont pas exercé la même hégémonie sur les relations de travail (si tant est que le rapport salarial fordiste ait jamais été hégémonique dans la société industrielle, il faudra y revenir). Mais c'est très précisément ce dont il s'agit de rendre compte. Réactiver ces « traces » de salariat dans la société préindustrielle, c'est dire la grande impuissance du salariat d'alors. Mais c'est aussi remonter à son socle anthropologique et trouver un fil conducteur pour suivre ses transformations jusqu'à aujourd'hui. (…) » (Castel, 1995, p. 110)

[43] A quelles conditions ce passage est-il possible, afin d'éviter de regarder le passé avec les outils théoriques d'aujourd'hui et ainsi produire de la confusion, là où l'on souhaitait clarifier et préciser les choses ? Quelles sont les transformations qui commandent le passage d'une forme à une autre ? (Castel, 1995)

On ne peut s'empêcher de procéder à un parallèle entre les formes de l'emploi d'insertion de la période actuelle et les caractéristiques du rapport salarial proposées dans ce paragraphe. Une grande partie des mesures des politiques publiques de lutte contre le chômage et pour l'emploi peut se définir de cette manière. Il en est ainsi des emplois de l'intérim d'insertion, des missions de mise à disposition dans le cadre des associations intermédiaires, mais aussi des mesures de type CIE, CES ou encore CEC, pour n'en citer que quelques-unes, sans oublier toutefois la forme statutaire des Emploi-jeunes. Quelles sont les évolutions qui se dessinent pour la société salariale aujourd'hui et dans l'avenir ?

1.4.2 - Le rapport salarial « moderne » ou l'avènement du modèle de société salarial fordiste[44]

Robert Castel emprunte à Robert Salais le qualificatif de « moderne » pour désigner le rapport salarial qui s'est dessiné dans la première moitié du XXème siècle en France et qui avait été initié dans les périodes de révolution industrielle des XVIIIème et XIXème siècles selon les pays. Le nouveau rapport salarial, dont la définition prend appui sur les travaux de l'école de la régulation[45], se caractérise essentiellement par trois dimensions (Castel, 1995, p. 326) :

---

[44] On désigne sous le terme de « fordisme » l'articulation de la production de masse et de la consommation de masse qu'Henry Ford fut sans doute le premier à mettre consciemment en pratique. Selon Robert Castel, ce serait lui faire trop d'honneur que de lui attribuer le mérite complet de cette mutation anthropologique du rapport salarial, grâce à l'invention de la « chaîne de montage quasi automatique » et grâce à sa politique salariale d'industriel américain. Mais ce dernier ajoute néanmoins que, depuis cette époque, s'affirme une nouvelle conception du rapport salarial, selon laquelle, ajoute Michel Aglietta (1976, p. 130), « le mode de consommation est intégré dans les conditions de production. ». Si une bonne part des travailleurs quitte la misère (zone d'insécurité permanente), cela ne va pas concerner tout le monde… Seuls 8% des salariés à la fin des années soixante-dix travaillent à la chaîne et ils ne sont que 32% à travailler sur des machines automatisées. Les conditions effectives du modèle fordiste touchent une faible part de la population ouvrière. Pour autant, les niveaux de consommation et de vie ont profondément changé durant cette période (Verret, p. 34).

[45] Robert Boyer considère que la croissance qu'ont connue les économies européennes après la Seconde Guerre mondiale provient du rapport entretenu entre les normes de consommation et celles de la production, majoritairement industrielle. Cette mise en relation, inconnue jusque-là, s'est développée dans un « rapport salarial fordien » ou « monopolistique » (Friot, 1998, p. 50). On parlera de «compromis institutionnalisé » pour dire le « compromis patrons-salariés de l'après-guerre (acceptation de la modernisation contre l'assurance que les travailleurs bénéficieront dans leur niveau de vie des gains de productivité correspondants »). Bernard Friot, lui, parlera de « collusion de fond entre le mouvement ouvrier, singulièrement la CGT et le patronat » (Friot, p. 51). Le modèle salarial fordien remplace celui de l'entre-deux-guerres, de type taylorien. Nous signalons simplement ici que le débat sur le rapport salarial fordien existe, notamment grâce aux apports des travaux sur le salaire et la protection sociale de Bernard Friot qui refuse la lecture de la construction du salariat faite par l'*Ecole de la régulation* sous les traits d'une opportunité de dépassement du régime d'accumulation des ressources dans la période de l'après-guerre, alors qu'il est plutôt question de souligner, avec l'avènement du salariat moderne, la contradiction même du capitalisme.

- un mode de rétribution de la force de travail, le salaire - « qui commande dans une large mesure le mode de consommation et le mode de vie des ouvriers et de leur famille »,
- une forme de discipline du travail « qui règle le rythme de la production »,
- un cadre légal qui structure la relation au travail, « c'est-à-dire le contrat de travail et les dispositions qui l'entourent ».

Au regard du rapport salarial pré-capitaliste, ce nouveau rapport salarial articule deux types de variables, historiquement distinctes, voire opposées dans leur logique de développement. D'une part, une première série de variables concerne le type d'organisation du travail, renvoyant aux normes de production (organisation du procès de travail, hiérarchie des qualifications, mobilité des travailleurs), d'autre part, une seconde série de variables qui se réfèrent au mode de vie des individus, renvoyant aux normes de consommation (du salaire, qu'il soit direct ou indirect si l'on reprend la distinction de Bernard Friot) en vigueur dans la période considérée.

1.4.3 - Les conditions de transformation du rapport salarial «moderne »

La constitution d'un nouveau rapport salarial, dit « fordiste », suppose que le précédent, le modèle pré-industriel, ait évolué et que soient réunies cinq conditions de transformation, nous rappelle Robert Castel (1995). Cette approche socio-historique doit favoriser l'analyse du rapport salarial de la fin des années quatre-vingt-dix et nous permettre de savoir si les formes actuelles de l'emploi d'insertion ou si elles gardent principalement les caractéristiques du rapport salarial de la période historique antérieure remplissent les conditions de transformation ou se présentent comme des modalités véritablement nouvelles[46], ce qui les inscrirait dans la société salariale moderne telle qu'elle a pu être définie.

---

[46] A quelle figure sociale appartiennent les permanents salariés ? S'ils sont véritablement dépossédés du pouvoir de décision et de l'essentiel des bénéfices de leur travail, c'est qu'ils occupent alors une position analogue à celle de l'ancien prolétariat et sont désormais, en héritiers privilégiés, qualifiés pour reprendre l'entreprise de transformation révolutionnaire de la société qu'abandonne la classe ouvrière traditionnelle, séduite par les sirènes de la société de consommation et encadrée par des appareils syndicaux et politiques réformistes (Mallet, 1966). Il nous faudra distinguer les bénéficiaires des permanents salariés : une « nouvelle classe ouvrière » se constituerait-elle à travers ces développements de formes qu'organise la division sociale du travail depuis vingt ans. Ou, à l'inverse, se fondent-ils dans ce que Georges Dupeux (1964) a appelé la mosaïque des classes moyennes, relevant du « désir de s'intégrer dans une société où prime la recherche du confort et du bien-être », participant ainsi à « l'embourgeoisement » de la classe ouvrière qui prend appui sur l'élévation générale du niveau de vie qui atténue les antagonismes sociaux ?

Ce qui nous conduirait à poser les questions suivantes : quelles évolutions sociétales se dessinent au travers de ces pratiques salariales ? Vers quel modèle de société salariale allons-nous dans cette période que l'on peut qualifier de post-fordiste, sans toutefois pouvoir encore bien la définir ? En effet, et il faut s'appuyer à nouveau sur les travaux de Robert Castel au risque de paraître peu original dans le choix de références, le mouvement qui se dessine est de type dialectique, « du même et du différent ». Les transformations en cours sont de l'ordre de la métamorphose (1995, p. 16) : toutes les formes salariales comportent à la fois des caractéristiques de la modernité (c'est l'exemple de la dimension sociale des emplois d'insertion[47] à l'opposé de la perception économique *stricto sensu* des emplois ordinaires) et des dimensions de permanence (par le maintien d'un certain niveau de paupérisation dans les populations ouvrières concernées), « fût-ce dans des formes qui ne les rendent pas immédiatement reconnaissables » ajoute Robert Castel (p. 16). De fait, les revenus complémentaires d'existence, par exemple, procèdent tous d'une approche du réel qui se veut renouvelée, adaptée à la situation et, ainsi, très articulée avec la réalité. La « real-society » n'est-elle pas le signe de la modernité par excellence ? Le tableau que nous proposons devrait permettre une lecture critique des conditions de la transformation du modèle de rapport salarial au XXème siècle, entre celui pré-industriel et celui dénommé « fordiste »[48].

---

[47] Les travaux socio-économiques de Jean-Louis Laville et le courant de l'économie solidaire sont conduits dans cet espace de sens.

[48] A un journaliste (Télérama, n° 2757, 13 novembre 2002) qui lui demandait si on avait déjà vécu ce type de régression [remise en cause du salariat par le développement de la précarité, la flexibilité, etc.], Robert Castel répondait que le phénomène avait déjà existé régulièrement dans l'histoire de la salarisation de la population active et il concluait avec pessimisme : « e ne suis pas voyant ni prophète, mais l'avenir me paraît plutôt sombre… ».

Tableau 3 :
Les cinq conditions de transformation du rapport salarial

Condition	Caractérisation	Commentaires
Première condition	Ferme séparation entre ceux qui travaillent effectivement et régulièrement et les inactifs ou les semi-actifs qu'il faut soit exclure du marché du travail, soit intégrer sous des formes réglées.	La définition moderne du salariat suppose l'identification précise de ce que les statisticiens appellent la population active, définie entre 1896 et 1901 : « les actifs seront ceux et seulement ceux qui sont présents sur un marché du travail ou marché de biens et des services » (Topalov, 1993, p. 24), mais il s'agit aussi du chômeur involontaire, forme distincte de tous ceux qui entretiennent un rapport erratique avec le travail. Ainsi, la situation du salarié est distincte de celle de pourvoyeur de marchandises ou de services.
Seconde condition	Fixation du travailleur à son poste de travail et rationalisation du procès de travail dans le cadre d'une « gestion du temps précise, découpée, réglementée » (Salais, 1985, p. 325).	On voit émerger une nouvelle forme de rapport salarial, fondée sur une « organisation scientifique » du travail[49]. Elle se définit comme la « rationalisation maximale du procès de travail, l'enchaînement synchronisé des tâches, une séparation stricte entre temps de travail et temps de non-travail, le tout permettant le développement d'une production de masse » (Castel, p. 333)
Troisième condition	Accès par l'intermédiaire du salaire à « de nouvelles normes de consommations ouvrières »[50] à travers lesquelles l'ouvrier devient lui-même l'usager de la production de masse.	Avec la mise en relation systématisée de la production et de la consommation de masse[51], c'est à un changement complet de la conception patronale de l'ouvrier que l'on assiste. Celui-ci passe de producteur maximaliste et consommateur minimaliste à une situation socio-économique où il lui est demandé de consommer de plus en plus pour écouler la production de masse.
Quatrième condition	Accès à la « propriété sociale » et aux services publics.	Pouvoir accéder à des biens collectifs tels que la santé, l'hygiène, le logement ou encore l'instruction permet à l'ouvrier de se mettre à l'abri du dénuement absolu. Cette propriété de transfert constitue un filet minimal de sécurité lié à la situation de travail qui couvre les situations hors travail. Robert Castel pourra en conclure, que « si le paupérisme avait été le poison de la société industrielle à ses débuts, l'assurance obligatoire constitue son meilleur antidote » (1995, p. 336).
Cinquième condition	Inscription dans un droit du travail qui reconnaît le travailleur en tant que membre d'un collectif doté d'un statut social au-delà de la dimension purement individuelle du contrat de travail.	Cette prise en compte de l'existence d'un collectif, qui dépasse l'individu, favorise le glissement de la relation contractuelle du rapport salarial dans la société pré-industrielle et industrielle à un statut de salarié. Jacques Le Goff précise que dans la notion de statut, « il y a (…) l'idée de définition objective d'une situation échappant au jeu des volontés individuelles » (1983, p. 112).

Source : Castel, 1995

[49] Plutôt que de vouloir réaliser le travail perpétuel, il s'agit de procéder à une « organisation rationnelle » du travail. Avec la parcellisation des tâches, devenant de plus en plus simples et répétitives, la question de la qualification devient obsolète et l'ouvrier (porté par une conscience de classe qui se développe dans le même mouvement), qui jusqu'à alors avait le pouvoir dans l'atelier, se voit dépossédé du pouvoir de négociation que lui procurait le « métier » (Coriat, 1979).

[50] Expression de Michel Aglietta (1976) dans son ouvrage *Régulation et crises du capitalisme, l'expérience des Etats-Unis*, reprise par Robert Castel (1995, p. 334) sous la forme d'un titre d'un paragraphe.

[51] L'histoire officielle retient que c'est à Henry Ford que l'on doit cette évolution grâce au « five dollars a day ». Bien plus qu'une augmentation de salaire, cette mesure est, pour l'ouvrier, le moyen d'accéder au statut de consommateur des biens de la société industrielle. On ne lui demande plus de consommer seulement pour reproduire décemment sa force de travail et « entretenir sa famille sur le même pied de médiocrité » (Castel, 1995, p. 334). Cette transformation des modes de vie populaires va toucher principalement les travailleurs des grandes concentrations industrielles et signer l'émergence du modèle fordiste de la société salariale du XXème siècle. Réalisée par homogénéisation des conditions de vie et des milieux de vie, cette transformation a concerné l'habitat, les transports et plus généralement les rapports de l'Homme avec son environnement.

Si les réponses actuelles au débat à propos des formes et des conditions de transformation des rapports salariaux ne sont que partielles et provisoires[52], la question de la définition du salariat reste entière et génère des interprétations et un travail de recherche toujours en cours. Notamment concernant la naissance de la forme moderne du salariat que certains datent des années trente et quarante (Salais, 1986 ; Castel, 1995), alors que pour Bernard Friot (1998), elle se situe à la fin des années soixante-dix, au moment de son extension effective à l'ensemble des employés et ouvriers.

> « Que les années cinquante et soixante aient été des années de très grande conflictualité, que le salariat ait été constitué non pas à la fin des années quarante, mais à la fin des années soixante-dix, (…) c'est-à-dire précisément au moment où la science économique commence à décréter sa crise, voilà un fait qui ne surprendra pas ceux qui font du salariat une affirmation du travailleur collectif contradictoire au mouvement du capital, mais qui doit être soigneusement passé sous silence par tous ceux qui ne peuvent supporter l'idée que ce qui s'est construit depuis un demi-siècle peut être la première étape d'une révolution en cours dans le capitalisme. » (Friot, 1998, p. 52).

Les évolutions actuelles concernant le salariat et ses formes de mise en œuvre introduisent un autre débat dont les termes sont les suivants : 1) Salariat et non-salariat ; 2) Salariat et Protection sociale ; 3) Salariat et Chômage. Elles soulignent des enjeux importants pour le devenir du modèle d'organisation sociétale, que l'on peut situer en trois points, pour l'essentiel. D'une part, le modèle de l'Etat providence peut-il être conservé, et sous quelle forme, en fonction des transformations de la société qui se dessinent ? D'autre part, les évolutions du salariat ont-elles transformé le territoire de ce dernier : le nombre de « salariés » ne fait que croître et certaines catégories d'individus n'accèdent plus à l'emploi salarié. Paradoxe difficile à comprendre si on le situe dans une réflexion socio-historique concernant le XXème siècle, où l'emploi a unifié le salariat au travers des luttes et des conflits salariaux. Enfin émerge la question d'un

[52] Quelle est la définition du salariat ? Est-ce l'extension du nombre des situations sociales quand on parle de l'ensemble des travailleurs salariés ? Ou existe-t-il un concept, celui de travailleur collectif, constitué à partir du salaire ? La manière de répondre à cette question oriente le débat dans des directions très différentes. Si on reprend la thèse de Bernard Friot, le salariat est défini à partir du salaire (les autres dimensions constitutives ne sont pas à refuser mais elles ne sont pas déterminantes), celui-ci devant constituer la ressource exclusive du statut de salarié. C'est donc la nature des ressources qui définit le salaire et l'insertion des travailleurs dans le salariat. Ainsi, on peut observer des situations contrastées, contradictoires, entre un salarié dont les ressources ne proviennent pas du salaire et qui n'appartient pas de ce fait au salariat, et le médecin conventionné du secteur 1, qui tire ses revenus de l'assurance-maladie, etc. (1998, p. 52).

autre équilibre à trouver : le statut de ces nouvelles activités intitulées emplois soulève des interrogations tant en terme de droit social des individus que concernant le rôle de l'Etat dans ce nouveau contexte.

D'un point de vue général, si nous acceptons le postulat que la société salariale est en mouvement permanent, qu'elle vit des transitions importantes dans son organisation, nous devons constater

> « (…) qu'aucune des théories actuellement en vigueur dans le champ de la socio-économie du travail - qu'il s'agisse du dualisme, des nouvelles approches néo-classiques des contrats, des conventions, de la régulation ou de la sociologie de l'emploi - ne permet de comprendre, à elles seules, et notamment parce qu'elles ne relient pas explicitement le problème à la crise, ce « brouillage » de l'articulation entre forme de travail et forme d'emploi constitutif des rapports salariaux, entre les normes et les règles qui les sous-tendent. » (Friot et Rose, 1996, p. 29).

C'est pourquoi, grâce notamment aux travaux de José Rose, nous nous proposons de réfléchir à la question des rapports salariaux en terme de rapport de travail et d'emploi[53], comme alternative possible à la notion de relation salariale qui organisait les rapports salariaux, c'est-à-dire comme ensemble de

> « ce qui relève de l'exercice du travail (organisation du travail, qualification, temps, rythme et contenus du travail), des conditions d'accès au travail et à l'emploi (détermination du contrat, de sa forme, de sa durée, statut de l'emploi, mouvements d'entrée, de sortie et de promotion) et de la reproduction de la force de travail (salaire, formation). » (Rose, 1996, p. 74).

Ces rapports sont l'objet d'une mise en forme qui se concrétise par des codifications, des conventions, des valeurs communes, des discours, mais également des accords

[53] L'approche proposée, précise José Rose (1992, p. 14), se fonde théoriquement sur la notion de « formes institutionnelles » définie par la théorie de la régulation. Ces formes se déterminent à la fois au niveau global et à des niveaux intermédiaires, conjuguant ainsi l'étatique et le conventionnel, le général et le spécifique. Selon Robert Boyer (1986) « il est possible d'avancer trois principes d'action pour les formes institutionnelles : la loi, la règle et le règlement définis d'emblée au niveau collectif (...), « l'aboutissement à un compromis à la suite de négociations » et « la communauté d'un système de valeurs ou tout au moins de représentations » (pp. 55-56) ».

tacites, des pratiques et des rôles. Ils aboutissent à la constitution des règles[54], et non l'inverse, qui régiront les rapports salariaux, ensuite. C'est à Bénédicte Reynaud (1992) que nous devons d'avoir précisé le sens de la notion de *règle* dans le contexte salarial[55] : elle est « abstraite, hypothétique et permanente » (p. 49), ce qui la distingue de la décision. L'auteur précise également que « la règle entraîne la prévisibilité des stratégies opérant comme une source possible de stabilité de l'organisation sociale » (p. 52).

1.5 - Société salariale, salariat et emploi

Dans le cadre français, la notion d'emploi salarié est centrale car elle permet de comprendre la transformation de la société salariale : transformation qui, en s'appuyant sur le concept de travail comme valeur universelle, est fondée sur le principe de la règle[56]. Le système d'emploi salarié peut donc se définir comme un ensemble de règles, de pratiques et de codifications qui structure les rapports de travail entre l'individu et son employeur, et bien au-delà, quand on le prend comme matrice du système de protection sociale des travailleurs. Cette première définition offre l'avantage d'un certain consensus, Bernard Friot et José Rose lui reconnaissant un certain intérêt même si elle peut être considérée comme « minimaliste »[57]. L'emploi apparaît ainsi comme la reconnaissance sociale d'un certain type de travail, comme la forme socialement objectivée du seul travail socialement utile[58] : il est la « reconnaissance publique du travail selon des règles qui garantissent au travailleur un statut[59] et une rémunération

---

[54] Les règles peuvent être différenciées selon plusieurs critères : « leur degré de stabilité, leur caractère plus ou moins commun ou particulier, impératif ou non, réglementé ou informel, catégorisant ou non, individuel ou collectif, leur origine (étatique, conventionnelle, contractuelle, traditionnelle, jurisprudentielle). » (Rose, 1992, p. 14).

[55] A titre d'illustration, concernant l'univers salarial : les rapports de travail et d'emploi entre employeur et salariés sont qualifiés d'asymétriques. En effet, ils sont sources « à la fois de subordination, de conflit, de confrontation mais aussi de coopération, de compromis et d'accord. » (Rose, 1992, p. 15).

[56] Nous développerons ce point dans le paragraphe 1.5.1 du présent chapitre.

[57] Le caractère minimaliste d'une telle définition permet de procéder à des rapprochements utiles de définitions, et ainsi ouvrir le débat. Par exemple, dans son rapport *Le travail dans 20 ans*, Jean Boissonnat précisait que l'*activité* étant toute action socialement utile en-dehors de la sphère privée et le *travail* une activité normalement rémunérée, l'*emploi* serait un travail organisé dans la durée (1995, p. 32).

[58] L'emploi est une forme sans contenu. Le concept utile pour définir le contenu de l'emploi est celui du travail, facteur de production dont la valeur est immédiatement et adéquatement reconnue dans le salaire (ou dans le prix du bien ou du service produit, si le travailleur est indépendant) (Friot et Rose, 1996, p. 29). L'emploi correspond à la norme sociale de reconnaissance de certaines activités productives et le travail, le simple exercice de cette activité comme travail rémunéré (*Ibid.*, p. 29).

[59] Dans une annexe au rapport Boissonnat, Dominique Méda précise que l'emploi est la matérialisation, en quelque sorte la localisation, par un statut, un contrat, une classification, de l'exercice d'un travail (p. 327).

tarifée » (Friot et Rose, 1996, p. 33). L'idée de « travail rémunéré » est à retenir parce qu'elle met en évidence deux caractéristiques centrales pour notre propos, à la fois le caractère socialement utile du travail et le fait que le travail sorte de la sphère privée (*Ibid.*, p. 29). Toutefois, la définition ne peut être totalement satisfaisante mais nous reviendrons sur ce point plus tard (§ 1.5.1.1).

Ce paragraphe de présentation de l'objet d'étude à partir d'une première tentative de définition n'épuise pas toutes les questions qui traversent la sociologie de l'emploi et de l'insertion professionnelle (depuis le début des années quatre-vingt-dix, selon Michel Lallement, 2001a)[60]. Cette définition fait écho à deux débats importants dans le champ de l'économie politique actuelle et qui structurent notre thèse. D'une part, la rémunération soulève la question de la place des thèses néo-classiques du travail dans l'économie capitaliste contemporaine et leur pertinence à expliquer la situation de chômage de masse et les difficultés d'accès à l'emploi pour certains publics. D'autre part, elle souligne une interrogation sur les conditions de l'émergence possible de nouveaux emplois dans des gisements [d'emplois] actuellement encore positionnés dans la sphère domestique ou de l'utilité collective, par exemple. Les activités des structures du champ de l'insertion par l'activité économique s'inscrivent pleinement dans ce débat, surtout depuis que la loi de lutte contre les exclusions de 1998 a fortement réduit l'accès aux emplois en entreprise pour les bénéficiaires du dispositif des associations intermédiaires, par exemple, les obligeant à s'orienter vers les activités de service à domicile (garde, ménage,…), d'aide à la personne [âgée] et de travaux saisonniers, ponctuels chez les particuliers.

Trois points structurent le paragraphe pour essayer de comprendre les contours de cette réalité que représente l'emploi, les fonctions qu'il exerce et son rapport à la société salariale contemporaine : 1.5.1 - L'emploi comme construction sociale de la réalité de la société salariale ; 1.5.2 - Les fonctions de l'emploi dans la société salariale ; 1.5.3 - La mutation des formes d'emploi : une mise en cause du modèle de l'Etat-providence.

---

[60] Michel Lallement (2001a) situe aux débuts des années quatre-vingt-dix le glissement de la notion de travail à celle d'emploi dans les travaux des chercheurs. Comme le souligne Pierre Tripier (1991), la matrice disciplinaire est passée du primat du travail à celui de l'emploi. Témoigne de cette évolution récente le calcul statistique du poids des articles, de la production scientifique effectué par Michel Lallement qui présente la question de l'emploi comme la nouvelle énigme de la sociologie française. Cette dernière précision est utile car une question persiste, celle de savoir si le débat intellectuel actuel n'est pas limité et daté au territoire national et à la situation de plein chômage, comme le définit Margaret Maruani (2001) dans un autre article de l'ouvrage *La sociologie du travail : 40 ans après* (2001) d'où nous tirons les propos de Michel Lallement.

1.5.1 - L'emploi comme construction sociale de la réalité de la société salariale

Comme le travail, l'emploi doit être considéré comme une construction sociale[61] et non comme une « donnée ». Il s'agit de l'assignation de catégories de main-d'œuvre à certaines formes d'emploi en fonction du statut social, de l'âge, de la qualification, du sexe. Une construction sociale qui varie donc en fonction de l'état des rapports de force entre salariés-syndicats-direction et des relations sociales dans l'entreprise. D'autres paramètres construisent aussi la réalité de la situation sociale qu'est l'emploi salarié : l'histoire locale (les rapports entre local et national ont leur importance même si le poids du niveau national est prépondérant)[62], la situation du bassin d'emploi (Maruani et Reynaud, 1987, p. 20), pour n'en citer que deux.

1.5.1.1 - L'emploi, une construction qui s'est élaborée sur un siècle

Si le terme d'emploi, dans son acception moderne, est centenaire, sa définition est encore difficile et non stabilisée car elle s'est construite par un jeu successif d'oppositions à des notions telles que « sans emploi », « sans activités » ou encore « sans ouvrage ». Il faut attendre les années 1920/1930 pour connaître les conditions favorables de constitution de la notion d'emploi : la première partie du XXème siècle a ainsi contribué à la construction de la notion d'emploi par ce « jeu » d'oppositions. L'emploi se caractérise donc dans cette première moitié du XXème siècle comme constitué principalement par la stabilité du lien salarial (rôle déterminant du salaire[63]), par la définition de devoirs mais aussi de droits des salariés, par la constitution de grilles de classification, par la réglementation des recrutements et des licenciements… (Rose, 1996). L'emploi comprend donc aussi bien les conditions d'accès à l'activité professionnelle que les conditions d'exercice de cette activité (Desmarez, 1987).

---

[61] La notion de « construit social » (Zagerfka, 1994) est un objet de négociation entre acteurs individuels et collectifs, qui se transforme et s'infléchit au cours de la vie, se module selon le contexte local (p. 181).
[62] Nous aurons l'occasion de reprendre ce point dans le chapitre V en introduisant l'idée « d'employeur territorial » concernant les actions relatives à l'emploi pour les associations intermédiaires.
[63] L'emploi peut donc se définir comme une forme de rémunération (le salaire) pour un travail effectué dans un statut. Dans cette approche économique, nous observons que c'est la rémunération du travail qui est privilégiée pour expliquer l'existence d'un emploi. De ce fait, la sphère domestique et celle du bénévolat sont exclues de l'espace de l'emploi, l'une parce que d'ordre privé, la seconde parce que d'ordre symbolique (touchant à la logique du don et du contre-don).

> « (…) L'échange [entre demande et offre de travail] s'est progressivement vu encadré par un ensemble de règles constitutives du droit du travail. L'activité de travail est ainsi encadrée dans nos sociétés par l'emploi qui procure un cadre réglementaire formalisé par le droit du travail et définit aussi un statut social et des règles de rémunération. (…) » (Rose, 1996).

Cette caractérisation progressive de la notion d'emploi, qui s'est affirmé plus nettement après la Seconde Guerre mondiale, prend appui sur deux idées forces. D'une part, les évolutions industrielles de ce siècle et l'organisation du travail ont identifié l'emploi au poste de travail individualisé. D'autre part, l'emploi est considéré comme une grandeur macro-économique qui définit un niveau (d'emploi). Cette double acception propose de considérer l'emploi au regard de deux types de grandeur économique : au niveau micro-économique, l'emploi par rapport à un poste de travail, et, au niveau macro-économique, la notion de travailleur collectif[64] remplaçant le producteur individuel qu'est le travailleur. Dans la seconde moitié du XXème siècle, d'autres travaux viendront enrichir la notion avec l'émergence d'un sens nouveau du concept d'emploi comme situation entre emploi et attente de travail salarié à temps plein garanti (Salais, 1985, p. 260).

Pour résumer notre propos, retenons que le fait majeur des années cinquante, soixante et soixante-dix est l'homogénéisation de la reconnaissance des situations de travail dans l'emploi. Or, depuis les années quatre-vingts, le phénomène majeur est la multiplication des formes de l'emploi, ce qui a brouillé la frontière entre travail dans l'emploi et travail hors-emploi, et introduit dans la forme « emploi » des modes de reconnaissance du travail en réalité très éloignés de l'emploi-norme. La question récurrente que pose cette rapide revue historique est donc de savoir si on est passé du non emploi à l'emploi[65] ou d'une forme d'emploi à une autre (Friot et Rose, 1996) ? L'emploi demeure-t-il un invariant ou une forme du travail constituée pendant la période de croissance et ensuite entrée en crise ?

---

[64] Bernard Friot (1998) nous propose une notion de travailleur collectif construite à partir des titulaires de l'emploi et des bénéficiaires des prestations sociales.

[65] En fait, il est question ici de savoir à quelle distance de la norme statutaire, la forme particulière d'emploi se transforme en non-emploi ? Le débat autour de la norme d'emploi est au cœur de la réflexion actuelle des sociologues et des économistes du travail.

1.5.1.2 - L'emploi : catégorie universelle ou situation sociale particulière[66]

Poser l'emploi salarié comme catégorie universelle de sens, c'est renoncer à une simple approche descriptive des mises en forme publiques du travail (Friot et Rose, 1996, p. 33), c'est-à-dire à une définition minimaliste, pour trouver un outil conceptuel utile à la compréhension des phénomènes observés. L'emploi salarié est à la fois *reconnaissance publique*, *statut* et *tarif de rémunération* de l'activité travail. Mais cette apparente évidence de la définition soulève de nombreuses interrogations dont nous souhaitons aborder quelques éléments : 1) Tout d'abord, comment s'opère la *reconnaissance publique* du travail et qui l'effectue ? 2) Ensuite, quelles sont les frontières en terme de *statut* concernant des ensembles d'activités typiques ou non-typiques de la situation d'emploi ? 3) Enfin, et ce n'est pas la moindre des interrogations : Que rémunère le salaire perçu par un travailleur dans le système d'emploi actuel ?

La première interrogation porte sur la reconnaissance publique de l'emploi. Dans ce cadre, l'emploi existera dès que la mise en œuvre de la force de travail reposera sur la fixation préalable d'un ensemble de règles qui ne découlent plus seulement d'une décision privée, afin d'éviter le « marchandage » permanent et asymétrique entre l'employeur et le salarié. Pour ce faire, un système de droits collectifs doit préexister aux relations inter-individuelles de travail[67]. Ceci posé, l'emploi devient un invariant dans la société salariale. Il permet d'éviter que le conflit que constitue le rapport de travail soit médiatisé par la négociation collective, les règles édictées, le tout dans un espace social organisé (avec un appareil administratif et judiciaire à même de régler les conflits d'intérêts et de trancher les différends). Ce dernier point souligne une question centrale aujourd'hui : celle de la place et du rôle de l'Etat (au sens de puissance publique) : ce dernier remplit-il la fonction de ce que Robert Castel nomme l'Etat social en opposition à l'Etat libéral ? Doit-il être un simple garant ou un interventionniste dans les négociations, par rapport aux défaillances des partenaires

---

[66] Ce paragraphe a été rendu possible grâce aux travaux conduits par le GREE entre 1993 et 1995 dans le cadre d'un séminaire intitulé « Travail, emploi, salaire » avec le soutien financier du programme « Travail et Emploi » du CNRS. Ces travaux ont été publiés dans l'ouvrage collectif *La construction sociale de l'emploi en France. Les années soixante à aujourd'hui*, en 1996.

[67] Dans le champ de l'insertion par l'activité économique, cette préoccupation est forte. En effet, l'accès au statut salarial ne gomme pas toute l'interrogation sur les formes de ces emplois quand il s'agit d'emploi à domicile, de « petit boulot », de mission de très courte durée (moins de la journée), etc.

sociaux salariés et patronaux ? S'il est la clef de voûte du système, il doit intervenir et il devient du même coup celui qui permet la construction de l'emploi. Qui opère la reconnaissance publique de l'emploi ? Le débat est ancien et semble ne pas progresser, sauf à reconnaître une certaine évacuation du débat contradictoire vers l'acceptation plus ou moins bien argumentée que la société salariale laisse sa place à une société de la pluriactivité. Dans cette perspective, l'emploi comme travail à statut et le travail comme activité rémunérée n'ont plus de réalité ou d'universalité. Or, si l'on refuse cette situation, la question de l'emploi dans la société salariale doit être posée dans le contexte théorique des notions et concepts qui lui donne réalité : la question est donc, encore après plus de deux siècles, de savoir si l'usage du terme emploi doit être réservé à la « reconnaissance du travail voué à la production et la reproduction du capital, selon la distinction smithienne entre le travail payé par l'épargne (travail productif) et le travail payé par le revenu (travail improductif). » (Friot et Rose, 1996, p. 34). Et donc, est-ce le capital qui opère la reconnaissance ? Ou peut-il y avoir du travail qui ne donne pas lieu à reconnaissance en emploi ?

La seconde interrogation va faire l'objet d'un développement ultérieur (§ 1.5.3), nous ne faisons que l'introduire dans ce paragraphe. Si l'emploi est organisé selon un système de règles qui devient en fait la norme d'emploi, toutes les activités professionnelles sont observables avec cette référence. Qu'en est-il des formes particulières d'emploi qui vont au-delà de la norme ? Et c'est majoritairement le cas des emplois d'insertion dans le système français. Quelle est l'amplitude acceptable au sein du système d'emploi ? En fonction de la place et du rôle de l'Etat (garant ou interventionniste), la distance est plus ou moins importante et la définition de ce qui est emploi et ce qui n'en est pas devient une question difficile à résoudre : l'emploi recouvre alors des situations très éclatées et peu visibles.

La question de la rémunération de l'activité est d'importance pour mieux comprendre la place plus ou moins centrale de l'emploi dans le système professionnel français. L'activité travail a comme contre-partie une reconnaissance financière, le salaire. Mais que rémunère celui-ci, en définitive ? Simplement, le travail immédiat de l'individu, ou bien autre chose ? Le seuil du salaire est aussi important dans le débat que nous posons : imagine-t-on un seuil plancher à la contrepartie financière du travail (on n'évoque que très rarement la question du seuil plafond !), qui contribuerait ainsi à mieux définir l'emploi ? Comment situer la rémunération : une simple ressource à mettre en face

d'une activité en fonction de la productivité de celle-ci ? Ou comme un tarif, politiquement négocié, ce que Bernard Friot (1998) appelle le barème, fruit de la négociation et des conventions.

1.5.2 - L'emploi salarié dans la société assure-t-il la protection du travailleur ?

Sans procéder à une histoire de la protection sociale et du salariat, très bien réalisée par d'autres (Hatzfeld, 1971 ; Ewald, 1986, Castel, 1995 ; Friot, 1998), nous souhaitons dans ce court paragraphe, rappeler la fonction qu'exerce l'emploi dans le système social français depuis plus d'un demi-siècle. L'emploi, comme forme sociale du travail, a contribué à l'avènement du salariat dans le système capitaliste, lui permettant de dépasser la logique initiale qui en faisait un instrument exclusif du capital afin de stabiliser et mobiliser la main-d'œuvre (comme nous le verrons dans le chapitre II), pour devenir un système de protection novateur et révolutionnaire.

1.5.2.1 - Une protection qui s'est construite progressivement

L'extension du salariat et de la forme historique emploi (dans sa forme typique) procède d'un principe universaliste de protection du travailleur que l'on peut repérer comme système de protection sociale. Dans ce contexte, l'emploi est le support salarial typique d'un système de protection du sujet social qu'est le travailleur. Par ses travaux successifs, Robert Castel (1997) a fortement contribué à en dresser les contours[68], poursuivant sans relâche une réflexion qui tente de préciser les limites du modèle de la société salariale. Sa caractéristique centrale est de proposer un système de protection pour le sujet social ou le groupe social par rapport à l'environnement qui lui permette de jouir « d'un minimum de garanties, [bénéficier] d'un minimum d'assurances dans le présent et pour l'avenir (...) » (1997, p. 30). C'est en cela que le travailleur peut être perçu comme « protégé ».

La protection s'adjoint un statut, celui de travailleur salarié. Cette victoire, que d'autres nomment innovation, a permis de dépasser la vulnérabilité qui était le lot séculaire de la grande majorité des salariés (pour l'essentiel, des ouvriers). Mais la véritable victoire, c'est que le statut de travailleur salarié devint le vecteur de la diffusion des protections

---

[68] Bien évidemment, il n'est pas le seul. Et il serait injurieux de ne pas rappeler que tous les travaux cités font référence, explicitement ou non, aux travaux conduits par Henri Hatzfeld sur le système de protection sociale en France et dans la société occidentale.

acquises à l'ensemble du corps social. Ne nous méprenons pas : l'objectif n'était pas de faire de tous les travailleurs des salariés, mais d'assurer à tous les protections contre les aléas de la vie et d'en finir avec l'idéal de la sécurité-propriété. Ainsi, en 1945, lorsque l'ordonnance qui institua la Sécurité sociale fut signée, celle-ci s'appuya sur la volonté de « garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leurs capacités de gain »[69]. Et progressivement, cette protection s'étendit à l'ensemble des citoyens (non seulement les salariés mais aussi à l'ensemble des activités et même pratiquement de la population, inactifs compris).

Les logiques en jeu dans le contexte des trente dernières années mettent donc en débat ce qui semblait être acquis avec l'avènement du capitalisme industriel (la seconde révolution industrielle, pour être précis) et l'extension et la généralisation du salariat. Le salariat est-il encore un état irréversible ? Les transformations en cours remettent en cause le rapport salarial historique : les protections attachées au salariat s'effritent et des failles apparaissent. Les nouvelles formes de protection mises en œuvre, ce que l'on a coutume de désigner sous les termes de « politiques d'insertion », vont-elles assurer de la même manière la protection des individus, alors même que le salariat moderne se transforme et devient sensiblement différent de celui des époques antérieures ? Aujourd'hui, les politiques d'insertion s'activent en différents lieux du territoire national : leurs ancrages locaux les différencient des actions précédentes, essentiellement portées par l'Etat central, caractéristiques de ce que Robert Castel (1997) nomme l'*Etat social*. Cette évolution ne laisse-t-elle pas entrevoir le retour à d'anciennes formes de protections « pré salariales » telles que le clientélisme (Robert Castel écrit « néoclientélisme » - 1997, p. 35) ou encore la réactivation de nouvelles formes de philanthropie ? Nous ne voudrions pas sur ce point laisser poindre une critique injustifiée concernant l'œuvre des philanthropes. Rappelons simplement, mais sans qu'il y ait d'ambiguïté, que la plupart des protections, d'un point de vue historique, ont été initiées par les différents courants philanthropiques (réunissant des notables et des patrons paternalistes) qui posaient comme principe de base que les actions étaient engagées sur le mode de l'initiative privée et de la contribution volontaire. Ces « politiques sociales », réalisées dans le cadre d'une nation sans Etat, se donnaient pour

[69] Ordonnance n° 45-2258 du 04 octobre 1945, Journal Officiel, 06 octobre 1945, p. 6280.

objectif la moralisation des classes laborieuses par les « gens de bien » (Castel, note de bas de page, n° 15, 1997, p. 37) ; ce dernier ajoutant que la « leçon » administrée par les moralistes était : « Prenez de la peine et économisez, et vous sortirez de votre condition. » (*Ibid.*, p. 35).

La formation du champ de l'insertion par l'activité économique ne risque-t-elle pas de conduire ses acteurs à opérer de manière privilégiée à partir d'une base locale et/ou d'initiatives privées, caractéristiques du champ ?

1.5.2.2 - La protection par le salariat remise en cause

Le modèle de la propriété (financière et patrimoniale) reste encore pour beaucoup le moyen le plus efficace d'assurer l'avenir.

> « Jusqu'au XIXème siècle, le support principal de ce type de protections, c'est la propriété et l'ensemble des prérogatives qui y sont associées. Le support patrimonial protège contre ces principaux aléas de l'existence, ces « risques sociaux » majeurs que sont la maladie, l'accident, la vieillesse impécunieuse. Longtemps celui qui possède des réserves, un patrimoine, comme le propriétaire terrien ou le rentier, a représenté le paradigme de l'individu assuré qui vit dans la sécurité sociale. Comme le dit encore Charles Gide, avec une sobre éloquence : « En ce qui concerne la classe possédante, la propriété constitue une institution sociale qui rend les autres à peu près superflues. » (en 1902). Il situe de ce fait toutes les institutions qui « font du social » dans l'espace d'un manque, et en réalité du manque de propriété. » (Castel, 1997, p. 33).

Avec le développement des approches néo-libérales ces dernières années, n'assiste-t-on pas à un retour en force de ce type de doctrine ? Dans la culture occidentale et spécialement en France, le principal obstacle à l'établissement de protections sociales fortes a été la persistance de ce modèle dominant de protection associant indépendance et sécurité parce qu'il est fondé sur la possession d'un patrimoine privé. Devenir propriétaire c'est être vraiment protégé. Dans le cas contraire, l'individu n'est qu'un secouru que l'on peut traiter avec plus ou moins de mansuétude ou de rigueur. Au plan historique, la position dominante du droit de la propriété est très ancienne, elle remonte très certainement au début de l'histoire de l'humanité avec ses variantes en fonction des régimes et des époques. Plus récemment, la période révolutionnaire, plutôt que de changer de modèle (en faveur d'un droit au travail qu'elle a pourtant introduit), l'a renforcé. Ainsi, les assemblées nationales successives en ont fait la base de la reconnaissance de la citoyenneté des individus. En effet, le droit à la propriété est

étendu à tous les citoyens : les plus démunis y accèdent aussi, du moins en droit, par l'acquisition de biens nationaux et le partage des communaux. Il est même « appliqué » au droit au travail car l'activité professionnelle devient d'un accès libre, ouvert à tous. En fait, cette liberté alla à l'encontre des concernés, notamment les plus laborieux d'entre eux, car le droit qui est reconnu n'est pas effectif même si réel (en terme de droit) et, du même coup, ils perdent les protections de l'organisation traditionnelle des métiers[70] (dans une logique de solidarité communautaire).

Aujourd'hui, au XXIème siècle, la situation des plus démunis face au risque de chômage ou à l'inactivité reste sensiblement identique. En terme de droit, l'accès à l'emploi est reconnu pour tous ; dans les faits, il en est très différemment (comme nous le montrerons dans le chapitre III, principalement la section 3). Les dispositifs d'insertion par l'activité économique le revendiquent et en font une valeur centrale de leur action. Le droit gagné reste un droit de principe : il n'a pas d'effectivité ni de réalité pour les « handicapés sociaux », qui n'ont pas les moyens collectifs de faire face aux aléas (par le jeu de la solidarité pris comme « contrat social »). Dans un contexte où ceux-ci deviennent de plus en plus visibles et importants[71], le modèle de protection antérieur lié à la propriété a tendance à redevenir dominant, paradoxalement. S'installe une logique de l'échange équivalent entre l'effort consenti (de travail) et des droits (proportionnels) pour protéger l'individu et sa famille, assis sur l'épargne salariale constituée comme un « capital » de prévoyance pour l'avenir, alors que le principe de la solidarité salariale repose sur le salaire et les prestations acquises de suite à la perception de celui-ci. L'époque récente consacre le principe de la remise en cause de la protection assurée par le salariat, et ce, malgré sa généralisation depuis cinquante ans.

1.5.3 - La mutation des formes de l'emploi : une mise en cause du modèle de l'Etat-providence

Après avoir posé les jalons nécessaires à notre thèse relative aux rapports étroits et paradoxaux qui existent entre l'insertion des publics en difficulté et le système de protection des salariés auxquels les actions de lutte contre les exclusions se réfèrent, nous développerons un propos plus critique sur les effets des transformations de

---

[70] Entre autre du fait de la Loi *Le Chapelier* - Voir chapitre II (section 2).

[71] Dans une société où le principe de la propriété (qu'il faut entendre comme financière) régit le modèle de la solidarité, la tendance est à la multiplication des travailleurs pauvres, alors que la richesse nationale ne fait que croître (Friot, 1998, pp. 22-23).

l'emploi en cours. Les formes de l'emploi que les structures du champ de l'insertion par l'activité économique proposent, contribuent à alimenter, même partiellement, le débat sur la pertinence même de l'Etat-providence, clef de voûte de la société salariale en France.

1.5.3.1 - Du couple « emploi - protection », symbole de l'Etat-providence à la française, à celui de « protection - patrimoine », fondement de l'Etat libéral, ou l'histoire d'un retour en arrière

Tout l'effort des luttes et des conquêtes sociales, durant principalement la période de la société industrielle, a permis la reconnaissance du salariat (définissable par le couple de sens « emploi-protection ») comme un état irréversible au cœur de la société moderne. Attaché à ce statut, un ensemble de protections spécifiques a été progressivement acquis, aboutissant à la formulation d'un nouvel idéal pour le travailleur salarié, à savoir qu'il ne lui était plus nécessaire de quitter son état [de précarité et de docilité] car les conditions de sa sécurité ne dépendaient plus nécessairement de l'accès à la propriété (du même coup, l'abolition du salariat ne peut plus être un mot d'ordre, comme ce fut le cas pour les ouvriers révolutionnaires de la fin du XIXème siècle). « Le salarié prélève sur son salaire pour consolider sa condition de salarié, il n'économise plus pour devenir un petit propriétaire » (Castel, 1997, p. 37). Le patrimoine social ainsi constitué se diffère fondamentalement du patrimoine privé : il ouvre pour ainsi dire un droit de propriété pour la sécurité[72] que va garantir l'Etat par un ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui vont permettre à l'ayant-droit de bénéficier d'une assurance personnelle l'autorisant à disposer de prestations à des moments et dans des conditions strictement définies. Le caractère obligatoire et la généralisation du système pose les fondements de ce que l'on nomme l'Etat-providence à la française.

Les difficultés économiques rencontrées depuis trente ans ont mis à mal le système de l'époque, du moins en ont-elles contesté le bien fondé et un certain nombre d'acquis. Le retour en force de la logique du système de « protection - patrimoine » est le reflet des tensions en jeu et le masque du retour d'une conception libérale des rapports sociaux et économiques au sein de la société salariale. Par ailleurs, cette dernière a changé dans ses

[72] Le droit à la sécurité prend la forme d'un « salaire indirect » qui correspond à cette part de la rétribution de l'activité du travailleur qui échappe à la logique du marché et représente un salaire pour la sécurité. Et du même coup, l'épargne et le patrimoine sont devenus inutiles pour assurer la protection des individus et de leurs familles (Friot, 1995).

formes (la notion de profession a largement supplanté celle de classe sociale) et ses composantes (le modèle de l'ouvrier d'usine a laissé place à celui des professions intermédiaires - les « cols blancs -, catégories « cadre » moyen et supérieur), entraînant de nouveaux modes de consommation, de vie et transformant les valeurs de la société, le nouveau modèle de la société salariale s'étendant à toute la société (Boltanski, 1988).

Le rapport économique s'est largement transformé sur la période considérée, effectuant un retour à la prédominance du marché, comme forme généralisée de l'échange (le marché autorégulé qu'a décrit Karl Polanyi dès 1944), ce qui ébranle et détruit toutes les formes antérieures de protections (des plus anciennes à celles des époques pré-capitalistes aux plus récentes comme celles de la période dite des « Trente glorieuses »). Les nouvelles protections issues de ces évolutions, notamment, en ce qui nous concerne, celles des structures de l'insertion par l'économique, sont face à une difficulté majeure car elles se réfèrent au couple de sens « emploi-protection » alors que la logique qui se généralise s'appuie sur le second couple de sens, « protection-patrimoine ». Et on ne peut considérer que l'accès à une qualification (l'axe formatif que peuvent supporter les politiques d'insertion) soit bien réellement ce qui peut permettre aux individus les plus en difficulté de se constituer un patrimoine qui leur assurera protection dans la nouvelle société salariale qui se développe. Du coup, on assiste au retour de l'assistance (dans une terminologie moderne d'aide sociale) comme référence pour l'action des autorités publiques, cantonnées à ce secteur de l'action collective pour ainsi dire par la loi du marché. La protection assistantielle vient reprendre pour partie la place de l'assurance sociale : ces nouvelles prestations que l'on n'hésite pas à nommer aujourd'hui des « dépenses de solidarité » (qui ne sont pas d'ordre contributif mais fiscal) désignent leurs bénéficiaires comme situés en dehors de la dynamique de la production de la richesse sociale[73]. Nous assistons à un retour en arrière : Robert Castel parle de recul « après avoir continuellement avancé depuis la fin du XIXème siècle » (1997, p. 41).

[73] Nous aurons l'occasion de revenir sur cet aspect car nous ne sommes pas loin de penser, qu'au regard de l'hypothèse qui voudrait que le rapport dominant dans la société actuelle soit celui de l'économie, la place des bénéficiaires des dépenses de solidarité ne soit pas vraiment étrangère à la production de la richesse, mais bien un des éléments nécessaires de cette accumulation capitalistique. Voir la section 2 du chapitre 1.

1.5.3.2 - Du binôme classique « travail/emploi » à celui « d'emploi typique/atypique » : une évolution problématique au regard du modèle de l'Etat-providence

Les deux termes du binôme ont souvent été associés et ont même connu une histoire commune, soulignant la difficulté à situer la prédominance de l'un par rapport à l'autre. Sont-ils juxtaposables ? Un ensemble de travaux de recherche de la sociologie du travail, des relations professionnelles et de la psychologie du travail[74] situe le travail au centre de l'expérience sociale et du coup dans une position de prédominance par rapport à l'emploi. Cette centralité serait donc repérable à la fois dans la construction de l'identité, dans l'accomplissement de soi, dans la médiation entre le singulier et le collectif, dans l'articulation entre sphère sociale et sphère privée (Dejours et Molinier, 1994, p. 42). Au regard de cette considération, le travail désigne-t-il seulement, comme l'affirme Margaret Maruani (1989), l'activité au sein de l'entreprise, organisée par l'employeur selon une logique privée (les conditions d'exercice de l'activité professionnelle) ? Un autre ensemble de travaux scientifiques situe, lui, l'emploi de manière prédominante : les rapports de travail sont référés à un espace public[75] de mise en forme sociale, de codification de l'activité de la personne au travail (les modalités d'accès au marché du travail). Certains travaux de sociologie postulent même que l'emploi commande le travail (Maruani, 1989) ; en effet, cette dernière précise que l'emploi est au centre de ce qui construit les rapports sociaux et modèle les statuts (1989, p. 31).

Ce débat ancien semble être dépassé. En effet, la grande majorité des travaux, et nous faisons référence à l'ouvrage de synthèse, *La sociologie du travail : 40 ans après*, a considéré que l'élément de structuration de la société salariale aujourd'hui correspondait au système d'emploi. Trois traits le caractérisent dans ses rapports au marché du travail : 1) la croissance rapide du chômage et notamment du chômage de longue durée, 2) l'accès massif des femmes au marché du travail et, 3) le recours de plus en plus important de la part des entreprises aux « formes particulières d'emploi » (Lallement, 2001, p. 174). Dans cette caractérisation proposée par Michel Lallement, nous pouvons discerner le risque de voir l'emploi typique « passer à la trappe ». Or, si la

---

[74] Nous pensons aux travaux de Pierre Naville (1961, 1962), Georges Friedmann (1961, 1962), Renaud Sainsaulieu (1971) Alain Touraine (1955, 1984) ou encore Christophe Dejours (1994, 1998).

[75] L'espace public de référence pour les rapports de travail sera l'ensemble des marchés « balkanisés » avec leurs discriminations dans l'accès à l'emploi.

forme typique se voit progressivement ébréchée et si d'autres activités qui n'entraient pas dans la catégorie des emplois, s'y voient progressivement assimilées, l'emploi à plein temps et à durée illimitée chez un seul employeur constitue encore aujourd'hui le standard des formes d'emploi (Puel, 1980, repris par Jean-Louis Meyer (1999a), p. 17).

En France, l'essentiel des statuts d'emploi est représenté par la forme typique de l'emploi (pour environ près de 90% depuis 1998). Toutefois, les configurations d'activité dérogeant à cette norme - l'emploi typique - ne cessent d'augmenter depuis une vingtaine d'années[76]. La période historique actuelle serait-elle celle du dépassement de la forme générale de reconnaissance du travail salarié[77] que représente l'emploi ? Déjà, en 1996, Bernard Friot et José Rose le soulignaient dans le chapitre introductif à l'ouvrage *La construction sociale de l'emploi en France* (1996, p. 28). Assisterions-nous à une nouvelle métamorphose, pour reprendre le propos de Robert Castel dans son ouvrage, *Les métamorphoses de la question sociale* (1995) ? La part des emplois atypiques, ce que les textes administratifs désignent sous le vocable de « forme particulière d'emploi », a tendance à s'accroître. Mais toutes les formes d'emploi, typiques ou atypiques, remplissent-elles de la même manière la fonction de structuration du marché du travail ? Ont-elles le même effet de structuration sur l'Etat-providence ?

---

[76] C'est moins vrai depuis 2001. Mais les fluctuations qui semblent s'inverser sont d'un poids relatif inférieur à celui des accroissements entre mille neuf cent quatre-vingt et mille neuf cent quatre-vingt dix-huit. De plus, il faudrait présenter les données en intégrant le temps partiel contraint, qui ne fait pas partie de la nomenclature des « formes particulières d'emploi » de l'INSEE. Cette dernière ne retient que les formes d'emploi suivantes : contrat d'intérim, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrats aidés.

[77] Quand nous mobilisons le terme de *forme*, nous nous référons aux travaux de l'école de la régulation, plus précisément à la notion de « formes institutionnelles » présentée par Robert Boyer (en développant les travaux de Michel Aglietta). Celles-ci se déterminent à la fois au niveau global et à des niveaux intermédiaires conjuguant l'étatique et le conventionnel, le général et le spécifique (Rose, 1992, p. 14). Mais nous serions imprécis si nous ne nous référions pas aussi aux thèses conventionnalistes, notamment celles de Bénédicte Reynaud.

Tableau 4 :
Part des emplois atypiques dans le stock d'emploi en France entre 1980 et 2002[78]

Année	Part des emplois atypiques	Part des emplois typiques
1980	2%	98%
1987	5.2%	94.8%
1990	5.8%	94.2%
1995	8.7%	91.3%
1998	9.8%	90.2%
2000	10.8%	89.2%
2001	10.4%	89.6%
2002	9.8%	90.2%

Source : INSEE Première, enquête emploi, mars

La part d'emplois atypiques qui a tendance à augmenter concerne des segments de plus en plus importants du système d'emploi (Lhotel, 2002) : par exemple les jeunes (pour qui le taux est relativement haut lors de la première embauche), mais aussi, et c'est ce qui nous intéresse le plus, les moins « compétitifs » des salariés, qui se voient relégués vers les positions les moins enviables du système d'emploi.

> « La part des formes précaires ou particulières d'emploi dans le stock d'emploi, telles que juridiquement et économiquement définies, est passée d'un peu plus de 2% au début des années mille neuf cent quatre-vingts à une proportion comprise, selon les critères présidant aux estimations, entre 8.5% et 12% en l'an 2000. L'emploi intérimaire a un poids croissant dans l'explication de la création nette d'emploi (particulièrement entre mille neuf cent quatre-vingt dix-huit et deux mille). (…) près de 80% des recrutements se font dans ces formes précaires. Le travail à temps partiel contraint ne cesse de s'accroître. » (Lhotel, 2002, pp. 18-19).

Contraint d'accepter des emplois aux formes moins avantageuses (en terme de droit), dans des conditions plus précaires et avec des rémunérations peu attrayantes, ces « surnuméraires » sont positionnés comme les plus fragiles et les plus fragilisés sur le marché du travail. Ils ont un statut de public en difficulté d'employabilité car ils ne peuvent pas accéder aux emplois typiques[79]. Ils n'ont pas d'autre alternative que

[78] Calculé en rapportant le total des formes particulières d'emploi au total de la population active occupée (y compris les temps partiels).
[79] Les difficultés d'accès aux emplois typiques « concourent à miner cette figure étalon dont s'est paré l'emploi typique dans la mesure où l'emploi d'insertion s'orne toujours, quelle que soit sa nature, d'une forme dérogatoire à l'emploi typique » (Meyer, 1999a, p. 19). En cela, nous pouvons toujours repérer l'emploi typique comme norme de l'emploi, et ce même si les formes de cet emploi typique évoluent (temps partiel contraint, intérim, etc.).

d'occuper ces formes particulières d'emplois (très souvent des emplois socialisés[80]), contribuant ainsi à une précarisation accrue des statuts issus du travail. Et un cercle vicieux s'enclenche : la majorité des entrées en chômage est due à une fin d'emploi précaire (Meyer, 1999a).

La société salariale change et ne semble plus remplir tout son contrat vis-à-vis des populations les plus démunies. Ce constat va se trouver renforcé par les évolutions que suivent les marchés du travail, espaces où les régulations n'opèrent plus les mêmes effets stabilisateurs sur les conditions sociales et économiques des individus, et par les transformations des formes de l'emploi salarié, système normatif qui se dégrade, n'assure plus les mêmes protections ni le même niveau de protection, et où apparaissent de nouvelles règles (le statut ne garantit plus de la même manière) et de nouvelles segmentations (les formes particulières d'emploi imposent un changement de perspective à la forme ordinaire de l'emploi salarié). C'est ce que nous allons tenter de présenter dans la section 2.

Section 2 - Marchés du travail, rapports salariaux et société salariale : régulation, segmentation et transition professionnelle

L'insertion par l'activité économique (IAE), notamment l'étude approfondie du dispositif spécifique des associations intermédiaires (chapitres IV et V), ne doit pas être pensée comme un processus autonome mais indissociable du fonctionnement global de la société. Dans cette perspective, la section présente a pour objectif de situer le processus dans une approche analytique globale des transformations en cours qui touchent autant les rapports salariaux et leurs organisations sur les marchés du travail que les rapports sociaux qui les structurent, sans oublier le fait que qualifier les

[80] A ce sujet, il est utile de préciser notre pensée : les dispositifs allocataires fiscalisés construits ont un effet négatif par rapport à leur logique d'emploi. « les plans-jeunes à base d'exonération de cotisation et de régression du salaire net, les minima sociaux du FNS au RMI se sont révélés incapables d'assumer leur fonction affichée d'insertion. Autrement dit le droit de solidarité est générateur d'exclusion parce qu'il repose sur un déni de reconnaissance du travail (et les libéraux du XIXème siècle, eux, le savaient bien, qui avaient sous les yeux l'échec des hôpitaux généraux et refusaient le droit au secours aux travailleurs valides en professant la sage maxime selon laquelle la prétendue lutte contre la pauvreté l'entretient) » (Friot, 1998, pp. 56-57).

processus en jeu en terme de rapport social pose la question du primat du *rapport social* sur d'autres déterminations sociétales telles que l'*économique*, la *classe sociale*, la *force*. Mais la prégnance de représentations erronées, ou non fondées théoriquement, contribue à la permanence de conceptions relativement simplificatrices concernant les marchés du travail, celui de l'intérim d'insertion en ce qui nous concerne[81], son fonctionnement apparemment « autonome » ou, à l'inverse, totalement imbriqué, s'appuyant sur une conception théorique des rapports sociaux en terme de division sociale du travail et segmentation des emplois en rapport avec les structures productives. Les dernières théorisations nous amènent à douter de la place à accorder à l'imbrication historique entre rapports salariaux et rapports sociaux, de la structuration des rapports salariaux par les systèmes éducatifs, productifs et d'intermédiation ? Cette question trouve son fondement dans l'observation que cette forme « originale » de la politique de lutte contre les exclusions, dont celles issues du chômage, remplit une fonction sociale spécifique, celle de « sas »[82]. Une lecture y compris humaniste de la situation sociale fait concevoir le « sas » comme une situation intermédiaire, transitoire, qui doit faciliter l'accès ultérieur à une autre situation, celle d'emploi, plus exactement d'emploi typique. Dans le prolongement des réflexions de Robert Salais (1986) relatives à *l'invention du chômage*, pouvons-nous continuer à concevoir que l'association intermédiaire exerce une fonction de sas au sens dégagé plus haut dans la note ou n'être, en fait, qu'un instrument de la gestion de la file d'attente des chômeurs ? Dans cette optique, le « sas » deviendrait une forme nouvelle de cette file d'attente.

L'ambition, ici, est d'interroger deux des théorisations majeures de la seconde moitié du XXème siècle (la théorie de la régulation et celle de la segmentation) : d'une part, tester la capacité interprétative de la théorie régulationniste quant aux changements dynamiques dans les rapports salariaux (2.1 - Insertion par l'activité économique et transformations des rapports salariaux : une approche dynamique) ; d'autre part, analyser la pertinence du choix de la théorie de la segmentation pour mieux appréhender et caractériser les rapports salariaux dans les structures qui relèvent de l'IAE. (2.2 - La

---

[81] L'emploi développé au sein de l'IAE n'est pas le simple résultat d'un processus exclusivement marchand mais plutôt le « produit d'une construction sociale et économique qui affecte l'ensemble des dimensions de la force de travail, qu'il s'agisse de son usage (qualification, organisation du travail), de sa mobilisation (entrées, promotions, sorties) ou de son entretien (salaire, formation) » [Rapport scientifique 1992 - 1996 de l'URA 1167, p. 82].

[82] « peut servir de sas à celles et ceux qui... » comme nous avons pu le noter dans une monographie d'association intermédiaire (Aide F.).

théorie de la segmentation : outil d'analyse de l'insertion par l'activité économique). Ces deux interrogations paraissent indispensables au regard de notre hypothèse selon laquelle les pratiques sociales du secteur de l'intérim d'insertion des publics éloignés de l'emploi proposent des formes de mise en œuvre dites innovantes qui préfigurent un nouvel ordonnancement du fonctionnement des marchés du travail et, par conséquent, une nouvelle configuration du salariat compatible avec le modèle socio-économique dominant, le capitalisme néo-libéral.

I - Segmentation et marchés du travail

Parler de segmentation du marché du travail, c'est s'interroger sur la réalité d'une dualité de ce marché économique particulier, et poser l'hypothèse d'un rapport étroit entre marché du travail et chômage, d'une part, et entre précarité et dualité du marché, d'autre part.

> « (…) La situation [de la maîtrise ou non de la question sociale] peut à première vue s'interpréter à partir des analyses de la dualisation du marché du travail, mais elle invite à en radicaliser les conclusions. Il y a bien en effet deux « segments » d'emplois, un marché « primaire » formé d'éléments qualifiés, mieux payés, mieux protégés et plus stables, et un marché « secondaire » constitué de personnels précaires, moins qualifiés, directement soumis aux fluctuations de la demande. Mais les relations entre les deux secteurs ne sont pas fixées une fois pour toutes. » (Castel, 1995, p. 407).

Le marché du travail segmenté est-il une réalité sociale (au sens d'une théorie opératoire) ou un paradigme ? Restée longtemps dans une hésitation insatisfaisante, la question soulignait en fait la présence, dans ce domaine, de nombreux clivages semblaient indépassables. Puis les travaux se sont progressivement déplacés vers la réflexion sur la flexibilité des salariés, des postes de travail, etc., procédant ainsi à un apparent dépassement de la question posée aux chercheurs[83]. Notre ambition n'est pas de prolonger ce débat et de nous engager dans la direction des recherches sur les formes de flexibilité salariale. Nous pensons nécessaire de procéder à un retour aux théories

[83] Dès la fin des années soixante-dix, les acteurs sociaux ont conscience du passage de la problématique du travail dominante, fondée sur un souci de la fixation de la main-d'œuvre dans l'entreprise, à celle de la flexibilité et de l'adaptation au changement avec pour conséquence le risque d'éclatement des statuts. Robert Castel cite les travaux du colloque de Dourdan, *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Paris, Maspero, 1982, dans une note de bas de page (p. 408) pour montrer l'ancienneté de la question.

classiques relatives au marché, le modèle du système inégalitaire (porté essentiellement par les travaux de Karl Marx) et le modèle du marché universel (issu des travaux de l'économie standard de Léon Walras), notamment au regard des modes de fonctionnement organisationnel des associations intermédiaires, archétype (ou prototype ?) de la structure économique installée sur le marché secondaire. Qu'en est-il exactement ? Ce sera l'objectif de la section qui suit.

2.1 - Insertion par l'activité économique et transformations des rapports salariaux

La construction du rapport salarial[84] repose sur des déterminants sociétaux qui se présentent en tant que formes structurantes et structurales mais non universelles (Boyer, 1986). Leur analyse, qui est donc nécessaire, permet aussi d'étudier les adaptations opérées dans un contexte des conditions sociales et économiques en évolution. Cette dimension nous semble primordiale car elle resitue les conditions de déstabilisation et de transformation du rapport salarial antérieur. Notre hypothèse est que les modes d'organisation des dispositifs de l'insertion par l'activité économique concourent de manière décisive au processus de déstabilisation/construction en cours.

2.1.1 - Le rapport salarial : déterminant structural du mode de production capitaliste ou simple forme sociale déterminée par le rapport économique ?[85]

Tenter de répondre à cette question n'est pas chose aisée car elle nécessite de s'intéresser aux modes de régulation des rapports sociaux dans l'espace sociétal, ce qui rend indispensable la mobilisation des travaux de l'Ecole de la régulation (version systémique de la théorie keynésienne)[86]. Mais ce n'est pas sans poser problème car ces travaux se situent, pour l'essentiel, dans le champ des sciences économiques, que nous avons essayé d'éviter tout au long de ce chapitre. Le maintien de ce paragraphe découle

---

[84] Les théories du rapport salarial, rappelons-le, se proposent d'étudier l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail, de la hiérarchie des qualifications, de la mobilité de la force de travail ou encore de la formation et de l'utilisation du revenu salarial (Boyer, 1986, p. 494).

[85] Le titre de ce paragraphe est repris de la thèse d'Andréana Khristova (2003), dont la lecture fut fort éclairante sur un domaine qui n'est pas notre spécialité. L'analyse que souligne le titre du paragraphe est tout à fait adapté, car il formule avec netteté une question centrale à propos de l'usage des concepts en sciences sociales.

[86] Sous le terme de régulation, il faut entendre tout processus dynamique d'ajustement de la production et de la demande sociale, conjonction d'ajustements économiques associés à une forme donnée des rapports sociaux, formes institutionnelles et structures (Boyer, 1986, p. 492). Les perspectives développées par l'*Ecole de la régulation* concerneront des domaines tels que le chômage, les contrats implicites ou encore l'offre spéculative…

de l'intérêt argumentatif que revêtent ces travaux car ils proposent une théorie globale qui place la dynamique du rapport salarial au cœur de l'analyse, à travers l'étude des mutations structurelles concernant l'évolution des règles et des comportements, facteurs contributifs à l'évolution de l'emploi en France.

L'*Ecole de la régulation*[87], autour des travaux fondateurs de Michel Aglietta (1976), identifie l'ensemble des rapports qui constituent le « noyau dur » (que nous désignerions au plan théorique par l'expression invariant), du mode de production capitaliste concernant les modes d'organisation sociale du travail. Dans ce contexte, le rapport salarial constitue le rapport déterminant (est-il fondamental ?)[88] du mode de production capitaliste à un moment donné : par l'utilisation de ce concept, on spécifie un séparateur fondamental dans l'espace général économique de la valeur et on suppose l'existence de la force de travail comme marchandise. Pour ne pas être entraîné sur le versant économique, nous ne procéderons pas à une analyse de la pertinence explicative du rapport d'échange (via la valeur d'échange et le prix supposé de la force de travail) et du rapport de production (via la valeur d'usage de la force de travail), mais il est intéressant de faire appel à la théorie régulationniste car elle « oblige » à étudier les conditions sociales de la production et de la reproduction des rapports salariaux, formes concrètes du rapport salarial en tant que concept. Le rapport salarial que développe, Robert Boyer (1983) mais pas seulement, est le résultat concret de la combinatoire de

---

[87] Forme aux amendements permanents du compromis historique entre néo-keynésiens et marxistes, ces travaux de recherche en économie trouvent leur origine dans la définition du philosophe Guy Canguilhem pour lequel la régulation est « l'ajustement, conformément à quelques règles ou normes, d'une pluralité de mouvements ou d'actes et de leurs effets ou produits que leur diversité ou leur succession rend d'abord étrangers les uns aux autres » (Boyer, 1986, p. 26). Les économistes vont tenter de comprendre comment l'économie capitaliste se « régule » ; quelles sont les normes et les diverses variables d'ajustement propres aux économies capitalistes. Robert Boyer précise que « les approches en terme de régulation se sont progressivement développées en se confrontant à trois des paradoxes majeurs sur lesquels viennent buter les différents courants de l'analyse économique » :
- Pourquoi et comment, dans une formation économique donnée, passe-t-on d'une croissance forte et régulière à une quasi-stagnation et une instabilité des enchaînements conjoncturels ?
- Pendant une même époque historique, comment expliquer que croissance et crise prennent des formes nationales significativement différentes, voire que s'approfondissent les déséquilibres dans certains pays alors que s'affirme une relative prospérité dans d'autres ?
- Enfin, pourquoi, au-delà de certains invariants généraux, les crises revêtent-elles des aspects contrastés au cours du temps et par exemple sont différentes, au XXème siècle, entre les deux guerres et de nos jours (1986, pp. 37-38) ?

[88] La réponse est certainement oui car le concept de rapport salarial permet de mieux comprendre le mode de production capitaliste en tant que totalité structurée et dynamique et, contrairement aux libéraux, de substituer au concept d'équilibre des marchés - comme régulateur universel des comportements individuels - celui de reproduction dans lequel se condense l'ensemble des pratiques nécessaires à l'approfondissement du rapport social constitutif du mode de production, le salariat, qualifié d'invariant structurel. Œuvrer à comprendre l'ordre des choses à partir du concept de rapport salarial permet de décrire sa dynamique sous les traits de la reproduction (Boyer, Mistral, 1983, p. 3).

cinq composantes essentielles du mode de production capitaliste, permettant de caractériser la formation du surplus (surnuméraire, dirait Robert Castel (1995) concernant les travailleurs), à savoir : 1) le type de moyens de production, 2) la forme de division du travail, 3) les modalités de mobilisation de la main-d'œuvre, 4) les déterminants du revenu salarial et 5) le mode de vie des salariés.

La théorie régulationniste inscrit le salariat, du moins sa formation par destruction des modes de production antérieurs - et dans un rapport politique particulier -, comme fondement du rapport capitaliste de production (qui prend appui sur la loi de la valeur[89] comme fondement de la régulation marchande de la société capitaliste).

2.1.2 - Rapport salarial et évolutions des conceptions

Si l'on convient que l'approche régulationniste[90] du mode d'accumulation du système capitaliste situe le rapport salarial comme un rapport central et déterminant, il faut admettre qu'elle souffre d'une faiblesse théorique majeure, celle d'une absence de prise en compte des effets de la périodisation historique (la variable « temps » ne semble pas exercer d'influence) et des conditions sociales générant des situations que nous désignons sous le terme d'emploi (qui se transforme dans une logique de déstabilisation en cas de chômage persistant). Ainsi, raisonner à partir d'un binôme « équilibre/déséquilibre » prend ses sources dans une double hypothèse de l'équilibre et de l'existence de mécanismes qui cherchent à établir une stabilité (ou le retour à l'identique)[91]. Ce principe non contesté semble mettre en cause la position méthodologique des tenants de l'approche régulationniste qui refusent de postuler un «mécanisme » invariant sous la variabilité des phénomènes (Aglietta, 1976). Comme toute théorie qui s'élabore selon un plan démonstratif qualifié de dialectique, puisqu'elle se présente dans une logique conceptuelle théorie/empirie qui intègre dans son analyse l'histoire et la temporalité, celle-ci demeure une démarche ouverte.

---

[89] Tout un travail réflexif serait à mener autour des débats qui traversent les différentes communautés scientifiques des sciences sociales et humaines, notamment comment la science économique et la sociologie s'en emparent. La IIIème rencontre du réseau de l'économie sociale et solidaire a été l'occasion de développer une réflexion critique sur la manière de penser la théorie de la valeur, notamment concernant les deux concepts de valeur d'usage et de valeur d'échange.

[90] Cette théorisation se positionne comme un compromis entre les approches néo-keynésiennes et marxistes qui fondent la manière de concevoir le rapport de séparation et la partition sur l'espace général de la valeur.

[91] Cette formulation reflète une conception organique de la structure sociale : il existe un point d'équilibre et la norme est la stabilité. La référence à l'équilibre, de nature normative, correspond à une position optimaliste des comportements qui résulte de la confrontation de rationalités individuelles substantiellement identiques, qu'elles soient ou non limitées.

Néanmoins, elle se heurte à de nombreux phénomènes qui perturbent son corpus théorique et affaiblissent la portée générale de ses argumentations. Nous devons admettre l'existence du rapport salarial en tant que concept théorique[92], même si son unité et son universalité ne sont pas démontrées car les formes concrètes d'existence, d'organisation et d'agencement internes au rapport salarial peuvent varier selon l'époque et le lieu[93].

Le rapport salarial n'est donc pas ou n'est plus le rapport fondamental des théorisations régulationnistes : d'autres institutions sociales assurent la régulation[94]. Il n'est pas davantage l'instrument central de validation de la théorie régulationniste car il est construit par rapport à une époque donnée : le concept même de régulation est utilisé pour pouvoir rendre compte des crises des économies industrielles capitalistes (Boyer, 1986). Cette construction, historiquement datée, introduit une hiérarchisation des rapports sociaux « pris » dans un contexte donné qui postule que la nature des rapports observés est encastrée dans les rapports économiques constitutifs d'un système particulier, le capitalisme. Le rapport fondamental pourrait être le rapport institutionnel qui construit les liens entre les « formes sociales » regroupant l'ensemble des interactions sociales et munies d'une loi de reproduction. Ces formes permettent de décrire la concrétisation du mode de production dominant, et enregistrent les modifications de celui-ci au travers des évolutions des « formes structurelles » (ou institutionnelles). Elles ne sont donc pas invariantes et leurs évolutions peuvent provoquer des tensions dans le renouvellement des modes de régulation du système d'accumulation en cours.

Or, la loi d'accumulation va caractériser un nouveau mode de fonctionnement

---

[92] Rappelons que le rapport salarial a pour définition l'idée qu'il est un rapport de séparation sur l'espace général de la valeur : il divise le travail abstrait global en *valeur de la force de travail social* et *plus-value*. Le *travail abstrait*, pour sa part, est défini par Robert Boyer comme « un rapport social qui transforme les produits du travail en classes d'équivalence, appelées « marchandises », d'un espace homogène sur lequel peut être définie une mesure, appelée 'valeur' » (1986, p. 57).

[93] Il ressort en fait que le rapport salarial procède d'un processus de généralisation, de formation et de stratification qui est totalement lié à l'évolution des rapports économiques (productifs, concurrentiels, monétaires) qui dépendent des lois d'accumulation du capital, notamment. Ces rapports évoluent dans le temps, ce que nous aborderons dans la suite du propos, et en fonction des espaces géographiques où ils se mettent en œuvre, ce que nous laisserons de côté car trop éloigné de notre objet de recherche - celle-ci n'ayant pas pour objet de procéder à une investigation de type comparatif.

[94] Le terme d'institution a de nombreuses acceptions. Le but ici n'est pas d'en faire un inventaire exhaustif, mais de préciser que le terme recouvre des formes sociales qui assurent une fonction de médiation entre les acteurs dont l'origine renvoie au processus de production de compromis entre groupes sociaux organisés (Villeval, 1992).

institutionnel : quel nouveau régime d'accumulation succède au modèle fordiste de la période centrale du XXème siècle et à quelle loi de reproduction répond-il ? Le rôle déterminant de l'accumulation et de la reproduction des rapports sociaux ainsi mis en jeu est parfois dévolu à des types de rapport économique autres que productif (que caractérise le modèle dit « fordiste » ?) : concurrentiels ou monétaire. Les rapports marchands priment-ils toujours sur les rapports non marchands ? La « marchandisation »[95] des rapports sociaux est-elle aussi présente que l'on semble le décrire ?[96] Ou n'est-on pas face à l'émergence d'un nouveau rapport économique dominant, à savoir le rapport monétaire. Michel Aglietta semble le penser quand il écrit dans la postface de la seconde édition de son ouvrage de référence, *Régulation et crise du capitalisme* (1976) que le processus de financiarisation de la production domine aujourd'hui[97] les rapports économiques. Les coûts salariaux et la quantité d'emplois deviennent des variables d'ajustement pour permettre la capitalisation boursière comme mode d'accumulation du capital, source centrale de la valeur dans ce contexte. La théorisation initiale qui explicitait le mode de production capitaliste (production et consommation de masse de marchandises donnant une forme à la valeur) devient insuffisante pour expliquer le fonctionnement sociétal et l'approche régulationniste s'en trouve de fait fragilisée. En effet, si le rapport salarial est toujours défini par l'espace homogène de la valeur, les formes institutionnelles du système de production ont opéré

---

[95] Conception qui s'appuie sur un processus de généralisation de la production et de la consommation de masse à l'ensemble des activités de la vie en société. La notion de marchandisation est construite à partir du concept de *marchandise* de la théorie économique de Karl Marx qui la définit comme une « chose quelconque, nécessaire, utile ou agréable à la vie (…) un objet de besoins humains, un moyen d'existence au sens le plus large du mot. » (Marx, 1965, p. 277). Toute marchandise se présente sous un double aspect de *valeur d'usage* (base matérielle de tout objet) et de *valeur d'échange* (rapport économique qui structure la base matérielle que représente la valeur d'usage de toute marchandise).

[96] Si l'on reste dans un registre de type économique, on peut se demander si le propos de Michel Aglietta est toujours d'une grande actualité quand il retient l'idée de « la domination des rapports marchands sur les rapports non marchands » et qu'il ajoute que « le capitalisme ne peut se reproduire que par une accumulation sans répit dont l'épanouissement est la production et la consommation de masse des marchandises, phénomène généralisé à l'ensemble des activités de la vie en société » (*Op. Cit.*, p. 97). Notre objet de recherche est profondément affecté par ce type de questionnement : le processus de marchandisation touche progressivement tous les secteurs d'activité, qu'ils relèvent de l'économique ou qu'ils soient fondés sur les notions d'utilité collective ou de solidarité. Nous pouvons observer que le fait associatif (ce qui nous concerne à propos des associations intermédiaires) se confond de plus en plus avec une marchandise. Le processus de « marchandisation » affaiblit les différentes dimensions qui constituent l'originalité de l'activité associative par rapport aux sphères du marché et de l'Etat. Nous aurons à revenir sur cette question dans les chapitres IV (concernant la structure associative qu'est l'association intermédiaire) et V (à propos des permanents des établissements).

[97] « Ce régime modifie de manière décisive les contraintes pesant sur l'accumulation du capital en transformant l'exercice du contrôle de propriété. L'ancien contrôle managérial acceptait les compromis salariaux fondés sur la répartition de la valeur ajoutée des entreprises » (Aglietta, 1976, p. 446).

un déplacement vers une société dominée par les rapports monétaire et financier qui ébranlent la règle de partition absolue du rapport salarial sur le travail abstrait global (certes la « marchandise » continue d'exister mais elle n'a pas d'existence sans la monnaie qui la fonde). Cette évolution des formes institutionnelles engendre un effritement de la cohérence entre système économique et formes sociales figurées par le travail social[98].

Les approches régulationnistes se trouvent dans une « impasse » puisque, selon elles, les formes institutionnelles de la société capitaliste ont fait éclater les conditions de reproduction du rapport salarial et d'existence du salariat[99] sur le marché du travail sans effet sur l'accumulation du capital. Aussi la question qui se pose pour notre étude est de savoir comment la théorie de la segmentation peut tenter de dépasser ce relatif échec.

2.2 - La théorie de la segmentation : outil d'analyse de l'insertion par l'activité économique ?

Parler de segmentation, c'est penser que le marché du travail n'est pas uniforme et homogène : ce dernier générerait des modes distincts de gestion de la main-d'œuvre et des organisations différenciées du rapport salarial. L'hypothèse centrale des promoteurs de l'approche des théories de la segmentation est qu'il existe un rapport étroit entre fonctionnement du marché du travail et chômage, d'une part, et entre précarité et dualité[100] du marché, d'autre part. Les modèles théoriques reposent sur de nombreuses observations faisant état d'imperfections et de la multiplicité des formes organisationnelles des rapports de travail et d'emploi. Bien qu'elles aient cherché également à dépasser la simple logique marchande (structurant la dynamique

---

[98] L'expression *travail social* ne doit pas être comprise dans un sens général mais dans un sens particulier que nous empruntons aux travaux de Karl Marx, celui d'un mode spécifique de la socialité qui s'appuie sur deux caractéristiques centrales du travail : l'*égalité des travaux d'individus différents* et le *caractère général* du temps de travail individuel, ce dernier devenant un équivalent général : « Il n'est de grandeur *sociale* qu'en tant qu'il est cette grandeur *générale*. » (Marx, 1965, p. 283).

[99] La persistance du phénomène du chômage laisse supposer que les conditions de reproduction du rapport salarial ont fondamentalement changé et que le salariat est en crise.

[100] La notion de dualisme a une certaine force interprétative qui l'autorise à expliquer les phénomènes observés, même si les frontières qui séparent les sous-ensembles, ainsi que les critères qui les expliquent, évoluent. Longtemps, les sociologues ont pensé que la segmentation du marché de travail était d'une importance secondaire par rapport aux mutations de l'organisation et de la division du travail (Freyssenet, 1995).

économique du marché du travail comme un marché[101]), les nombreuses réflexions qui constituent ce courant de pensée n'ont pas épuisé les questions des origines et du fondement du concept de segmentation, ce qui handicape les portée générale du concept. L'usage persistant du terme dans les discours et les écrits des chercheurs nous incite fort à tenter d'expliciter et de justifier son usage.

2.2.1. - L'approche du marché du travail en terme de segment et de stratification du système d'emploi

Prenant appui sur l'idée de John Maynard Keynes de « non-homogénéité » de la demande de travail, transposée à l'étude d'une forme concrète du rapport salarial, le marché du travail, Peter Doeringer et Michael Piore (1971) ont tenté de rendre compte de l'existence, pendant les années soixante, de structures hiérarchiques et de différenciations sur le marché du travail américain, qui pouvait être caractérisée par la permanence de poches de pauvreté et de chômage en pleine période de prospérité (Michon, 1984)[102]. Leurs conclusions démontrent que le marché du travail n'est pas homogène, mais segmenté en marché interne (MI) et marché externe (ME). La segmentation se fait à un double niveau : celui des personnes, d'une part, celui de la structure économique elle-même à travers la structure productive, d'autre part. L'offre de travail (déterminant des niveaux de rémunération différenciée dans la population active) et la demande de travail au travers des emplois et leurs caractéristiques générant des « segments » de marché.

Cette organisation introduit un second type de mobilité de la main-d'œuvre, à partir des conditions plus ou moins avantageuses qu'elle cumule. Une dichotomie entre marché

---

[101] Depuis son énoncé, la loi du marché universel a subi de nombreuses critiques, notamment en ce qui concerne les conditions de l'équilibre sur un « marché » comme celui du travail. Dans un article sur l'économie des conventions, Denis Clerc écrit qu'il ne suffit pas de laisser faire le marché et l'intérêt personnel de chacun pour que l'économie de marché fonctionne. L'existence de coordinations non marchandes, c'est-à-dire de conventions, est indispensable pour réduire l'incertitude et rendre plus transparent le comportement humain. Et Christophe Ramaux définit l'outil conceptuel « convention » comme étant un cadre d'interprétation et de référence collectif que l'on accepte comme un cadre commun, dans la mesure où il est perçu comme allant de soi et, pour que ça aille de soi, il ne doit pas être le produit direct de la volonté d'une (ou plusieurs) personne(s) engagée(s) dans l'action (1996, p. 130).

[102] François Michon écrit dans cet ouvrage que, jusque dans les années soixante-dix, les chercheurs étaient en butte à un « défi » : « Le développement, en pleine période de prospérité, de poches de pauvreté et de chômage *en expansion* (les ghettos urbains, les révoltes noires…) » et qu'il faut attendre les années soixante-dix pour connaître les thèses américaines relatives à la segmentation du marché du travail en France. Ces thèses deviendront un objet de recherche dans la décennie qui suit (Maruani et Reynaud, 1993) : « Au départ centré sur la question de la segmentation et de la dualisation du marché du travail, il s'est progressivement déplacé pour rejoindre aujourd'hui les réflexions sur la flexibilité et le chômage. » (*Op. Cit*., p. 62).

primaire (Mp) et secondaire (Ms) est possible : elle découle d'une logique de stratification des emplois au travers des salaires (en terme de niveaux différenciés), des carrières (plus ou moins garanties) par la qualification et les perspectives de promotion, ainsi que de la stratification des individus par l'ancienneté sur le marché du travail, le niveau de formation, le taux de syndicalisation et la stabilité des comportements. Ce qui caractérise fondamentalement le marché primaire est le principe de stabilité de l'emploi (périodes de chômage rares) auquel les auteurs ajoutent d'autres composantes telles la mobilité ascendante, une protection sociale accompagnée des droits de négociation collective forts et des salaires en hausse (la baisse des salaires est bloquée). Ce qui n'est pas le cas du marché secondaire pour lequel prévaut l'instabilité, co-déterminée par une mobilité dite contrainte (en opposition à « choisie »), l'absence de carrière pré-établie (contrat de travail à durée déterminée, travail intérimaire…), un niveau de protection sociale faible qui résulte de la difficulté à créer les conditions suffisantes de négociation collective, ce qui entraîne des salaires plus faibles qu'en moyenne (accompagnés de situations professionnelles peu qualifiées). Nous pouvons noter que les différentes stratifications opèrent selon une logique d'opposition terme à terme, dans une dynamique quasi mécanique.

Tableau 5 :
La segmentation du marché du travail

	Marché primaire	Marché secondaire
Caractérisation		
Par rapport à l'emploi	Désolidarisation relative des mouvements d'emploi et des aléas conjoncturels	Conditions instables d'emploi. Concentration de formes « particulières » d'emploi (CDD, temps partiels …).
Politique de rémunération	Rémunérations plus élevées que ce que « voudrait » le travailleur sur un marché large. L'ancienneté joue un rôle sur le niveau des rémunérations	Salaires bas.
Qualification	Logique de carrière, sur le long terme	Peu ou pas. Mauvaises conditions de travail et de gestion de la main-d'œuvre.
Comportements et caractéristiques sociales des acteurs	Système de relations professionnelles stable et étendu. Présence du syndicat et négociation collective sur des questions de statut professionnel	Sans type de régulation comme sur le marché primaire, les acteurs se rencontrent de manière atomisée. Les relations d'emploi se limitent à un échange travail-salaire.

Source : *Sociologie de l'emploi*, pp. 62-65, 1993.

Les auteurs se réfèrent à l'axiomatique des théories économiques néo-classiques de l'équilibre partiel et général. L'existence des marchés interne et externe contredit ses principes car les segmentations ne peuvent logiquement exister selon la loi du marché. Les travaux de Peter Doeringer et Michael Piore procèdent d'un double niveau d'incohérence analytique. En effet, ils s'appuient sur l'idée que le marché externe serait l'incarnation du paradigme néo-classique de l'équilibre partiel. Qui plus est, les marchés internes et externes procèderaient d'une logique de construction incompatible avec la loi générale standard marchande (du marché), et donc, selon la théorie de la segmentation, qu'il n'y a pas de marché du travail mais des marchés du travail. Démontrant très clairement l'inexistence d'un marché du travail uniforme et homogène, les théorisations de Peter Doeringer et Michaël Piore souffrent de faiblesses théoriques conséquentes, dont elles s'en arrangent quelque peu. Pour autant, cette théorisation ne se réduit pas à un simple exercice de formalisation de la stratification du marché ; son intérêt réside dans l'effort des auteurs de rendre compte de la complexité des interactions au sein de la structure productive en intégrant les registres historique et social, et rejetant du coup les hypothèses de l'uniformité et de l'homogénéité du marché du travail selon le modèle néo-classique[103].

> « l'unité du marché primaire réside en effet dans celle des formes de socialisation qui lui correspondent. Les formes de socialisation sont à la fois spécifiques car intériorisées aux structures sociales dans lesquelles elles se construisent à partir des rapports sociaux où dominent la coutume, la réglementation ou certains types d'apprentissage, et générales car extériorisées dans la construction d'acteurs sociaux dont l'existence collective s'affirme bien au-delà des limites des entreprises particulières dont ils sont issus. Le marché primaire est donc à la fois un type d'acteur particulier, un rapport social et une relation à la société. » (Maurice et al., 1982, p. 315).

Le schéma dualiste (autre terme pour désigner l'approche segmentationniste) est d'ordre praxéologique car il permet de proposer des explications à des situations illogiques (dans le cadre de la théorie néo-libérale de l'époque des auteurs et d'aujourd'hui).

---

[103] Ce dernier propos ne dit pas que l'approche segmentationniste est sans rapport avec la question de la crise de la théorie néoclassique, notamment son incapacité à rendre compte de la persistance des discriminations et des différenciations considérables dans le salariat aux Etats-Unis d'Amérique et de l'inefficacité des politiques d'emploi et d'éducation visant à leur résorption. Les travaux théoriques des années quatre-vingt tentent même d'exposer, au travers des recherches sur la stratification du marché du travail, les bases d'une nouvelle théorie du fonctionnement des sociétés capitalistes développées.

Michael Piore décrivait le phénomène en notant l'existence d'une dualité du marché du travail (qu'il ne faut plus entendre dans son sens économique néoclassique mais plutôt dans le sens du langage commun), à savoir un marché primaire qui offre un emploi stable, relativement bien payé, avec des conditions de travail correctes et des promotions possibles, ainsi qu'un ensemble de règles de travail qui favorisent une certaine égalité entre les travailleurs. A côté de ce premier marché, existait un marché secondaire sur lequel étaient positionnés les pauvres (population que l'auteur constate être en difficulté et donc plus fragile, vis-à-vis du chômage notamment)[104], ce que François Michon traduisait en 1984 par la question suivante :

> « pourquoi [il] existe des emplois cumulant les avantages, les « bons » emplois, pourquoi d'autres cumulent les désavantages ? Pourquoi certains salariés semblent avoir un droit naturel sur ces bons emplois, pourquoi d'autres semblent condamnés aux mauvais emplois ? (…) ».

L'analyse présente ainsi l'avantage d'envisager des fonctionnements institutionnels[105] qui ne sont pas uniformes dans l'espace/temps de nos époques.

2.2.2. - Stratification des marchés du travail : dynamique segmentationniste et flexibilité des formes d'emploi

Il est assez clair que depuis la « crise » (et elle dure depuis trente ans !), les mythes se sont encore plus affaissés que par le passé et ont nécessité un travail théorique de reformulation important pour tendre à un rapprochement « acceptable » des niveaux des idées et des faits. Les liens entre croissance économique et transformation des marchés

---

[104] Théorie élaborée dans les années soixante, aux Etats-Unis, pour rendre compte de la persistance et même du développement du chômage dans les ghettos urbains, malgré la forte croissance économique ambiante comme nous l'avons signalé, et la mise en œuvre de thérapies centrées sur la formation et la qualification de la main-d'œuvre. Par la suite, ce schéma a été appliqué à l'ensemble des sociétés industrielles modernes, comme nous l'avons observé, à partir de la fin des années soixante-dix.

[105] L'usage de cette notion découle d'un emprunt au courant institutionnaliste : « Le terme d'économie institutionnaliste (...) se réfère aux divers efforts déployés dans les années vingt et trente, pour introduire dans la théorie économique un plus grand réalisme que ce qu'autorisait une approche en termes exclusifs de marché. Pour la plupart des institutionnalistes, les institutions du capitalisme, les données de l'histoire économique et de la vie économique contemporaine, ont constitué autant que le marché de la concurrence, la substance des progrès de la science économique » (Mac Nulty, 1980). « L'approche institutionnaliste a ses racines méthodologiques dans l'histoire, la sociologie, la science juridique plutôt que dans la théorie économique. (...) les institutionnalistes accordèrent une grande attention aux syndicats et aux négociations collectives, au droit du travail, à la protection sociale et à la gestion des ressources humaines. Ils s'intéressèrent relativement peu à l'offre de travail et à la détermination des salaires dans le secteur non syndicalisé » (Rees, cité par Ségal, 1986).

du travail n'ont pas toujours été d'actualité et, surtout, ont peu fait l'objet de formalisation poussée. Nous en rappelons succinctement deux ensembles théoriques historiques avant de développer la dynamique de structuration des segments du marché du travail et leurs transformations segmentées. En premier lieu, et nous ne ferons que l'évoquer car ce n'est pas notre objet, l'approche en terme de marché universel s'est focalisée sur les institutions et leurs propriétés micro-économiques (Favereau, p. 208) qui structurent le système. Les travaux de recherche ont porté sur le renforcement du caractère central de la rationalité individuelle dans l'équation économique des agents qui interviennent sur le marché du travail et du renforcement de la rationalité venant répondre aux « imperfections » inévitables de l'information de tout marché économique (qui n'est jamais étudié comme un « extérieur » analyseur du modèle théorique). C'est la maximalisation des comportements individuels, qui est recherchée, afin qu'ils correspondent à ce que serait le résultat obtenu dans un système d'information parfaite. Les mécanismes autorégulateurs du marché ne sont plus prioritaires dans ces nouvelles approches du marché du travail. En second lieu, l'approche du système inégalitaire (qu'il faut entendre, on le répète, comme volonté de perpétuer une logique de la domination) a trouvé son espace de reformulation avec les théories de la segmentation (qui resteraient proches des thèses marxistes), prolongées par les thèses de l'école de la régulation (version systémique de la théorie keynésienne) et par les théories du rapport salarial (renforçant le côté messianique du salariat de la théorie marxiste). Ces diverses approches du marché du travail et des institutions qui le modèlent ont affermi le mythe du système inégalitaire[106] en lui fournissant une assise renforcée mais n'ont pas répondu à la critique fondamentale du fonctionnalisme de la théorie marxiste (qui a une valeur totalisante mais a un pouvoir explicatif réduit), qu'Olivier Favereau (1988) a formulée de la manière suivante : qu'est-ce qui fait qu'il y a système ? Quels sont les fondements théoriques et les limites de l'approche des théories de la segmentation ?

Une première réponse se trouve certainement dans les conditions actuelles de fonctionnement de la mobilité de la main-d'œuvre entre les différents segments et secteurs du marché du travail. Les transformations de la mobilité entre marchés

---

[106] Les théories de la segmentation ont tenté de se voir comme une alternance possible et pertinente aux théories dites traditionnelles (rappelées précédemment), dont le point commun, et sans doute le tort fondamental, au delà de leur incompatibilité, serait d'être des sortes d'axiomatiques (la concurrence pour l'une, l'exploitation pour l'autre) conduisant à postuler une relation univoque et de même sens entre la valeur d'usage et la valeur d'échange de la force de travail et donc à « manquer » l'analyse des procès de socialisation des travailleurs dans le salariat.

primaires et secondaires, entre marchés internes et externes reflètent la dynamique du marché du travail, particulièrement pendant la «crise », le menant vers un nouveau paradigme : la spécialisation flexible[107] qui fait s'écrouler les organisations traditionnelles de travail. Les configurations historiques marché primaire et marché secondaire se sont transformées dans le sens d'une plus grande fluidité du système : « tout devient fluide, éphémère, imprévisible » (Sennett, 2000). Les frontières des segments des marchés du travail se déplacent en fonction des ajustements nécessaires aux fluctuations conjoncturelles du marché flexible capitaliste, signe d'un nouveau temps, celui d'un nouveau régime capitaliste qui ressemble à un « tourniquet » (*Op.Cit.*,2000). Dans ce contexte, les stratégies des employeurs structurent un nouvel espace de mobilité consistant à développer des formes d'emploi particulières[108] qui s'écartent des normes de stabilité classiques, et à remodeler les relations inter-structures de production entre elles, mais aussi entre unités de production et de service (par le développement accru de la sous-traitance, notamment). La croissance économique enregistrée dans un contexte international de plus en plus prégnant joue le rôle d'un accélérateur des changements des fonctionnements, concourant au remodelage de l'agencement des marchés internes et externes. On assiste à un mouvement de déstabilisation de l'ensemble des règles[109] (d'embauche), des systèmes de reconnaissance (de la qualification), des formes de mobilisation de la main-d'œuvre (flexibilité, statut atypique) et des rémunérations du travail, ce qui implique une « ré-articulation des marchés internes et externes (Lefresne, 2001). Poser ainsi le constat, c'est ne pas entrevoir une réalité que les approches segmentationnistes avaient « nié » jusque là. Les marchés internes et externes ne sont pas cloisonnés du point de vue de la problématique des conditions de mobilité de la main-d'œuvre : celle-ci ne se limite pas

---

[107] Nous aurons l'occasion de développer l'aspect spécialisation dans le chapitre III, à propos du phénomène de l'exclusion et de ses paradigmes fondateurs (voir les travaux de Hillary Silver présentés dans la section 2 du chapitre III). A ces travaux historiques de la flexibilité et de ses formes, il faut ajouter ceux, plus récents, de Richard Sennett sur les conséquences de la flexibilité, de ses formes modernes, qui contribuent à la critique sociologique du « nouveau capitalisme ».

[108] Le « paradigme de l'emploi » (Puel, 1980) c'est-à-dire la prégnance de « l'emploi typique » comme référence dominante est-il encore d'actualité ? Va-t-on vers la disparition de ce modèle au profit de la généralisation de la forme d'emploi « particulière » ? La théorie de la segmentation des marchés du travail n'a pas épuisé les questions d'une sociologie des formes d'emploi (analyse d'une forme « particulière » d'emploi souvent reliée à l'utilisation d'une catégorie « spécifique » de main-d'œuvre) et nous essayons de poursuivre cette réflexion dans les chapitres IV et V entre autres.

[109] Précisons le sens de déstabilisation car il ne saurait être question de faire comprendre que le principe institutionnaliste des règles disparaît : celles-ci se transforment sous l'action de la prégnance des marchés externes dans la structuration des marchés du travail.

à l'environnement immédiat de l'entreprise. La logique qui se dessine actuellement est de situer les articulations en termes « d'enchâssement du ME dans le MI » (Grimshaw et Rubery, 1998, p. 218), ce qui, à terme, a tendance à enregistrer l'affaiblissement du marché interne. Ce déplacement du mouvement a pour conséquence l'accroissement du rôle et du poids des marchés externes (Germe, 2001) qui sont un espace de changements continus. Comment cela s'organise-t-il ? La pluralité des acteurs renforce l'idée de la complexité des processus engagés en ce qui concerne les structures productives (le terme d'entreprise est trop général et souligne bien l'hétérogénéité de l'acteur[110]), la branche les connexions entre structures, les acteurs de la politique publique et les intermédiaires de la transition ainsi que les configurations éducatives et de formation. De cet entrelacement qui souligne avec force les dimensions organisées et administrées des transformations en cours du rapport salarial émerge une organisation complexe qui n'est pas nécessairement cohérente. La remise en débat des apports des approches de la transition professionnelle devrait nous permettre de mieux appréhender les tensions en jeu dans les structurations des marchés du travail (voir paragraphe 2.4 de la section 2 de ce chapitre). Pour autant, les évolutions introduites ci-dessus, et qui modifient les articulations entre marchés interne, externe, primaire et secondaire, ne sont pas de nature à transformer les catégories analytiques utilisées : ce sont leur articulation, leurs frontières qui sont en question.

Une seconde réponse aux questions posées par Olivier Favereau (1988) nécessite le réexamen des rapports entre les « théories de la segmentation » des marchés du travail et le travail salarié au regard d'une théorisation acceptable du mouvement du salariat sur le long terme. La dualisation de l'emploi, et celle de la main-d'œuvre sont perçues comme la coexistence - nécessaire au mode d'accumulation - d'un noyau dur et d'une périphérie dans le salariat qui s'analyse de plus en plus à travers les formes d'emploi « typiques », « stables » ou non, que génèrent les nouvelles articulations des marchés internes et externes de l'approche segmentationniste. Les évolutions soulignées précédemment ne constituent pas un frein au développement du capitalisme mais en

[110] Ce qui ne semble pas contredire le principe retenu par les théories de la segmentation, à savoir celui de la position invariablement centrale de l'entreprise comme catégorie économique et désignation empirique d'une réalité, dans la production et le fonctionnement du marché du travail, à travers l'affirmation renouvelée que l'offre de travail est consubstantielle de l'entreprise : elle structure l'offre de travail en totalité et d'une manière qui ne varie pas selon les périodes historiques et les formes du rapport d'exploitation.

sont un constituant nécessaire : le rapport stable/instable[111] contribue à l'accumulation intensive qui, elle, se développe d'une part grâce aux efforts de concentration et de centralisation du capital (ici posé comme expression historique du monopole de classe des formes du capital), et grâce à la généralisation du salariat et ses tendances à la division interne, d'autre part. L'approche des « théories de la segmentation » confirme le mouvement de division interne du salariat comme résultat de la nécessité objective d'étendre la rationalisation du travail afin d'assurer les conditions optimales de production de la plus-value relative. Le secteur stable de l'emploi par la stabilisation des travailleurs « impose sa logique à l'ensemble du marché du travail » souligne Robert Boyer (1980, p. 13), du moins, est-il indispensable d'ajouter, tant qu'il n'y a pas blocage du mode d'accumulation. Or, nous avons assisté à l'émergence de ce problème qui prend les formes d'une accumulation financière en remplacement d'une forme antérieure, productive, nécessitant, pour sortir du blocage, la transformation des conditions sociales de l'exploitation et de leur reproduction.

Les théories de la segmentation ont constaté cette évolution sans en construire une théorisation adéquate, pensant que le rapport d'exploitation caractéristique de la période historique était obsolète et le replaçant par un ensemble d'approches pragmatiques des articulations entre les niveaux micro-économique et macro-économique, issues des tentatives de la théorie économique classique pour sortir des contradictions qu'elle rencontre à propos de l'établissement de l'équilibre général[112], et négligeant, du coup, le

---

[111] « La structure stable/instable de la demande globale est l'aspect structurant l'économie, elle donne un contenu à l'incertitude et elle spécifie la demande effective, sous une contrainte globale issue des rapports sociaux dans la période de formation-dépense du revenu. » (in « Note sur segmentation, travail salarié, exploitation », p. 13, ronéo in : *Réexamens de la théorie du salariat*, Cahiers AEH, Presses universitaires de Lyon, 1981).

[112] Nous évoquions la question des mythes au début du paragraphe : celui de l'équilibre en économie est l'illustration même, au travers de la recherche désespérée de son établissement ou de son rétablissement, des enjeux non plus théoriques, mais idéologiques des discours dominants (ou qui le prétendent). Il est en apparence clair que l'ancrage des théories de la segmentation n'a rien à voir avec les tentatives d'incorporer les apports de la théorie keynésienne dans la théorie néoclassique, en subordonnant la théorie de la formation-dépense du revenu global à la théorie de l'équilibre général, « c'est-à-dire John Maynard Keynes à Léon Walras » (1981). Il en résulte que le marché du travail et de l'emploi ont le même statut que dans l'analyse néoclassique. Le glissement est très compréhensible du point de vue des conditions historiques de production des théories, même si les promoteurs de la théorie de la segmentation le réfutent : la production sociale est toute entière dominée par l'extension du salariat et de la production de masse et par l'apparition de formes sociales rigides.

fait que la question initiale et primordiale reste celle de l'incertitude[113]. Cette dernière commande en définitive toutes les approches existantes du social et elle est structurée par la constitution progressive des formes de rapport d'échange du salariat, ancré sur le principe fondateur que le rapport salarial est le séparateur central au sein du capitalisme. Or, la conception de la théorie segmentationniste est différente : l'hypothèse est que la nécessité de gestion de l'incertitude se traduit par une dualisation de l'économie, inhérente au système capitaliste. On assiste alors à une modification des termes de la dualité : de capital et travail à capital et travail stable ou travail instable. Ainsi le travail salarié n'est donc plus le rapport de production fondamental du capitalisme. « Le salariat ne fonde pas l'unité du travail social, il ne peut donc être le mode de séparation sociale au sein du capitalisme » (Boyer, 1980, p. 19).

La théorie de la segmentation tente en définitive de proposer un système de description complexe, non d'un aspect particulier - ici le marché du travail - mais des mécanismes fondamentaux de l'organisation d'un Etat/nation, en dépassant les difficultés du passage du « microéconomique » (micro-social) au macro-économique (macro-social), en en finissant avec certains cloisonnements disciplinaires et, pour en fin de compte, réunifier le champ économique et le champ social (Rolle et Tripier, 1978, p. 135).

---

[113] Une gestion rationnelle de l'incertitude mène nécessairement (et par hasard ?) à la réalisation de l'avenir certain, sauf à invoquer des dérèglements et des comportements extra-économiques durables (scorie à extirper par la politique économique) grippant fâcheusement la machine à équilibrer. Michel Aglietta écrira à ce sujet que la théorie néoclassique est qualifiable de totalitaire (1976, p. 8). Dans l'approche des théories de la segmentation, la nature de l'incertitude relève d'une caractérisation de la structure sociale en deux volets : la description du couple technologique - économique d'une part, celle de la configuration des rapports sociaux entraînant des contraintes globales, d'autre part. Cette manière de poser le problème souffre d'une difficulté théorique fondamentale : l'analyse en terme de gestion de l'incertitude s'appuie sur une hypothèse forte, la nécessité économique de gestion de l'incertitude (variabilité de la demande), qui entraîne un changement des termes de la dualisation et qui n'est pas fondé sur un changement du mode de production rendant, pour ce qui nous concerne, caduque (ou souhaité comme tel) la place centrale du travail salarié.

II - Chômage et emploi d'insertion : indicateurs de l'exclusion dans la société salariale

La recherche de statuts salariaux, même atypiques, pour les individus durablement exclus[114] de la sphère marchande ne doit pas masquer le fait que ces initiatives s'inscrivent dans un contexte particulier, le chômage de masse, présenté comme le phénomène central de la période de « crise » que rencontrent les sociétés occidentales, depuis bientôt trente ans. C'est à partir des années quatre-vingt-dix, pendant une période de croissance du chômage, que s'est accru le développement d'emplois précaires qui, s'ils ne traduisent pas pour l'instant un raccourcissement de la durée moyenne d'un emploi ou l'inversion de la forme typique de l'emploi en France, trahissent, en revanche, un clivage accru entre les trajectoires des entrants sur le marché du travail, selon une logique « insiders » et « outsiders » (Elias, 1997). Ce clivage s'est plutôt amplifié du fait d'un nombre croissant de politiques publiques d'emploi (autour de la centaine, depuis plus de trente ans). En effet, celles-ci multiplient fréquemment les segmentations qu'elles sont censées combattre, en créant un « second circuit » d'emplois subventionnés de courte durée et de mauvaise qualité, sans arriver à peser sur les structurations du marché du travail. Dans un premier paragraphe (§ 2.3), nous proposons de procéder à une présentation des multiples conceptions et définitions opérationnelles utilisées du chômage[115], ce qui permettra de mieux en situer les enjeux. Puis, dans un second paragraphe (§ 2.4), nous situerons ces définitions au regard de la problématique qui est la nôtre, celle des articulations entre marché du travail, politiques de l'emploi, emplois d'insertion et organisation de marchés transitoires.

---

[114] L'ambition des dispositions législatives qui prônent l'insertion des populations les plus en difficulté décrit en fait un espace désormais spécifique de gestion de populations jugées irrémédiablement marginalisées. Les diverses mesures (dénombrées dans le paragraphe précédent au nombre de 76) et dispositifs comme les structures d'insertion par l'activité économique ont généré progressivement un espace autonome composé de structures et de réseaux qui assurent non plus une insertion vers l'emploi ordinaire mais une prise en charge continue des populations jugées « inemployables » (les notions de parcours, de trajectoire d'insertion ne doivent pas faire illusion). L'exemple des bénéficiaires du RMI est très illustratif de la situation actuelle : l'exigence de parcours d'insertion professionnelle est en fait un refus ouvert de reconnaître l'échec du projet, dont certains hommes politiques ne cachent plus qu'il renvoie davantage à une logique « d'acharnement social » (Denis Jacquat, Débats parlementaires de l'Assemblée Nationale, J.O. du 09 juin 1992, pp. 2104-2105, repris par Serge Ebersold (2001a, p. 55).

[115] La notion de chômage a fait l'objet de nombreuses recherches qui nous ont beaucoup aidé dans notre travail (Découflé, 1982 ; Salais et al., 1986 ; Topalov, 1993) mais qui ne constitue pas notre objet. Rappelons simplement que la notion émerge à la fin du XIXème siècle dans une période historique où s'opéraient les premières tentatives pour différencier les chômeurs des vagabonds (1882). Le recensement de population de 1881 ne prévoyait pas de catégorie « chômeurs », ceux-ci étant considérés comme appartenant à la « population non classée » (Salais et al., 1986). Il faut attendre le recensement de 1896, organisé par l'Office du travail, pour que le chômage soit repéré et mesuré.

2.3. - Une société de chômage qui modifie profondément les rapports salariaux classiques

L'objectif de ce paragraphe est de traiter du chômage comme indicateur du processus social de marginalisation que représente pour le travailleur son exclusion du marché du travail. Notre hypothèse est qu'il procède en fait d'une double logique, à la fois économique et sociale, par l'activation volontariste de certaines dépenses et la gestion sociale des problématiques individuelles de la catégorie administrative de *chômeur*.

Notre projet s'articule autour de deux parties : 1) une tentative de définition qui montrera que la notion de chômage est plurielle ; 2) Le phénomène de chômage est difficilement isolable des enjeux sociaux qui structurent le marché du travail, surtout pendant une période de mutation comme celle que nous connaissons.

2.3.1 - Le chômage : un ensemble de définitions et d'enjeux importants

Le terme de chômage recouvre plusieurs dimensions dont nous retiendrons les trois qui nous semblent correspondre à notre projet de mieux définir la notion de chômage :

- le chômeur est ce travailleur qui se trouve involontairement privé d'emploi,
- le chômage correspond à une situation sociale que l'on peut situer entre l'emploi et l'inactivité,
- le chômage est ce concept qui n'a pas toujours eu le même sens (le premier sens de chômer ne signifiant pas être dépourvu d'emploi …) au cours de l'histoire du salariat.

2.3.1.1 - La position de chômage correspond à plusieurs situations distinctes qu'il est difficile de « mesurer »

Plusieurs définitions co-existent, qui correspondent à des situations différentes et sont le résultat non stabilisé de fortes tensions sur la question d'une « bonne » mesure du phénomène (Marchand et Thélot, 1983 ; Malinvaud, 1986 ; Dubois et Lucas, 1991 ; Cornilleau, 1991), « valable en tous lieux et en tous temps » (Marchand, 1991). Le phénomène nécessite un travail de catégorisation à la fois linguistique, statistique, économique et politique. Le chômage peut concerner un individu qui n'a pas d'emploi ; il peut aussi correspondre à une situation de privation d'emploi (la différenciation intègre une part de subjectivité, notamment quand on essaie de mesurer le fait de rechercher un emploi - c'est le cas typique de l'interrogation de l'INSEE). Citons la

réflexion d'Edmond Malinvaud (1986)[116], concernant le débat autour de la pertinence du taux de chômage comme indicateur de l'état du marché du travail :

> « Une statistique unique ne peut permettre d'appréhender de façon satisfaisante la réalité et la complexité du marché du travail. (…) [les Français] comprennent que toute l'information souhaitable ne peut pas être résumée en un nombre de chômeurs, quelque soin que l'on ait mis à le définir et à le mesurer. Des données complémentaires doivent renseigner sur l'importance et l'évolution des effectifs se rangeant dans des catégories intermédiaires qui n'appartiennent pas vraiment au chômage mais qui en sont proches. » (Malinvaud, 1986).

Divers organismes proposent une définition standard : l'organisation internationale du B.I.T. ou, au plan hexagonal, l'ANPE ou encore l'INSEE.

Tableau 6 :
Définitions du chômage

	Bureau International du Travail – BIT	Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM)	INSEE
Qui est concerné ?	L'individu	La situation de chômage	L'individu
Définition	L'état de toute personne qui n'a pas de travail	Mesure les inscrits comme demandeurs d'emplois	Tous ceux qui se déclarent spontanément comme chômeurs
Caractéristiques	- est sans travail (au sens du BIT), - est disponible pour travailler (dans un délai déterminé), - recherche effectivement un travail.	- Etre sans emploi (sauf activité réduite) - Etre disponible pour travailler - Etre inscrit sur les listes de l'ANPE comme recherchant un emploi	- se déclarer chômeur et ne pas déclarer qu'on ne recherche pas d'emploi Ou, - se déclarer mère de famille, femme au foyer ou retraité et déclare rechercher un emploi
Source	INSEE (enquête Emploi)	ANPE	INSEE (recensement de la population)
Périodicité	Annuelle	Mensuelle	Tous les 10 ans

Sources : *Sociologie de l'emploi*, 1993 ; *Le chômage*, 1994

Ces définitions mettent en lumière des clivages importants et ne font pas l'unanimité dans les disciplines des sciences sociales, selon que l'analyse est d'ordre économique, comme celle de Jacques Freyssinet (1994, p. 15) : « Le chômage ne signifie pas absence de travail mais absence d'emploi rémunéré » ou d'ordre sociologique (par exemple celle

[116] Repris par Frédéric Lebaron (2001), dans son article « Chômage, précarité, pauvreté. Quelques remarques sur la définition sociale des objectifs de politiques économiques » (p. 69).

de Margaret Maruani et Emmanuel Reynaud (1993, p. 27) : « Le chômage est l'envers du travail, son contraire et son absence. Mais le chômeur est un 'actif'. »).

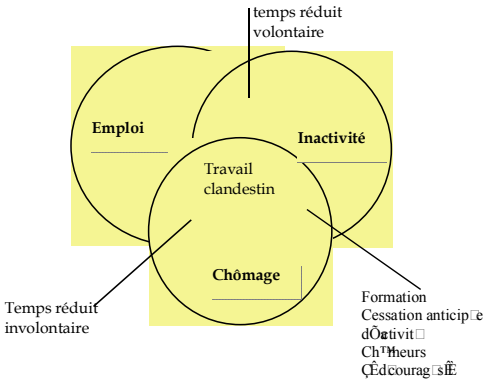
Devant la diversité des approches, la question d'une sociographie du chômage homogène a échoué. Plusieurs typologies de chômage ont été créées pour reconnaître les nombreuses et diverses situations de chômage et de chômeurs, à partir du risque de « tomber en chômage » et des « chances ». d'en sortir, mais force est de constater qu'elles étaient inégales selon les catégories de personnes qui composent la population active, le travail de description qu'a réalisé Jacques Freyssinet est un exemple de tentative d'organiser une typologie cohérente et efficace pour comprendre le phénomène. Nous ne proposons pas d'en refaire le tableau synoptique complet mais d'enregistrer simplement dans notre recherche ce que l'auteur a formulé concernant le « chômage d'exclusion », en lien avec notre problématique. En effet, parmi les trois grands types qu'il distinguent : le chômage répétitif, le chômage de conversion et le chômage d'exclusion, c'est ce dernier qui revêt une certaine importance pour notre travail. Il représente l'une des conséquences les plus inacceptables de la crise économique : « (...) Il s'agit de travailleurs qui se présentent sur le marché du travail avec des handicaps tels que leur probabilité d'insertion est très faible dans un contexte de sélectivité accrue. » (Freyssinet, 1994, p. 47). L'auteur précise également que sauf s'ils bénéficient de mesures spécifiques, ils semblent condamnés à un chômage de très longue durée qui engendre la dégradation des aptitudes au travail, le découragement et finalement l'abandon de la recherche d'emploi (*Op. Cit.*, p. 47). Le principal groupe est constitué par des travailleurs « âgés » qui vivent une période de long chômage. De nouvelles catégories apparaissent. Ce sont les jeunes dont le niveau de formation ou les attitudes à l'égard du travail, excluent d'une insertion professionnelle stable (*Ibid.*, p. 47).

2.3.1.2 - Les chevauchements entre chômage, emploi et inactivité : source de l'exclusion

S'il est difficile, encore aujourd'hui, de mesurer avec exactitude le chômage, c'est qu'il existe des positions intermédiaires entre celle de l'emploi et celle de l'inactivité, en passant par le chômage. Or, la généralisation du salariat avait, dans un premier temps, créé une coupure entre trois sous-ensembles possibles de positions sociales occupées par les individus par rapport à l'activité salariale. La crise des années soixante-dix va élargir les zones de chevauchement entre ces trois notions, mouvement qui résulte tout à

la fois des modes de gestion de la force de travail par les firmes et des politiques publiques en matière d'emploi (Freyssinet, p. 24). Et l'auteur ajoute que le volume de chômage ne peut plus faire l'objet d'une lecture isolée, la signification de son évolution devant s'appuyer sur l'analyse des mécanismes qui déterminent les formes et le degré d'utilisation ou de sous-utilisation des capacités de travail. Le schéma, classique aujourd'hui, de Jacques Freyssinet (1994, p. 19) illustre parfaitement cette complexité.

Figure 2 :
Les chevauchements entre chômage, emploi et inactivité



Sources : *Le chômage* (Freyssinet, 1994), p. 19.

Le chômage ne résulte pas de la différence entre niveau de l'emploi et population active[117]. « Dire qu'il est constitué par l'ensemble des individus qui cherchent un emploi et n'en trouvent pas, c'est ouvrir la voie à une conception du chômage comme écart résiduel » (Freyssinet, 1994, p. 24).

> « D'un côté, il y aurait des besoins de main-d'œuvre définis par chaque employeur en fonction du niveau de son activité et des conditions techniques de cette activité ; de l'autre, il y aurait des ressources de main-d'œuvre déterminées par les comportements d'activité au sein de la population, c'est-à-dire par des arbitrages entre travail rémunéré et autres formes d'activité (travail non rémunéré, participation à la vie sociale, loisir, etc.). » (*Op. Cit.*, pp. 24-25).

Dans ce contexte, le chômage apparaîtrait comme le solde de deux grandeurs

[117] La population active est constituée des chômeurs et des actifs occupés (Maruani et Reynaud, 1993, p. 6). Cette population active n'est pas la simple addition des individus en état de travailler : elle est composée des personnes et des catégories socialement légitimes, socialement capables, socialement mobilisables (*Op. Cit.*, p. 7).

indépendantes. Or, comme le montre Jacques Freyssinet, le marché du travail n'est pas l'espace social où se rencontrent deux catégories d'agents économiques différents obéissant chacune à des objectifs et des contraintes spécifiques. C'est un ensemble de mécanismes d'interactions qui lient les trois notions du schéma proposé. On dit souvent que la durée du temps de chômage augmentant, les populations sont considérées comme peu employables et identifiées comme « populations à risques » (selon la catégorisation administrative). Sur la personne restée anormalement « hors de l'emploi » pèse le soupçon d'une compétence ou d'une employabilité réduite qui justifie totalement le maintien durable dans la position de non-emploi[118], produisant ainsi une inversion de sens : ce n'est plus le fonctionnement ordinaire du marché du travail qui marginalise certaines personnes mais leur inadéquation personnelle au marché. Comme le décrit Robert Castel, les « surnuméraires », surpopulation relative issue du mode de fonctionnement capitaliste, cèdent la place à des population « à handicap » (personnes diminuées physiquement et/ou mentalement, avec des qualités et des aptitudes inférieures) dont l'infériorité avérée (?) exige un traitement social particulier (et ce seront, en particulier, les différents dispositifs des politiques publiques de lutte contre les exclusions et pour l'emploi). Mais, comme le souligne Jean-Louis Meyer :

> « ne nous trompons pas d'indice [de marginalisation]. Il s'agit moins de qualités négatives liées à l'individu que de conditions objectives de fonctionnement de marchés locaux du travail qui permettent de comprendre cette mise à distance de populations entières de l'emploi stable. » (Meyer, 1999a, p. 43).

Ce mouvement, explique également Jacques Freyssinet, peut conduire à la création de chômage aux deux bouts de l'appareil de production.

> Il n'est pas le solde résultant de la détermination séparée du niveau de l'emploi et de celui de la population active. Emploi, chômage et inactivité sont liés entre eux par un réseau d'interdépendance. (Freyssinet, 1994, p. 28)

Le champ des enjeux est donc vaste et, en rapport avec notre problématique, nous nous

---

[118] Divers travaux montrent que le temps passé éloigné de l'emploi aggrave la situation de difficulté et les capacités d'action de l'individu. Voir les travaux de François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal (1997).

proposons d'en isoler certains, principalement ceux formulés par Robert Castel concernant les rapports entre précarité et chômage structurel.

2.3.1.3 - Des enjeux qui rendent complexe l'approche du chômage et l'institue comme la « nouvelle question sociale »

Dans son travail de synthèse concernant la question sociale dans la société salariale (chapitre VIII), Robert Castel (1995) souligne que le problème actuel du chômage massif et de ses effets déstructurant sur le marché du travail n'est pas tant celui d'une « périphérie précaire » mais celui de la « déstabilisation des stables » (p. 409), reprenant ainsi certaines analyses de Danièle Linhart et Margaret Maruani (1982). L'exclusion du marché du travail condamnerait la personne à l'inactivité, l'exclu devenant celui qui ne peut plus intégrer définitivement l'emploi[119]. Robert Castel précise qu'en fait, la situation de précarité qui caractérise la position de chômage structurel n'est pas un phénomène marginal mais bien le processus central du capitalisme moderne, commandé par les nouvelles exigences technologico-économiques des processus de production. Nous sommes devant un phénomène qui a la même ampleur que la situation du paupérisme durant la seconde moitié du XIXème siècle, au moment de la dynamique de la première industrialisation en France.

Pour étudier cette « nouvelle question sociale », il faut l'envisager sous trois angles ce qui permettrait de dessiner les nouveaux contours du chômage : celui des salariés « stables », celui des individus qui basculent dans la précarité et celui de la précarisation de l'emploi.

- En premier lieu, les salariés « stables » (ceux des ouvriers qui sont intégrés et la petite classe moyenne) qui, touchés par le phénomène, subissent un mouvement de déstabilisation : la société salariale avait vu sa base élargie par des gains de position et de promotion sociale mais c'est le mouvement inverse qui semble se dessiner.

- En second lieu, ceux et celles qui basculent dans la précarité, dans des situations de marginalisation créées par l'existence de discrimination dans les emplois proposés. Dans l'incapacité d'intégrer le marché primaire, une part des travailleurs les plus

[119] Jean-Louis Meyer, quant à lui, propose de retenir que la position de précarité de ces exclus du marché du travail soit abordée, non en terme de position « secondarisée », en référence aux théories de la segmentation, mais en terme de processus de « marginalisation » de certaines catégories de personnes (1999a, p. 39) au nom de la logique de la relégation sociale, phénomène que ne prennent pas en compte les théories de la segmentation.

exposés se voit reléguée dans les emplois instables du secteur secondaire, caractérisés par un faible niveau de qualification et une certaine volatilité de l'activité. Ces catégories de travailleurs exposés sont pris dans des mécanismes d'éviction du marché du travail. Le chômage récurrent constitue une dimension importante du marché de l'emploi. En 1995, Robert Castel parlait « d'intérimaire permanent » ; en 1996, Michel Autès écrivait que l'insertion des publics en difficulté ressemblait à « un moment éternel » plutôt qu'à un sas.

- Enfin, le troisième aspect du phénomène, « le plus inquiétant, paraît émerger dans la conjoncture actuelle. La précarisation de l'emploi et la montée du chômage sont sans doute la manifestation d'un *déficit de places* occupables dans la structure sociale, si l'on entend par places des positions auxquelles sont associées une utilité sociale et une reconnaissance publique » (Castel, 1995). Cela concerne des catégories d'individus aussi diverses que les travailleurs « vieillissants », les jeunes à la recherche d'un premier emploi, les chômeurs de longue durée, ce que Robert Castel désigne sous le terme « d'inutiles au monde »[120], occupant une position de *surnuméraires*[121].

2.3.2 - Le chômage d'exclusion : nouvel enjeu pour la société salariale

Les situations de chômage et de chômeur sont datées[122] (comme l'a montré Robert Salais) et elles correspondent à une histoire de la société qui les produit. Leur émergence, leur évolution sont contingentes des formes d'organisation de la production à un moment donné. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, la question de leur extension procède de la même dynamique. Mais elles peuvent faire émerger des contradictions, apparentes, qui abusent l'observateur, même éclairé. En deux

---

[120] Ces « inutiles au monde » occupent une position dans un « no man's land social, non intégrés et sans doute non intégrables, au sens du moins où Emile Durkheim parle de l'intégration comme l'appartenance à une société formant un tout d'éléments interdépendants » (Castel, 1995, p. 412).

[121] Jean-Louis Meyer note que « les processus visibles de la marginalisation, ceux qui sont identifiés comme tels par le sens commun comme entre autre le chômage de longue durée, peuvent alors amorcer leur œuvre. (…) « l'exclusion » s'analyse comme un processus qui excède la seule sphère de l'inactivité forcée. Elle se constitue déjà dans le fonctionnement du marché du travail, en instituant des catégories distinctes de travailleurs. Elle s'établit dans le système d'emploi et repose sur des modes de gestion de la main-d'œuvre qui structurent les mécanismes de déréliction. Précarité de l'emploi et non emploi sont deux formes contiguës situées sur un même continuum. » (1999a, pp. 40-41).

[122] Ce qui nous importe ici, c'est de souligner à nouveau l'idée que la notion de chômage est construite, renvoyant à des contextes socio-économiques donnés. Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente de la thèse, nous ne cherchons à faire le procès de la datation exacte de l'apparition du terme de chômage.

paragraphes, nous nous proposons de prendre la mesure des enjeux sociaux qui structurent tout à la fois la société salariale et la place du chômage dans son fonctionnement, au regard des deux caractéristiques centrales du chômage : être à la fois une situation sociale et une position pour l'individu désigné comme *chômeur*.

2.3.2.1 - Chômage et « crise » économique dans les sociétés occidentales

Au cours du dernier tiers du XXème siècle, on a observé, dans l'espace socioculturel des cultures occidentales, un phénomène d'accroissement du chômage tel qu'il est devenu et demeure omniprésent, incontournable pour tous les acteurs, qu'ils soient politiques, économiques ou de la société civile, et ce malgré une croissance économique positive devant garantir une évolution inverse. La contradiction économique, que nous retrouverons au plan social dans la gestion de la cohésion sociale qui en découle, réside dans le fait que le trend (le solde net de création d'emplois issu de la hausse importante de la part et de la masse des profits dans la répartition de la valeur ajoutée) n'a pas empêché la montée d'un chômage structurel de masse en dépit de l'intervention des politiques publiques de l'emploi (10% des salariés en relèvent en 1997). C'est que la situation de chômage est la conséquence de la transformation radicale du système économique vers une financiarisation plus importante des rapports économiques que par le passé. Depuis les années quatre-vingts, la répartition de la valeur ajoutée s'est infléchie au profit de la masse des profits, et ce n'est pas conjoncturel : les masses salariales et de profit forment respectivement 65% et 35% de la valeur ajoutée en 1997, 75% et 25% au début des années quatre-vingts. Quant au PIB, il a augmenté, a été multiplié par plus de 1,5 sur la période, mais dans une large part grâce à la rentabilité financière qui s'est progressivement détachée du système productif, au point de lui dicter ses évolutions, ses stratégies. Du coup, les rapports entre le productif (où on peut repérer l'emploi, la condition salariale) et l'économique (le financier, le taux de profit) ont fondamentalement changé, en faveur de la rentabilité financière des investissements : le taux de profit « financier » est le taux directeur, la nouvelle règle à calcul de tous les acteurs économiques. Dans ce contexte, l'emploi devient plus que jamais une variable « d'ajustement » de court (licenciement) et de moyen terme (plan de restructuration, plan sociaux…). Le nouveau rapport économique se développe dans une logique qui est contraire aux évolutions des cinquante dernières années. La crise est là et elle se situe dans la mutation profonde que vivent les sociétés occidentales et non dans

l'existence d'une crise économique longue, dont le signe extérieur serait un niveau de chômage important.

La double situation évoquée ci-dessus atteste certainement du caractère inédit de la période que nous venons de traverser. Il n'y a donc peut-être pas eu crise économique au sens classique et usuel ; en revanche, il y a probablement eu entrée en crise profonde du salariat.

2.3.2.2 - Chômage et traitement économique ou social des populations en difficulté

La population des chômeurs fait l'objet de toutes les attentions, dans la plupart des discours « managériaux » observables aussi bien que dans la gestion des « ressources humaines », dans le fonctionnement des principales institutions publiques et parapubliques, dans les idéologies pratiques produites et diffusées par l'ensemble des appareils médiatisés dans les dispositifs d'accueil, d'orientation et de formation[123]. Peut-on s'en tenir à la conception classique selon laquelle le chômage représente une période douloureuse pour les personnes (les expériences du chômage sont très variables d'un individu à l'autre, d'un groupe à l'autre faisant, en tout état de cause, de cette période une « épreuve du chômage » - Schnapper, 1981), mais avec une forte probabilité de retrouver un emploi à court terme ?

En théorie, nous restons dans une situation « classique » du point de vue de la théorie économique : le chômage est appréhendé comme une situation différentielle entre activité et inactivité (au sens de travail non salarié), or l'activité salariée n'a pas cessé de croître. Et, du coup, le chômage ne peut être que résiduel, frictionnel dans certains cas, mais il ne peut pas être conçu comme total, involontaire ou massif. Dans ce modèle (celui proposé dans le § - 2.3.1.1), les conceptions de l'activité de travail sont relativement simples : elles situent le chômage comme l'une des trois positions classiques constitutives des positions sociales communes à toute société qui doit assurer la couverture des besoins de ses membres, en mettant en œuvre les capacités de travail de chacun : emploi (pour traduire la dimension d'actif occupé), chômage (résiduel) et inactivité (hors emploi normé). Or, il n'en est rien, comme nous l'avons montré grâce

[123] La loi d'orientation de lutte contre les exclusions de 1998 a rendu obligatoire l'agrément de l'ANPE pour toute inscription, toute prise en charge dans une des nombreuses formes de structures du champ de l'IAE. Les publics sont donc recensés comme demandeurs d'emploi, quels que soient leur situation, leur parcours ou le degré de difficulté auxquels ils doivent faire face.

aux travaux de Jacques Freyssinet (§ - 2.3.1.2). Le chômage n'est pas un solde résultant de la détermination séparée du niveau de l'emploi et de celui de la population active[124]. L'analyse dynamique et longitudinale des situations de chômage montre des chevauchements conséquents entre ces trois dimensions qui ne sont pas mobilisés de la même manière ni avec la même intensité[125]. Une autre approche est donc nécessaire : l'espace social est tendanciellement structuré autour de deux pôles. Pour l'un, les remarques initiales relatives aux conditions d'accès à l'emploi restent valides : la distance à l'emploi est faible et c'est de ce pôle que proviennent les cohortes d'entrants sur le marché du travail. L'autre pôle est constitué des individus pour qui la distance à l'emploi est d'emblée très grande (ce que nous nommons les plus éloignés de l'emploi) ou s'allonge progressivement (les personnes en insertion qui ne cumulent par un chômage de très longue durée) : les chômeurs de longue et très longue durée appartiennent à ce second pôle de l'espace social.

Cette rapide présentation, pour partielle qu'elle puisse être, permet d'identifier les formes dominantes d'extension massive du chômage dans la période contemporaine, qui touche prioritairement deux pans de la population : les jeunes - surtout les jeunes femmes - et les plus de 55 ans. Le phénomène ne peut être masqué derrière des formules positivistes telles que celle de Jacques Chirac en 1975, alors Premier-ministre de Valéry Giscard d'Estaing, qui « apercevait la sortie du tunnel » ou par des politiques de l'emploi peu efficaces car les aides saupoudrent les problèmes, au point que, dès 1993, François Mitterrand estimait que « tout avait, déjà, été essayé… ». La question demeure : comment lutter contre la vulnérabilité devant le chômage pour assurer la capacité des individus à fonctionner dans un emploi ? Nous proposons d'y répondre dans le chapitre III.

---

[124] La population active est constituée des chômeurs et des actifs occupés (Maruani et Reynaud. 1993, p. 6). Les auteurs précisent que cette population active n'est pas la simple addition des individus en état de travailler : elle est composée des personnes et des catégories socialement légitimes, socialement capables, socialement mobilisables (p. 7).

[125] Cette position recouvre des situations très diverses qui rendent floue cette catégorie. Jacques Freyssinet parle de chômage déguisé à son propos. S'il est difficile encore aujourd'hui de mesurer le chômage, c'est qu'il existe des positions intermédiaires entre celle de l'emploi et celle de l'inactivité en passant par le chômage, ce qu'explique parfaitement le schéma de Jacques Freyssinet (1994).

2.4 - Structuration des Marchés du travail, politiques de l'emploi, emploi d'insertion et organisation de la transition professionnelle

Depuis vingt ans environ, le concept d'organisation de la transition professionnelle occupe une place centrale dans l'analyse des évolutions des marchés du travail[126] comme étant tout à la fois la manière d'assurer l'inscription des individus dans des rapports de travail et d'emploi et l'ensemble des « mécanismes et processus plus ou moins bien institutionnalisés qui contribue à modifier le déroulement de cette transition » (Rose, 1994, p. 8). Il est reconnu par tous qu'à la sortie du système de formation initiale, l'accès à un emploi stable passe par une phase, dite de transition professionnelle, qui offre un espace social de construction des rapports de l'individu au travail et à l'emploi (par le lieu de réalisation, la nature concrète des tâches et la forme statutaire du lien établi). Les politiques d'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi s'inscrivent dans cette transition et contribuent, en fait dans les discours publics, à faciliter le passage (§ -2.4.1). Or, et de manière paradoxale, elles contribuent à la déstabilisation du marché du travail (Mauger, 2001a) au lieu de contribuer à sa régulation (§ - 2.4.2). D'une manière générale, l'ensemble des actions citées s'inscrit dans un processus de reformulation de la question du rapport salarial en ce début du XXIème siècle (§ - 2.4.3).

2.4.1 - L'utilité de la notion de transition professionnelle dans le contexte des emplois d'insertion

Cette période de la vie professionnelle peut être considérée comme une forme nouvelle de mise au travail et d'utilisation de la réserve de main-d'œuvre, comme une forme singulière de gestion des relations entre formation et emploi, comme un outil de transformation des rapports au travail et un mode singulier d'inscription des personnes dans des rapports de travail et d'emploi en pleine mutation (Rose, 1996, p. 64). Cette transition professionnelle va prendre des formes alternées d'activités professionnelles, de périodes de chômage et de temps de formation. Le passage entre inactivité (catégorie

---

[126] La notion de transition professionnelle a connu des évolutions conceptuelles notables, depuis les premiers travaux des économistes dont ceux du GREE que Gérard Mauger (2001b) a qualifié de tentative de redéfinition du rapport salarial « post-fordiste », facilitant la sélection de la main-d'œuvre (les stages en entreprises jouent le rôle d'une période d'essai), réduisant son coût et institutionnalisant les statuts précaires. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, concernant le fonctionnement des marchés du travail, Bernard Gazier (1998) et le MATISSE ont forgé un avatar, le concept de marché transitionnel, alors que José Rose précisait le concept initial en terme d'organisation dans son mémoire d'habilitation à diriger les recherches en sociologie (1994).

administrative contestable pour désigner les processus d'apprentissage et les rapports sociaux qui se développent dans l'environnement de formation, par exemple) et emploi ne s'inscrit plus dans un processus linéaire et automatique. La relative « précarité » qui en découle souligne moins la difficile adéquation entre système de formation et emploi que les jeux entre institutions productives et gestion sociale du chômage pour la maîtrise du processus d'intégration des individus dans la société salariale. Dès les années quatre-vingts, la transition professionnelle pouvait être considérée comme « une des formes de gestion de la relation formation-emploi » (Rose, 1996, p. 70), définition qui tentait de répondre à une question centrale : « En quoi les formes actuelles de l'organisation des transitions professionnelles participent-elles de la recomposition en cours des rapports sociaux et, singulièrement, de certaines de leurs composantes ? » (Rose, 1996, p. 64).

> « A cette époque, nous proposions d'analyser les modes d'accès à l'emploi, notamment des jeunes, à partir de la notion d'organisation de la transition professionnelle. Celle-ci mettait l'accent, d'une part, sur l'articulation entre conditions de production des qualifications, de gestion des mobilités et de transformation des systèmes de rémunération, et d'autre part, sur le rôle des acteurs, particulièrement celui des entreprises et des pouvoirs publics. (…) Elle n'est plus le moment où s'évalue la bonne adéquation entre deux éléments indépendants mais celui où se construit leur rapport. (…) De même, la phase de transition, analysée comme un processus de tri et de catégorisation de la main-d'œuvre, est une manière d'assurer une mobilisation convenable dans un contexte de prévision impossible des besoins. » (Rose, 1996, pp. 64 et 70).

Dans le processus de transition professionnelle émergent deux acteurs centraux qui s'emploient, dans une logique de jeu stratégique, à l'affectation et à la gestion des individus dans le système d'emploi : 1) D'une part les employeurs, qui procèdent à des scissions, à des partitions des populations[127], notamment juvéniles[128] en terme de main-d'œuvre active/inactive, inscrite dans des segments précis de l'économie. 2) D'autre part les pouvoirs publics, qui, au travers des instances d'intermédiation telles l'ANPE (agences et services locaux de l'emploi), les missions locales, les PAIO mais aussi les

---

[127] Aujourd'hui, l'organisation de la transition professionnelle dépasse les seuls publics en primo insertion. Tous les groupes qui alternent temps d'emploi, chômage et inactivité sont concernés par le processus décrit.

[128] L'exemple de la transition des jeunes est devenu un classique du genre : ils sont « confinés » dans certains secteurs économiques bien circonscrits (Gautié, 1994 ; Moncel, Rose, 1996). Nous ne reviendrons pas sur ces aspects.

dispositifs de la loi de lutte contre les exclusions (Plans locaux d'Insertion…)[129], contribuent à des catégorisations de populations en organisant « les conditions d'appel-rejet de la main-d'œuvre à travers les politiques publiques » (Meyer, 1999a, p. 48). Ces organisations, entreprises et pouvoirs publics, ne procèdent pas seulement à une structuration des marchés internes ou externes du travail, elles mettent aussi en place des logiques d'embauche en réponse aux contraintes économiques (réelles mais aussi approchées comme autant de représentations subjectives de la réalité sociale), laissant peu d'autonomie en fait, tant aux populations qui cherchent un emploi (trop vite ciblées, orientées, contraintes) qu'aux employeurs (illusion du jeu possible et acceptation forte de l'idéologie économique libérale). Implicitement, ces deux acteurs reconnaissent que le marché du travail fonctionne de manière imparfaite et que la lutte contre les imperfections s'organise autour des politiques publiques de l'emploi[130], l'objectif des aides étant de stimuler l'emploi en jouant sur la baisse du coût du travail (aide financière au poste, allégement des cotisations sociales), mais aussi sur la flexibilité externe en assouplissement les règles d'embauche et de rémunération. La logique économique qui anime et pèse sur ces modalités de l'action publique génère deux phénomènes, celui de la sélectivité et celui de la file d'attente. Dans ce contexte, quel que soit le dispositif d'intermédiation, il est conduit à sélectionner parmi les bénéficiaires les plus riches en capital humain, social et symbolique pour l'affectation des emplois aidés. Quant aux plus démunis, ils sont relégués plus loin dans la file d'attente (vers la fin) puis orientés vers les systèmes assistanciels contre lesquels justement les pouvoirs publics souhaitaient lutter avec les mesures d'aide par le travail et les procédures discriminantes d'accès à l'emploi. L'accompagnement de cette politique par des moyens financiers propres à créer des emplois sur des secteurs d'activités non solvables économiquement (nous avons déjà évoqué ceci dans la

---

[129] D'autres acteurs seront à prendre en compte, notamment le groupe des « intermédiaires de transition » (comme les institutions de placement - dont les ETTI et les AI -, les systèmes de formation-insertion ou les diverses incitations étatiques...). Ainsi, concernant la catégorie « jeune », ces agents de transition gèrent les mouvements d'une fraction de la main-d'œuvre, sans doute la plus instable et la plus « secondarisée» et à ce titre contribuent à la catégoriser. Ils facilitent la sélection de la main-d'œuvre par les firmes en élargissant le champ de recrutement et en réduisant le coût privé. Ils améliorent les qualités de certains individus en permettant aux firmes un contrôle plus direct de la formation (Rose, 1984, p. 9).

[130] Les nombreux (près de 100) dispositifs de lutte contre le chômage et pour l'emploi ont profité à près de 30 millions de personnes sur les vingt dernières années. A ces chiffres conséquents, on peut ajouter des données financières aussi significatives : 4% du PIB en 1994 sont consacrés au financement des mesures d'aide publique, contre 0.9% du PIB en 1973 (DARES, 1996).

section 1 de ce chapitre et nous le poursuivrons dans les chapitres III et IV) est à l'origine de ces pratiques sociales.

Certains auteurs voient dans cette double action des entreprises et des pouvoirs publics de nouvelles modalités d'encadrement et d'usage de la réserve de main-d'œuvre pour assurer la survie du système d'emploi tel quel : il s'agit de corriger les effets du marché sans modifier son fondement (Boulayoune, 1996). Pour d'autres encore, tels Pierre Rosanvallon (1995) et Robert Castel (1995), s'exprimant dans le cadre d'une réflexion sur l'avenir de l'Etat-providence, ces dispositifs s'inscrivent dans la question de l'évolution de la démocratie et de l'accès du salarié-citoyen à des droits, notamment celui de l'emploi salarié. Pour Claude Dubar, les dispositifs de transition professionnelle, contribuant à la « formation » des personnes, sont assimilables à une forme singulière de socialisation (Dubar, 1987a). Or, l'enjeu est fondamental car le processus de transition professionnelle concerne des individus « qui, à un moment quelconque de leur vie, ont à construire ou reconstruire leur rapport au travail » (Rose, 1996, p. 71) et à l'emploi. Cela déborde largement le champ réflexif de la notion de socialisation, même s'il faut y voir des analogies et que les deux approches se rejoignent lorsqu'elles soulignent la particularité des populations qui appartiennent au marché secondaire ou se dirigent vers lui. Du coup, la notion de transition professionnelle remplit des fonctions plus larges, autres que la seule préparation à l'activité : gestion des mobilités et recomposition des rapports de travail et d'emploi.

2.4.2 - Emploi d'insertion et organisation des marchés du travail

Pour une grande part des bénéficiaires des politiques publiques de l'emploi, les dispositifs de l'insertion par l'activité économique représentent une des étapes[131] du processus d'insertion vers l'emploi « classique ». Ils sont considérés comme un moment, certes parmi d'autres, de construction du rapport des individus au travail et à l'emploi. Les emplois d'insertion constituent ainsi un ensemble de marchés de transition qui se juxtaposent au marché concurrentiel mais qui, du fait d'une attractivité moindre, ne le concurrencent pas pour éviter de déséquilibrer l'ensemble du système d'emploi.

---

[131] Cette « autonomisation » d'un moment particulier de la vie active présente les traits communs suivants : processus de plus en plus long, complexe et socialement organisé, processus concernant un nombre croissant de personnes et enchevêtrement des états de formation, d'activité et de chômage (Rose, 1984).

La grande diversification des formes et des rythmes des transitions professionnelles, des modalités d'organisation de cette phase et des trajectoires et comportements des personnes concernées, ne pose pas de problème majeur au processus organisationnel complexe en cours (Rose, 1996, p. 64). L'ensemble des mécanismes et processus plus ou moins institutionnalisés qui contribuent à modifier le déroulement de cette transition ont été réunis dans la notion d'organisation de la transition professionnelle - OTP - que José Rose définit comme un mode de transformation des mouvements de main-d'œuvre, comme une forme d'organisation du marché externe, comme un phénomène accompagnant le mouvement général de précarisation et de transformation des trajectoires de mobilité et enfin, comme une des formes actuelles de gestion sociale de l'appel-rejet de la main-d'œuvre dans une société où le salariat constitue désormais la norme (Rose, 1996 , p. 65).

Quand les bénéficiaires des différents dispositifs sont en situation professionnelle, 1) ils sont sur un lieu (l'entreprise ou le chantier) ; 2) ils effectuent un ensemble de tâches, de gestes techniques ; 3) ils bénéficient d'un statut, ici le contrat de travail à durée déterminée, pour effectuer ces activités. Ces apprentissages, ces modalités de transition professionnelle organisent une nouvelle « filière » d'emploi, dont la volonté semble indéniablement de réaffilier les plus démunis, mais en parallèle du marché concurrentiel. Ces développements ont un effet d'amplification des *marchés transitoires* qui ont, du coup, une tendance à s'accroître face à la montée des phénomènes de marginalisation produits par le fonctionnement du marché concurrentiel, et ce malgré certaines caractéristiques « défavorables » (le caractère transitoire des statuts, par exemple). Qui plus est, les emplois d'insertion provoquent un mouvement d'autonomisation chez certains bénéficiaires, ces derniers peuvent construire de véritables itinéraires d'exclus, des « carrières » (Castra, 2002) et non plus des itinéraires de transition en articulant diverses mesures d'accompagnement à l'emploi, d'aide sociale et d'assistance, par exemple. Ces évolutions viennent alors creuser la distance séparant l'emploi d'insertion des formes communes de l'emploi ordinaire, donnant en définitive une forme « occupationnelle » à des activités destinées aux moins employables.

Tableau 7 :
Population active occupé salariée (en milliers) et statut des emplois entre 1991 et 2002

Années	Salarié[132]	Taux T. Partiel	CDI	Intérimaires	CDD	Apprentis	Contrats Aidés[133]
1991	19004	11,9	17773	215	550	189	277
1992	19011	12,5	17722	211	576	181	321
1993	19101	13,7	17727	171	624	180	399
1994	18965	14,7	17561	210	614	185	395
1995	19339	15,5	17664	287	752	194	442
1996	19561	15,8	17828	273	790	219	451
1997	19566	16,6	17736	330	849	234	417
1998	18698	17,1	16751	405	890	253	399
1999	19927	17,2	17922	438	877	272	418
2000	20622	16,8	18387	540	959	281	455
2001	21176	16,4	18974	605	929	260	408
2002	21367	16,2	19261	514	897	274	421

Source : Enquêtes emploi, INSEE

Le développement des marchés de transition organisés dans une logique de transition professionnelle et la dualisation des marchés du travail qu'il introduit, mettent en évidence une question centrale de notre problématique de recherche, celle de l'évolution du rapport salarial dans la société française, notamment du fait de la transformation de la norme d'emploi dans le système productif national. La question de la norme de référence se pose puisque celle d'emploi qui a structuré ces cinquante dernières années vacille, structurellement déstabilisée : elle n'est plus la norme effective (qu'il faut comprendre comme stabilité dans l'emploi, chaînes ascensionnelles de mobilité, vulnérabilités absolues et différentielles faibles au chômage, contrat à durée indéterminée gage de non-licenciement ou de reconversion, statut garanti, etc.). En effet, aujourd'hui, dans des segments complets des marchés du travail, la norme d'emploi tend vers l'instabilité[134], souvent d'autant plus subie que le niveau des

[132] La catégorie « salarié » n'apparaissant qu'en 1991 dans les documents de l'INSEE, nous avons fait le choix de ne présenter la série chronologique qu'à partir de l'année 1991.
[133] Cette catégorie a changé d'intitulé sur la période analysée : elle est passée de la notion de « stagiaires » à celle de « contrats aidés » en 1998.
[134] Beaucoup de travaux seraient à conduire pour mieux appréhender la notion d'instabilité, et surtout celle de stabilité.

qualifications est faible. Même si elle reste minoritaire, cette instabilité gagne progressivement l'ensemble du système.

L'organisation de marchés de transition exerce donc une fonction de recomposition des rapports de travail et d'emploi dans la société salariale moderne. Elle révèle des transformations plus générales du système d'emploi et des modes de régulation sociale imposés par un contexte marqué par le chômage et la précarité (Rose, 1994, p. 76).

2.4.3 - Vers une reformulation de la question du rapport salarial ?

Dans l'hypothèse de l'émergence d'un nouveau salariat, les emplois d'insertion font naître deux interrogations : 1) En quoi les formes actuelles de l'organisation des transitions professionnelles participent-elles de la recomposition en cours des rapports salariaux et, singulièrement, de certaines de leurs composantes ? 2) « (...) de quelle façon ces formes d'organisation contribuent-elles à transformer les processus de mobilité de la main-d'œuvre, de socialisation professionnelle et de reconnaissance sociale du travail ? » (Rose, 1994).

Les formes d'emplois d'insertion observées peuvent être classées dans les « bloc », *périphérique* ou *résiduel*, de la tentative de typologie des formes salariales selon Robert Castel (1995), qui se constituent à l'écart de l'intégration des travailleurs dans le champ historique de la mensualisation (une des caractéristiques centrales de la société salariale[135]). La force de travail du bloc *résiduel* se trouve ainsi marginalisée, regroupant des occupations « instables », saisonnières ou intermittentes. Ces « travailleurs périphériques » sont donc livrés à la conjoncture et ils subissent en priorité les contrecoups des variations de la demande de main-d'œuvre[136] ; ils campent aux frontières de la société salariale, à laquelle ils participent néanmoins. Aussi ces

---

[135] A laquelle il faut ajouter la constitution d'un droit du travail, véritable colonne vertébrale du système d'emploi à la française, de plus en plus contestée par les tenants de l'idéologie libérale, qui fait l'objet de nombreux débats et travaux de recherche, reproduits par la *Revue internationale du travail*, en 1996, sur le thème *Regards croisés sur le travail et son devenir* (volume 135, n°6). Citons l'article de Gérard Lyon-Caen, *En guise de conclusion : La transition d'une situation à une autre en droit du travail*, où après avoir dressé le bilan du droit du travail, ses gains et ses pertes, il tente de poser un regard nouveau sur le travail et les oppositions qu'il a dégagées sur la période qui vient de s'écouler : travail-formation ; bénévolat-travail rémunéré ; travail dans le secteur public et travail dans le secteur privé ; etc.

[136] Alors même que la condition ouvrière se consolide, il subsiste au sein des travailleurs, principalement manuels, une ligne de partage entre des groupes vulnérables, dont la condition rappelle celle de l'ancien prolétariat, et une majorité qui paraît solidement engagée dans un processus de participation élargie aux bénéfices du progrès social et économique. Doit-on y voir la preuve de la perpétuation de l'exploitation de la classe ouvrière en tant que telle ? S'agit-il d'un accroissement de la précarité ou de la persistance des inégalités ?

populations fragilisées font-elles l'objet de politiques de discrimination positive (ciblage des publics et des individus) et d'une intervention forte des pouvoirs publics (mise en place d'emplois spécifiques pour des publics spécifiques), dont la cohérence repose sur « la tentative d'inverser la spirale du chômage qui entraîne sa victime dans une situation où elle hypothèque toute chance de retourner avec succès sur le marché concurrentiel du travail »[137] (Meyer, 1999a, p. 51). Jean-Louis Meyer poursuit le raisonnement en précisant que ces initiatives publiques correspondent à la « volonté louable de favoriser les plus désavantagés » ce qui n'est pourtant pas sans poser problème au final : le remède ne produit-il pas l'effet inverse puisque les mesures prises renforcent les regards et les jugements négatifs portés sur les populations défavorisées ?

> « (…) c'est par le truchement de leurs qualités lacunaires que les prétendants à ces emplois se voient retenus, les conséquences de ces stigmatisations sont loin d'être négligeables (…) » (Meyer, 1999a, p. 52).

Dans une société moderne construite sur le mythe du plein emploi[138], promis dans les rapports de prospective économique tel celui de Jean Pisani-Ferry (2000) portant sur les conditions du « plein emploi » à l'horizon deux mille dix, le « fléau » du chômage et de la pauvreté est tel qu'il nous conduit peut-être à devoir reformuler la notion de rapport salarial. D'autant plus, que rappelons-le, Margaret Maruani écrivait en 2001 que la société salariale actuelle était plutôt celle du plein chômage. Mais peut-on la suivre sur ce point ? (correspondant à peine à plus de 10% de la population active occupé).

---

[137] Cette considération trouve son origine dans les travaux de John Rawls (1987), notamment ceux ayant trait aux théories de l'équité, dont nous avons déjà souligné l'intérêt dans la première section de ce chapitre. S'appuyant sur ces théories, la politique de discrimination positive propose de « favoriser » les catégories de population les plus exposées aux aléas du travail en créant des activités et des emplois aidés, sorte de « filet de sécurité » du système d'emploi, qu'il faut maintenir dans un équilibre subtil pour ne pas remettre en cause le marché concurrentiel. Contrairement à d'autres pays européens et particulièrement la Grande-Bretagne, nous avons donc là un exemple d'activation de l'offre.

[138] Margaret Maruani (2001) développe l'idée qu'en l'espace de quarante ans, nous sommes passés d'une société dite de plein-emploi à une société qu'elle désigne sous le vocable de « plein-chômage » : mutation opérée par les transformations de l'emploi. Ce qui amène l'auteur à conclure que la sociologie du travail devrait se refonder à partir de l'emploi, ce dernier étant le nouveau paradigme fondateur.

Conclusion du chapitre I

Nous avons inscrit notre propos dans une approche macro-sociale, indispensable pour fournir un cadre pertinent à notre travail de recherche. Même si le fait de « partir de loin » peut être critiquable, les théorisations présentées sont indispensables à notre projet car elles proposent le tableau de la situation sociale qui structure et organise l'ensemble de la démarche. En effet, l'analyse des associations intermédiaires et de leur place et de leurs effets sur la situation des individus employés temporairement ne peut s'appréhender qu'au travers d'un cadre général présentant les structurations et les mutations profondes que vit la société salariale française au tournant du siècle. C'est ce mouvement d'aller-retour entre niveau macro et niveau micro qui permet de saisir les enjeux et les tensions qui se manifestent dans le fonctionnement des structures spécifiques telles que les associations intermédiaires. Le développement des activités soutenues par la forme institutionnelle « association intermédiaire » est à interpréter dans le contexte général d'un Etat social qui voit ses fondements historiques remis en question par la position dominante du modèle capitaliste néo-libéral[139] (qui postule le caractère dominant du rapport économique[140] dans le fonctionnement sociétal) : la logique d'Etat-providence a prévalu pendant près d'un siècle - en constant développement pendant le « court XXème siècle »[141], mais elle change de sens (Friot, 1998). Deux ensembles de phénomènes structurant ce changement d'orientation ont constitué le fil conducteur des deux sections de ce premier chapitre.

1) **Le transfert à l'individu de la responsabilité collective portée par le salariat**. Qu'il soit en emploi ou pris en charge au nom des difficultés qu'il rencontre, le travailleur voit sa place de producteur de la ressource du monde salarial remise en

---

[139] Nous faisons référence explicitement à la théorie économique néo-libérale qui, depuis les années quatre-vingt, régit toutes les approches analytiques du fonctionnement de la société. Dominée par les impératifs de l'appareil de production et de la finance internationale, elle a inversé l'ordre des choses : la théorie économique a fini par considérer la personne humaine comme un instrument au service de ses objectifs.

[140] Les tensions entre l'économique et le social sont bien réelles : elles laissent se dessiner un avantage certain à la suprématie du rapport économique sur le rapport social dans l'équation sociétale, française certainement mais pas seulement. A un point tel que l'on peut parler d'économisme, c'est-à-dire l'idée que l'économie structure la société, qu'elle est sa seule base possible, laissant peu de place au social et à l'humain sauf à les considérer comme un instrument parmi d'autres de la théorie économique dominante. Or, le postulat de la théorie néo-libérale est faux : il est tout aussi indispensable aujourd'hui pour toute société de structurer les relations entre les personnes et entre les générations pour que chacun sache qui il est, puisse prendre place dans la société et exister par rapport aux autres (Flahault, 2003).

[141] Nous empruntons l'expression à Eric J. Hobsbawm (1999) qui l'a utilisée dans le sous-titre de son ouvrage *L'âge des extrêmes. Histoire du court XXème siècle*. Le « court XXème siècle » couvre la période 1914-1990.

cause. Les leviers antérieurs tels le droit au travail, l'assurance comme système de protection [qui permettait de reconnaître la notion objective de risque dépassant la notion subjective de responsabilité individuelle] tendent à disparaître en faveur d'un droit à l'insertion fondé sur la citoyenneté et une fiscalisation de la protection sociale dans le cadre de politiques publiques de « dérégulation ». Dans le domaine de l'emploi s'est développée l'idée que ce dernier (c'est-à-dire l'emploi comme norme de structuration de l'espace social) était un frein, un obstacle à la croissance et que le système de protection sociale poussait les individus à ne pas travailler. Se constitue ainsi, progressivement, contre l'Etat social garant de l'égalité des individus[142] [condition du développement d'une société salariale fondée sur le salaire socialisé] qui prévalait jusqu'ici, un Etat-tutélaire que nos pays continentaux ignoraient en partie, consistant en une intervention directe de l'Etat dans le financement accru des droits sociaux et la mise au travail[143] d'une fraction croissante de la population, essentiellement les jeunes et certains publics discriminés par les politiques de l'emploi (dont ceux qui sont employés par les associations intermédiaires). La pauvreté, aujourd'hui, constitue le déni de l'Etat-providence, sa gestion par l'Etat constitue une nouvelle forme d'assistance.

2) Les activités salariales que développent les structures du champ de l'insertion par l'activité économique s'inscrivent dans un double mouvement général : stratification accrue des activités de production et de service et structuration des actions au sein de l'espace social que constitue le marché du travail. Ce dernier, loin d'être considéré comme homogène et auto-régulateur (ce qui sous-entendrait des procédures repérables et uniformes de fonctionnement), doit être considéré comme hétérogène. Il opère par segmentations successives (qui définissent des situations d'emploi stables ou instable, selon le moment) et diversifiées (modes de passage d'un marché à l'autre, d'un segment à l'autre). La société salariale fait ainsi l'objet de *métamorphose* modifiant de manière régulière et en profondeur le rapport salarial construit tout au long du XXème siècle[144] et qui exerce une fonction de contrat social en France. Certes, les mouvements que nous avons mis en évidence concernent

---

[142] Les risques sociaux qui, autrefois, apparaissaient comme répartis de manière égale et de nature aléatoire, sont devenus pour certains (chômage de longue durée, exclusion) des états stables, faiblement réversibles, devenant pour Pierre Rosanvallon les termes de *la nouvelle question sociale* (1995).
[143] Avec la mise en place de rémunération directe de certains emplois.
[144] Nous n'oublions pas que le mouvement a pris, en partie, ses sources dans les événements sociaux du XIXème siècle.

principalement les activités et les secteurs situés dans les marges du système de production de la richesse et ne touchent pas encore l'ensemble des situations ordinaires de la société salariale.

Le mouvement que nous avons souligné dans ce premier chapitre va en s'amplifiant, passant d'une situation de segmentation plus ou moins réelle à une dualisation accrue du système d'emploi sur le marché du travail : signe que ce qui se transforme dans les marges[145] annonce peut-être l'évolution de l'ensemble du système salarial à la française au cours du XXIème siècle.

En nous référant au cadre d'analyse des travaux théoriques sur la société salariale et ses enjeux en terme de rapport de domination entre l'économique et le social d'une part, sur la segmentation du marché du travail et ses effets de dérégulation sur le système d'emploi et normatif d'autre part, nous proposons de poursuivre l'analyse de l'emploi d'insertion développé par les associations intermédiaires à partir des enjeux théoriques entre assistance et encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi, de l'analyse des situations de vulnérabilité, et des logiques d'organisation et de professionnalisation en œuvre dans ce secteur professionnel. Chacun des chapitres suivants est consacré à l'étude d'un de ces niveaux d'analyse, ce qui nous permet de concilier les analyses macro et micro, individuelles et collectives, de l'action et des effets de structure.

[145] Le développement de marchés transitoires revêt une certaine « utilité » car les emplois d'insertion s'avèrent des moyens efficaces pour créer les conditions de gestion d'un emploi flexible dans les organisations où prédominent traditionnellement les emplois sous statut.

CHAPITRE II :

LA LEGITIMITE DU CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : ENTRE SOLIDARITE ENVERS LES PLUS DEMUNIS ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE LA PLUS ELOIGNEE DE L'EMPLOI

« (…) Les pauvres ont autant de vices que les riches, car ils sont
« filous, envieux, médisants, orgueilleux et pleins d'envie et de luxure » ;
ils trichent à la besogne, cherchant par tous les moyens à se dérober au travail et,
goinfres et buveurs, ils dépensent aussitôt tout ce qu'ils ont gagné. »
(Geremek, 1987, p. 43).

Introduction du chapitre II

Le champ de l'insertion par l'activité économique s'est fortement réorganisé depuis la fin des années quatre-vingt-dix, après une période de structuration progressive, réactivant du même coup un ensemble de tensions entre la puissance publique et les acteurs locaux à propos de la définition de l'action à conduire et du rôle des différents acteurs. Les débats anciens (des années mille neuf cent quatre-vingt-cinq – mille neuf cent quatre-vingt-sept qui ont précédé la loi du 23 janvier 1987) et plus récents (mille neuf cent quatre-vingt-quinze – mille neuf cent quatre-vingt-dix-huit), notamment lors de la parution de la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998), ont posé la question de la légitimité du champ de l'insertion par l'activité économique, entre solidarité envers les plus démunis et mobilisation de la main-d'œuvre la plus éloignée de l'emploi. Mais ces « tensions » raniment un débat plus fondamental et plus ancien qui nous renvoie aux enjeux à propos des notions d'Etat et de société civile et qui pose la question de répartition des rôles entre l'action de l'Etat en tant que puissance publique et celle des acteurs locaux dans la mise en œuvre des conditions du « vivre ensemble »[146]. Dans une certaine mesure, on assiste là à une répétition historique des « tensions » qu'ont connues les mouvements de l'économie solidaire et contestataire sous la IIIème République durant la seconde moitié du XIXème siècle à propos de la question des formes de l'entraide en direction des plus démunis et des plus éloignés de l'emploi.

Deux enjeux vont structurer notre réflexion tout au long de ce chapitre. 1) Clarifier les contours du champ de l'insertion par l'activité économique, ce qui nous permettra d'examiner la question de la légitimité de cet espace social singulier. Notre hypothèse est que, et là sera en fait le véritable intérêt de ce travail, la légitimité du champ est inscrite dans le double mouvement historique présenté plus haut. Les projets du champ de l'insertion par l'économique s'inscrivent dans une histoire répétée de la solidarité envers les plus démunis qui prend à nouveau la forme d'une gestion de la pauvreté, d'une part, et dans une histoire de la mobilisation de la main-d'œuvre, notamment de celle que l'on peut désigner comme la population la plus éloignée de l'emploi ordinaire, d'autre part. Nous avons fait le choix de garder ce double mouvement comme ossature

[146] Les structures de l'insertion par l'activité économique participent au débat sur l'opposition entre le rôle de l'Etat-providence et celui du modèle libéral dans la gestion de la fonction redistributive de la production de la richesse dans une société donnée.

du texte du chapitre. 2) Le second enjeu du chapitre est de souligner l'intérêt d'une analyse croisée des qualificatifs «plus démunis » et «plus éloignés de l'emploi ». Notre hypothèse est que ces deux notions nomment peut-être la même catégorie, celle de *pauvre*, dans une acception historico-sociologique plutôt qu'économique. Les deux expressions recouvrent des ensembles de représentations qui sous-tendent des pratiques institutionnelles et professionnelles qui pérennisent des carrières d'exclus de l'emploi[147].

Le projet de ce chapitre peut donc être résumé de la manière suivante : les utopies et les projets des mouvements de l'*économie sociale* naissante du XIXème siècle fournissent un cadre théorique sur lequel s'appuient les associations intermédiaires. Il existe un lien possible entre ces dernières et les actions développées par les mouvements socio-politiques de la seconde moitié du XIXème et de la première moitié du XXème siècle, notamment l'école solidariste et le coopératisme. En ce sens, et seulement en ce sens, on pourra parler d'héritage (en terme de partage des valeurs...), de filiation (dans les projets formulés) ou encore de logique d'action similaire (comparaison des discours des promoteurs, ...).

Précisons trois points de méthodologie avant de présenter le plan du chapitre.

1) Notre propos n'est pas de vérifier si les associations intermédiaires sont effectivement les héritières fidèles de tel ou tel dispositif du passé, comme les Bourses des pauvres ou encore les Bourses du travail de la fin du XIXème siècle, mais d'identifier les liens possibles entre les formes des tensions actuelles et la manière dont les acteurs des mouvements de l'économie sociale s'opposaient à ceux de l'approche libérale face aux problèmes sociaux tels qu'ils se présentaient à la fin du XIXème siècle. Accessoirement, il s'agit de mieux comprendre si les associations intermédiaires font l'objet d'une instrumentalisation[148] comme ce fut le cas pour les *Bourses du travail* par les syndicats, les promoteurs ou les donneurs d'ordre. Ce

---

[147] Nous aurons à approfondir cette question dans le chapitre III à partir de la grille d'analyse de Serge Ebersold et la catégorie des *incapables à l'emploi*. Notons que notre réflexion croise la parution de l'ouvrage de Denis Castra, *L'insertion professionnelle des publics précaires*, aux Presses Universitaires de France en 2002.

[148] Les associations intermédiaires participent aux politiques d'insertion par le travail et par ce biais contribuent à une production de solidarité envers les exclus du système économique. Mais les observateurs s'interrogent sur son efficacité, sur son manque de lisibilité « qui confine parfois à la confusion, source de mauvais procès, comme ceux régulièrement intentés pour concurrence déloyale ou avantage fiscaux et financiers » (*Le Monde*, mercredi 3 mai 2000) et sur la dynamique d'instrumentation du secteur par le pouvoir politique. Le débat à peine esquissé ici rencontre l'actualité et les calendriers économiques et politiques (création d'un nouveau secrétariat d'Etat, à l'économie solidaire, en 2000-2001), par exemple.

premier point de méthode ne relève pas seulement de l'histoire des idées : d'une part, il joue un rôle important dans l'histoire même des associations intermédiaires, d'autre part, il forme un ensemble de questionnements pertinents dans le cadre d'une interprétation générale de l'histoire du secteur de l'insertion par l'activité économique, dès lors qu'on prend en compte toute la complexité de ses origines, ce qui permettra de fonder la légitimité de ce secteur d'activité.

2) Second ensemble de considérations à prendre en compte : la situation politique et économique concrète dans laquelle surgissent les premières associations intermédiaires. En 1987, lorsque le gouvernement décide de légaliser les associations intermédiaires, qu'octroie-t-il véritablement ? Que met-il réellement en place en labellisant les pratiques professionnelles existantes (logique progressive de décrets et de circulaires qui encadrent le dispositif) ? Comment passe-t-on du statut d'expérimentation plus ou moins officielle (parfois dans une certaine illégalité) à la reconnaissance légale du dispositif qui va entraîner sa généralisation ? Cette transformation est-elle similaire aux évolutions qu'ont connues les organisations de l'*économie sociale* et les mouvements sociaux des travailleurs durant les siècles précédents ?

3) Enfin, les derniers questionnements concernent les rapports de tension entre les décideurs politiques et les opérateurs des dispositifs, sur les finalités, les moyens de réaliser les objectifs. En quoi ne rejoue-t-on pas ici un jeu « classique » entre forces dominantes (patronat, partis politiques, bourgeoisie) et mouvements contestataires (syndicats, certains milieux associatifs, prolétariat) ?

Ces précisions étant posées, nous nous intéresserons dans ce chapitre à la question du développement de ces structures dans une perspective historique afin de saisir les rapports que le milieu de l'insertion par l'activité économique entretient avec des figures historiques telles que l'économie sociale dans le contexte de tension entre l'économie de marché et l'Etat-providence. En ce sens, les associations intermédiaires peuvent être considérées comme les héritières de la volonté de créer des réseaux d'aide, et de réciprocités construits sur des rapports non monétarisés et qui, de ce fait, ont introduit une alternative à l'hégémonisme de l'économie monétaire (marchande ou non

marchande)[150] (Section 1 - Solidarité et intervention auprès des populations les plus démunies).

Dans ce contexte de tension, les associations intermédiaires se sont instituées comme forme nouvelle de l'intermédiation entre l'Etat et le citoyen, entre le marché et l'individu le plus éloigné du travail et de l'emploi[151]. Cette position du champ s'inscrit dans une logique de mobilisation de la main-d'œuvre qui renvoie à un second volet de légitimité : l'histoire du placement des travailleurs dans les sociétés occidentales. Le champ de l'insertion par l'activité économique voit donc ses missions s'élargir en réponse à la sollicitation de la puissance publique. (Section 2 - Mobilisation de la main-d'œuvre et encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi).

Section 1 : Solidarité et intervention auprès des populations les plus démunies

La notion de solidarité est centrale dans notre travail de thèse car elle permet, d'une part, d'aborder la question de la pauvreté et de ses liens avec la conception de l'ordre social dans une société[152], et d'autre part, d'analyser les rapports entre principe de solidarité et formes des interventions auprès des populations les plus démunies, plus précisément certains groupes sociaux de pauvres tels que les bénéficiaires des dispositifs des politiques publiques de lutte contre les exclusions. Notre ambition n'est pas d'élaborer une histoire de la pauvreté puisque bien des auteurs[153], historiens ou autres, l'ont réalisée avec talent, mais plutôt de comprendre en quoi les pratiques sociales des intervenants dans le champ de l'insertion par l'activité économique sont

---

[150] Nous observons que, sauf peut-être dans certaines structures des Pays de Loire, les associations intermédiaires ont renoncé à l'hypothèse centrale de leur mouvement inspirée de celle de l'économie solidaire : « établir un nouveau compromis entre économie monétaire et non monétaire » (Martin, 1994, p. 246).

[151] Les associations intermédiaires de même que les autres dispositifs du secteur de l'insertion par l'activité économique participent ainsi à la création de richesse en défrichant de nouveaux gisements d'emploi (selon la terminologie administrative officielle) qui, devenant rentables, accréditent la solvabilité d'une demande d'activité salariale nouvelle, là où autrefois, s'organisaient entraide et solidarité de proximité.

[152] La grande majorité des travaux proposent un ordre social composé de trois catégories d'individus. Citons simplement la distinction proposée par Bronislaw Geremek (1987) concernant la société moyenâgeuse, plus précisément la société chrétienne : « ceux qui prient, ceux qui font la guerre et ceux qui travaillent (…) le devoir des masses est de travailler » (p. 30-31).

[153] Cette partie doit beaucoup aux ouvrages de Roger Bertaux (1996), Bronislaw Geremek (1987), Jean-Pierre Gutton (1974), Karl Polanyi (1983) et Georg Simmel (1998).

inscrites dans une histoire qui souvent leur « échappe », celle de la charité chrétienne et de l'assistance.

Les pratiques sociales auprès des populations les plus démunies procédant d'une démarche de solidarité que l'on devrait plutôt qualifier d'assistance aux pauvres, une réflexion sur la pauvreté et la catégorie sociologique des pauvres s'impose. Dans l'introduction de la seconde partie de son ouvrage, Roger Bertaux (1996) a affirmé le caractère central d'une réflexion sur la problématique de la pauvreté, car elle est constitutive de la plupart des politiques publiques de lutte contre les exclusions, aujourd'hui.

> « (…) Etudier la pauvreté ancienne, c'est se situer non sur les marges, mais au cœur même des sociétés d'ancien régime. D'autre part, les attitudes envers la pauvreté sont parmi celles qui révèlent le plus clairement comment les dominants pensaient l'ordre social, concevaient le rapport entre la cité terrestre et la cité céleste, définissaient leur responsabilité à la fois morale, sociale et religieuse.[154] ».

Par ailleurs, ces mêmes pratiques sociales, concernant des populations sensibles, souvent même perçues comme dangereuses, s'identifient plutôt à des fonctionnements interventionnistes de maintien d'un ordre social. Après avoir représenté un « idéal » chrétien dès les premiers temps de son histoire dans l'antiquité romaine, puis à la période du Haut Moyen-Age, car sa situation appelait compassion et charité[155], le pauvre apparaît, à partir du XVIIème siècle, comme un sujet dangereux. Au XIXème siècle, on parlera de classe sociale dangereuse qu'il faut contrôler, voire isoler du reste de la société[156] (Sassier, 1990). La sauvegarde de l'ordre public[157] reste une préoccupation centrale des gouvernants[158] quelles que soient les époques.

---

[154] Citation tirée de l'article de Roger Chartier dans « La pauvreté à l'âge moderne (16è – 18è siècles). Définitions, représentations, institutions ». In : *La pauvreté, une approche plurielle.* S.d. G. Fracassi et al (1985). Paris, ESF, repris par Roger Bertaux, *Op. cit.*, p. 86.

[155] Bronislaw Geremek (1987) nous rappelle que dès les débuts de la religion chrétienne dans l'antiquité, celle-ci s'était « affirmée comme la religion des pauvres, et c'est cet enseignement qui lui valut son expansion. » (p. 25). Il ajoute : « (…) cette bienfaisance n'en est pas moins exempte d'une certaine préméditation : elle constitue, en premier lieu, le moyen le plus sûr d'obtenir le salut et permet au donateur de faire étalage de ses richesses ainsi que de manifester ses sentiments de bon chrétien » (p. 26).

[156] Dans une contribution récente à l'ouvrage dirigé par Saül Karsz, *L'exclusion, définir pour en finir* (2000), Monique Sassier insiste sur l'idée d'isoler ce qui est de l'ordre de la détresse sociale. Elle affirme que le seul souci de la société est de faire disparaître du champ du visible, la détresse sociale : « L'exclusion est l'insupportable à voir, à dire (…) ».

I - Le pauvre comme éthique de la foi chrétienne

Polymorphe et contingente des évolutions économiques et politiques, la pauvreté nécessite un travail de définition et de clarification que nous élaborerons à partir des travaux de Georg Simmel qui, ainsi, dans son ouvrage *Les pauvres*, note que « cette sociologie des pauvres est en réalité une sociologie du lien social (…) » (p. 34) car :

> « (…) on peut voir dans le rapport aux pauvres, à travers le principe de l'assistance, l'expression de tensions, de déséquilibres éventuels, voire de ruptures qui affectent et menacent le système social dans sa globalité, mais en même temps un mode de régulation qui en atténue les effets et favorise les interdépendances des individus et des groupes, mêmes si celles-ci se fondent sur des relations inégalitaires et parfois conflictuelles (…) » (p. 17).

Au vocabulaire des périodes antique et médiévale : aumônes, bienfaisance, charité s'ajoute celui des périodes plus récentes : enfermement, misère rurale et urbaine, paupérisation. Aussi nous référerons-nous dans cette courte synthèse d'abord aux doctrines religieuses et philanthropiques, essentiellement chrétiennes, puis aux doctrines économiques car, « déchiffrer les discours et politiques charitables, enracinés dans les représentations des causes et effets de la pauvreté, c'est considérer en un point central les idéologies sociales des élites des sociétés anciennes. » (Chartier, 1985).

1.1 - Ethos de la pauvreté au fondement de la foi chrétienne

Michel Mollat (1978), historien, propose une définition de la pauvreté au Moyen-Age qui servira de point de départ à notre propos.

---

[157] La notion d'ordre public s'appuie sur le processus d'intégration que génère le travail qui demeure le grand intégrateur, comme le décrit Yves Barel dans son article « Le grand intégrateur » (*Revue Connexion*, 1990, pp. 34-47). Nous y reviendrons au chapitre III.

[158] C'est surtout la révolution industrielle qui va, de façon plus systématique, obliger les gouvernants à intervenir. Elle provoque en effet une désagrégation des familles rurales, les enfants venant à la ville pour obtenir un travail, qui est mal rémunéré et sans sécurité ! S'accommodant mal de cet état de choses, les ouvriers tendent à se regrouper, malgré les interdictions. Ils deviennent menaçants, et on reparle alors de paupérisme et de défense sociale. Néanmoins, il faudra attendre l'apparition de doctrines telles que celles que nous étudions pour que l'Etat accepte de promouvoir une politique d'assistance publique, qui sera fondée sur l'idée de l'interdépendance des membres au sein d'un groupement.

> « (…) Le pauvre est celui qui, de façon permanente ou temporaire, se trouve dans une situation de faiblesse, de dépendance, d'humiliation, caractérisée par la privation des moyens, variables selon les époques et les sociétés, de puissance et de considération sociale : argent, relations, influence, pouvoir, science, qualification technique, honorabilité de la naissance, vigueur physique, capacité intellectuelle, liberté et dignité personnelles. Vivant au jour le jour, il n'a aucune chance de se relever sans l'aide d'autrui. (…) » (Mollat, *Op. Cit.,* p. 14).

Et il ajoute :

> « […] qu'une telle définition peut inclure tous les frustrés, tous les laissés pour compte, tous les asociaux, tous les marginaux ; elle n'est spécifique d'aucune époque, d'aucune région, d'aucun milieu. Elle n'exclut pas non plus ceux qui, par idéal ascétique ou mystique, ont voulu se détacher du monde ou qui, par dévouement, ont choisi de vivre pauvre parmi les pauvres. » (*Ibid.*, p. 14).

Peu opérationnelle pour une étude plus poussée de la situation de pauvreté dans une période historique donnée et une temporalité précise, cette définition est pourtant très utile car elle rappelle le caractère multidimensionnel du phénomène. Selon les époques, les contextes, le vocabulaire employé pour désigner le pauvre varie : on parlera de mendiant (nous y reviendrons), de vagabond ou d'errant[159] . On usera d'adjectifs comme « honteux », de critères tels que l'âge (les vieillards), la santé (malades et infirmes), la solitude familiale (les veuves), le sexe enfin (féminin). La pauvreté désigne cette situation de souffrance face à l'incertitude du lendemain qui a plus ou moins concerné une grande proportion de la population des bourgs et une partie de celle des campagnes tout au long des siècles passés (voir l'Encyclopédie du XVIIIème siècle, article « pauvre »)[160].

---

[159] Jean-Pierre Gutton (1974) nous rappelle que le vagabond était souvent un adolescent fugueur, qui cherchait à échapper à sa condition et partait à l'aventure pour trouver mieux ailleurs ; la période du Moyen-Age ayant même institué cette pratique au travers du pèlerinage. Aussi, sans anticiper sur la seconde section de ce chapitre, signalons l'importance de cette caractérisation de la pauvreté, notamment dans les époques modernes de notre histoire car elle induit l'idée de dangerosité, qui sera étendue à l'ensemble d'un groupe, d'une classe, et qui renvoie à l'idée d'une lutte pour sortir de sa condition mais en fait aussi un souci permanent des dominants.

[160] Dans la société médiévale chrétienne : « La pauvreté que l'éthique sociale du christianisme cherche à mettre en valeur, en présentant l'humilité comme une voie vers l'idéal de vie chrétienne, est donc investie de différentes fonctions qui varient selon le milieu auquel s'adresse la doctrine. Le message chrétien auprès des masses laborieuses consistant à les obliger à accepter humblement leur statut : dans leur cas, abandonner leur place dans la vie sociale, donc renoncer au travail, ne serait point un acte d'humilité mais, au contraire, d'orgueil. » (Geremek, 1987, p. 31).

1.1.1 - Etre pauvre durant la période médiévale

Le statut social de pauvre repose sur la doctrine théologique de l'Eglise chrétienne, qui, à partir du XIIème siècle, distingue deux catégories : les « pauvres avec Pierre » et les « pauvres avec Lazare »[161]. Cette classification construit un premier niveau de répartition sociale des individus dans la société, d'une part les gens de l'Eglise pour qui la pauvreté volontaire est une valeur spirituelle (« ce n'est pas la pauvreté qui est vertu mais le goût pour elle ») qui légitime le pouvoir de l'Eglise, et la population civile qui, souffrant de pénurie, apparaît comme assistée par l'Eglise et ses fidèles qui doivent la prendre en charge. Une autre répartition se fait jour, tout à fait classique de la pensée religieuse, le monde de la spiritualité incarné par le clergé et celui de la misère matérielle[162], ce que Bronislaw Geremek (1987) appelle « l'ethos de la pauvreté », en faisant la distinction entre la misère matérielle involontaire et le « goût pour la pauvreté ».

> « […] On recommande donc ici de se contenter de ce qui est strictement nécessaire à la vie ; dans une telle optique, celui qui a adopté ce principe ne pourrait être jugé comme pauvre. […] » (Geremek, *Op. Cit.*, p. 43).

Ainsi apparaissent deux types d'indigents : les mendiants « honnêtes » et les mendiants « malhonnêtes », ce qui renvoie très directement à la situation d'existence des individus : le mendiant « honnête » a droit à une aide immédiate[163], mais pas celui qui est désigné comme « malhonnête », c'est-à-dire valide, capable de travailler mais préférant mendier et voler[164].

---

[161] Ce sont les travaux de Gerhord von Reichersberg, théologien et penseur social du XIIème siècle, qui proposent cette distinction entre les « paupares cum Petro » et les « paupares cum Lazaro » et que Bronislaw Geremek a développée dans son ouvrage (*Op. cit.*, p. 35-36).

[162] Retenons que si cette distinction peut être utile pour comprendre la réalité sociale, elle n'en est pas forcément réelle comme l'a souligné Bronislaw Geremek (1987) quand, analysant les théories ecclésiastiques telles que celle de Gerhord von Reichersberg, il reconnaît à ce théologien le désir de voir ses conceptions intégrées dans la discipline des ordres religieux et la vie conventuelle.

[163] Bronislaw Geremek (1987) rapporte que certains doctrinaires de l'Eglise ont considéré que « le vol commis dans une situation de « nécessité extrême » n'est pas un délit mais la revendication d'un droit. » (*Op. Cit.*, p. 37). Même si les actes de révolte pour échapper à la misère se situent en bas de l'échelle des crimes, les religieux ont mauvaise opinion des milieux pauvres : « Le pauvre éveille la méfiance et la crainte, car il se révolte contre sa condition, mais aussi parce qu'il menace la propriété d'autrui. » (p. 45).

[164] Roger Bertaux (1996) explique qu'on peut mendier sans être pauvre. Il s'agit là de la situation du mendiant professionnel. Mais on peut tout aussi bien être pauvre et mendier. (*Op. Cit.*, p. 102).

> « […] Les individus jouissant d'une bonne santé n'ont pas le droit de recourir à la mendicité. Même ceux qui sont incapables de travailler et d'assurer leur existence autrement qu'en mendiant devraient s'employer à se rendre utiles et à faire preuve de charité, par exemple en aidant à enterrer les morts ou en soignant les malades. » (Geremek, pp. 39-40).

De manière plus générale, ces quelques figures du pauvre soulignent l'évolution complexe de la situation générale des « relégués » dans la société occidentale et l'évolution de la définition au travers des siècles, comme au sein d'une période historique telle que le Moyen-Age. La doctrine de la pauvreté est passée d'une conception égalitaire de la pauvreté, faisant du pauvre une figure sociale unique et un objet de la charité chrétienne, à celle de la nécessité de procéder à des distinctions parmi ceux qui sollicitent un soutien. La question de l'assistance sociale, à travers les notions de bienfaisance et de charité, est envisagée dès le Moyen-Age et n'est pas l'invention des siècles suivants.

Ce premier ensemble de représentations de la pauvreté et de la situation du pauvre a construit la société occidentale sur près de sept siècles, entre la fin de l'ère carolingienne et l'époque moderne.

1.1.2 - Changement radical de la pensée chrétienne avec l'introduction de la notion de paupérisme

La période dite moderne est caractérisée par une tendance forte et permanente à la paupérisation des populations rurales (et des bourgs) : processus déjà engagé dans la période historique précédente, où la figure du pauvre était utilisée par les tenants de l'ordre social selon une logique fonctionnaliste. Dans ce que Bronislaw Geremek (1987) appelle le « premier âge moderne », il s'opère une transformation radicale de la perception de la pauvreté : la masse des mendiants désœuvrés apparaît comme nuisible pour le bien public et son désœuvrement contribue au dysfonctionnement de la société, notamment au plan économique. En même temps, les pauvres jouent un rôle non négligeable dans la société qui se dessine : l'époque qui s'ouvre est importante dans la formation du nouveau système de relations économiques du monde occidental, le capitalisme, et ils vont prendre une part importante dans le processus de l'évolution économique (Geremek, *Op. Cit.*, p. 136).

> « (…) la paupérisation des petits producteurs constitue une des composantes de l'essor du capitalisme et fait partie intégrante de

> l'accumulation primitive. Cela concerne principalement les transformations du système agraire. (…) » (*Ibid.*, p. 136)

La pauvreté qui découle de la transformation du système de production, due en grande partie à la désagrégation des anciens rapports de production, a certes touché très fortement les campagnes, augmentant ainsi le nombre d'inutiles et les poussant à l'exode vers les villes (on estime à un tiers de la population agricole totale celle concernée par ces mouvements et venant grossir le flot de la main-d'œuvre prolétarisée). Mais si ce qui a produit le changement, à la campagne, c'est la désagrégation des modèles antérieurs de vie sociale en ville, dans le cadre de l'essor économique, on assiste à une prolétarisation de la population urbaine, résultat du développement du capitalisme et de son corollaire, le salariat. Réelle mais de moindre importance dans les bourgs ou les centres urbains de plus petite taille, une misère travailleuse se forme essentiellement dans les grandes villes de l'époque moderne. Ainsi reste posée la question de la capacité des villes à créer les conditions sociales propices à l'absorption des populations issues de la campagne. Notamment quand les afflux de populations provoqués par les crises alimentaires dans les campagnes gonflent de manière importante le volume des travailleurs potentiels, créant un excédent de main-d'œuvre sur le marché du travail, surtout parmi les catégories les plus fragiles, c'est-à-dire les travailleurs non qualifiés[165] qui ne trouvent plus ou très difficilement à s'employer. Des formes de « chômage » se développent et les autorités locales ainsi que les classes possédantes considèrent ces populations comme « une menace pour l'ordre social » (Geremek, p. 156). Nous verrons dans la seconde section du chapitre que, sur un plan strictement économique, la situation de déséquilibre dans le rapport entre nombre de travailleurs disponibles et emplois à occuper crée une situation favorable aux capitalistes car il leur permet de « jouer » sur le niveau des salaires. Mais la présence d'une population insuffisamment encadrée car trop nombreuse sur le marché du travail constitue une difficulté sociale. Les études statistiques disponibles sur ces périodes historiques font état d'un pourcentage non négligeable de pauvres (près de 40% pour la

[165] Le parallèle avec la situation actuelle est évident : la question de la non qualification est au cœur des débats des promoteurs et acteurs des dispositifs d'insertion par l'activité économique.

France)[166] obligeant les autorités à se préoccuper de cette population. En parallèle de l'essor du capitalisme, on assiste au développement d'une politique d'assistance aux populations en difficulté.

1.2 - Pauvreté et ordre social

Le mouvement introduit dans le titre du paragraphe n'est pas aussi linéaire qu'il peut le laisser comprendre. Dès l'époque moyenâgeuse, on distingua parmi les pauvres deux positions sociales problématiques : le mendiant[167] et le vagabond[168], désignés comme *indigents*[169], par opposition au pauvre qui est l'individu tombé dans la pauvreté (qualifiée de « bonne » pauvreté).

> « Il faut être un bon pauvre pour mériter l'obole de sa survie. Autrement dit, il convient d'être courageux, désireux de dépenser sa force de travail pour susciter la philanthropie. » (Muller, 1991, p. 23).

Etre pauvre selon la doctrine chrétienne consiste en la faculté ou non d'avoir une occupation sociale qui apporte des « moyens pour vivre par son travail et son industrie »[170] et ouvre droit à la charité[171]. Or, le contexte socio-économique de l'époque pousse les couches populaires à l'indigence, effective ou fictive, qui se développe

---

[166] Dans son ouvrage *La potence ou la pitié*, Bronislaw Geremek (1987) dresse un tableau clair de la situation du développement du paupérisme dans la période moderne de l'histoire de l'occident : près de 47% de la population dans les villes anglaises sont considérés comme pauvres, en dessous d'un seuil de ressources qui les oblige à des pratiques sociales de mendicité. Cette évaluation chiffrée au travers des statistiques produites à l'époque souligne une autre dimension du problème, à savoir le degré de connaissance du phénomène par les contemporains.

[167] Bronislaw Geremek (1987) cite l'exemple des Eglises catholique et protestante qui désapprouvaient la bienfaisance médiévale lui reprochant d'engendrer une situation dangereuse pour l'ordre social, « car en faisant le lit de la mendicité, elle en fait une condition attrayante. » (*Op. Cit*., p. 26).

[168] Nous ne développerons pas cette catégorie ; nous renvoyons le lecteur aux travaux de Robert Castel, notamment à l'ouvrage *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat* (Fayard, 1995), ainsi qu'aux travaux conduits par Bronislaw Geremek (1987), *La potence ou la pitié. L'Europe et les pauvres du Moyen-Age à nos jours*.

[169] Cette catégorie est constituée de deux groupes, celui des indigents invalides et celui des indigents valides : autant le premier groupe peut être secouru (et il ne pose pas de problème de principe), autant le second correspond au profil de l'individu qui pose la « question sociale » (Castel, 1995, p. 30). Capable de travailler, il ne travaille pas. Désigné sous la figure de l'indigent valide, il ne pourra bénéficier des secours car il n'est pas exonéré de l'obligation de s'autosuffire. Au regard de l'impératif du travail, il va être repoussé en dehors de la zone de l'assistance.

[170] Evêque Camus, Traité de la pauvreté évangélique (1634), repris dans l'ouvrage de Peter Schöttler, (1985), *Naissance des bourses du travail - un appareil idéologique d'Etat à la fin du XIXème siècle*, Paris, PUF.

[171] Dans la société actuelle, on dirait la solidarité ou les secours publics. Fondamentalement, l'esprit n'est pas différent, on reste dans une philosophie de la Rédemption, une « économie du salut » (Geremek, 1978) dans laquelle le pauvre est nécessaire au riche.

durant ces périodes entraînant l'intervention de la puissance publique sous la forme de politiques d'assistance, pour ceux qui seront désignés comme des « invalides ». Par contre, les indigents valides, ceux qui peuvent travailler[172], feront très tôt l'objet de tentatives de mise au travail, certes limitées, mais bien réelles (hôpitaux généraux, dépôts de mendicité, etc.).

1.2.1 - Une réforme de l'assistance

Dès le Moyen-Age, des institutions d'assistance aux pauvres étaient présentes pour accompagner, soutenir les individus réduits à un chômage momentané (nécessaire écart d'adaptation entre l'offre et la demande qui ne s'équilibraient pas de manière automatique). Ces institutions sociales intervenaient pour fixer sur place la population (considérée comme réserve de main-d'œuvre disponible car les métiers et les productions s'étaient fondamentalement refondues) et maintenir l'ordre social. Avec l'avènement de crises liées aux restructuration économiques et les effets dévastateurs des accidents agricoles (famine, exode rural des populations), notamment tout au long du XVIème siècle, ces mêmes institutions d'assistance développent des pratiques de surveillance et de répression à l'égard des pauvres qui « hantent » les villes car, pour près de 20% de la population des centres industriels urbains, les ressources sont proches du minimum vital.

Ce contexte général de difficultés (appauvrissement des travailleurs qui développe une misère, mécontentement des moins touchés par les crises) provoque des mouvements de révolte (émeutes) et d'inquiétudes (frustration due à un changement dans les conditions de bien-être) que les autorités vont tenter de réprimer par la force ou des actions d'aide directe auprès des populations en difficulté, ce qui soulève des contestations de la part des entrepreneurs (qui souhaitent ardemment le retour à un libre exercice des activités de production et de commerce). L'ordre social est perturbé, déstabilisé. Problèmes et interventions ne réussissent en définitive qu'à désorganiser de manière définitive la vie sociale : « (…) le chômage et l'appauvrissement des habitants ne font que progresser »[173] (Geremek, 1987, p. 184). La loi et l'ensemble des mesures qui en découlent vont être mobilisés par les municipalités concernées pour mieux organiser les

---

[172] Ces situations sociales ont été partiellement entretenues par la doctrine chrétienne qui contestait la notion de travail en tant que devoir et principe fondamental de la vie des couches dites populaires.
[173] Là encore, nous ne pouvons éviter de noter que l'on peut établir un parallèle avec la situation de ces vingt derrières années.

institutions de secours et de charité, notamment en procédant à une municipalisation[174] de l'action (interdiction de la mendicité, aide ciblée sur les « véritables pauvres », chasse aux vagabonds, levée d'impôts pour financer ces actions) jusque là presque entièrement dévolue aux ordres et autres institutions de l'ordre religieux. Ce dernier va progressivement contester les pratiques municipales sous couvert de la religion et des principes qui la sous-tendent (quelle interprétation faire du devoir chrétien de secours aux pauvres ?). Un conflit doctrinaire et idéologique profond se développe entre les fonctionnaires des municipalités (efficacité des mesures et des pratiques sans enfreindre les canons de la religion) et les représentants des ordres religieux (accusant les fonctionnaires de persécuter les pauvres, voire d'être des hérétiques au regard des principes religieux) qui interviennent traditionnellement auprès de ces populations.

1.2.2 - Une nouvelle politique sociale se dessine

La terminologie « nouvelle politique sociale » ouvre la porte à des niveaux de sens quelque peu abusifs si on entend la notion de « politique sociale » en terme de cohérence et d'efficacité des mesures prises[175]. Ce qui va caractériser cette notion et la période dite moderne de l'histoire de la civilisation occidentale c'est, au contraire, l'image d'une politique peu cohérente, très instable dans ses principes et ses activités. Ces politiques sociales ont pour point commun la présence systématique des deux aspects déjà observés dans la période historique précédente, à savoir des mesures tout à la fois *réorganisatrices* des dispositifs de l'assistance (et toujours fondées sur les valeurs chrétiennes) et *répressives* pour les populations concernées.

L'exemple célèbre de l'Edit de Charles Quint de 1531 en illustre toutes les facettes : contrôle des pauvres et des vagabonds par les autorités locales et autorisation de mendicité pour les malades et les infirmes. Chaque municipalité doit assurer les moyens

---

[174] La ville de l'époque moderne va jusqu'à créer un corps de fonctionnaires, spécialement recrutés pour organiser l'assistance publique. Installés dans chacune des paroisses qui composent la ville, ils vont s'occuper de tout ce qui peut concerner les problèmes sociaux, de santé, de vie que rencontrent les individus qui les sollicitent. Ainsi, ils vont progressivement exercer un contrôle sur les pauvres de la paroisse.

[175] « (…) L'édit de Charles Quint de 1531, que l'on pourrait inscrire dans cette pratique routinière d'interventions de l'Etat dans le domaine de l'assistance sociale, apparaît en même temps comme un document particulièrement important, car il unifie les principes de la nouvelle politique. Il est promulgué à l'issue des études effectuées par les experts qui se sont fondés sur les débats doctrinaires concernant les pauvres, et sur les dispositions législatives antérieures. (…) L'article IX de l'édit présente les raisons pour lesquelles il a été décidé d'instaurer cette nouvelle législation. La principale, c'est le nombre très élevé de mendiants qui affluent dans le pays, atteignant des proportions jamais vues jusqu'à présent. (…) » (Geremek, *Op. Cit.*, pp. 188-189).

de subsistance de ses mendiants, tout en réprimant les « mendiants professionnels » (*starke Bettler*)[176]. A partir donc du XVIème siècle s'est aggravé le problème d'une assistance aux pauvres puisqu'il fallait régler les situations de chômage, de pauvreté et de mendicité de masse en donnant du travail. Si la charité restait de rigueur pour le clergé, la mendicité et l'aumône individuelle se virent limitées voir interdites par la loi. Sous l'impulsion de l'édit de Charles Quint et la responsabilité des autorités municipales essentiellement se développent des formes organisationnelles asilaires (pour les pauvres étrangers), de maison de redressement (pour les vagabonds) et de distributions d'aumônes (qui dépendaient des municipalités de manière presque identique dans toute l'Europe occidentale[177]). On voit ainsi apparaître des initiatives municipales qui prennent des formes variées mais qui, de manière globale, vont dans le sens d'un encadrement des populations « indésirables » (en Angleterre par exemple, obligation de travail pour les vagabonds et les jeunes « fainéants », port d'un insigne pour les mendiants), du placement de certaines populations dans des structures spécialisées (hôpital municipal pour les vieillards et les enfants), mais aussi de la levée d'impôts, prélevés sur tous les habitants et destinés au financement de l'assistance publique. Le dispositif légal qui se met en place s'appuie sur une plus grande vigilance et érige en principe de fonctionnement le contrôle des populations et leur dénombrement (listes tenues à jour les listes dans les registres des paroisses - structures élémentaires de l'organisation municipale) :

> « Les villes organisent des bureaux des pauvres qui ont pour objet de centraliser les ressources, de distribuer des secours après avoir recensé les pauvres, et bien entendu, d'empêcher la mendicité (…). D'organisation identique, ils procèdent d'un souci d'ordre et leur première action est d'enregistrer les pauvres, parfois même de leur imposer le port d'une marque distinctive. Les invalides reçoivent des secours en pain (…). Les mendiants valides doivent trouver du travail. S'ils n'en trouvent pas on les emploiera de force à des travaux publics, de voirie, de fortifications par exemple (…). Toutes ses mesures ont pour but de faire disparaître la mendicité » (Gutton, 1974, pp. 107-109).

---

[176] La Loi sur les Pauvres édictée par Charles Quint en 1531 vise à combattre sans ménagement la mendicité, mais aussi à l'établissement d'un registre exact des pauvres du pays. On va instituer un impôt local, municipal, qui sera redistribué (via une administration particulière) ensuite aux nécessiteux, à condition que ces derniers soient répertoriés comme tels et portent sur leurs vêtements l'insigne prescrit. Processus identique en France, à partir des années 1525-1530.

[177] Bronislaw Geremek (1987) dresse un tableau rapide mais significatif de la situation qui fait suite à l'Edit de Charles Quint en Europe, en livrant les principales évolutions qui se sont dessinées en France et Angleterre plus particulièrement, mais aussi en Espagne.

Le revenu de l'aumône et l'institution elle-même furent bientôt désignés par un seul et même terme : *Bourse des Pauvres*. Mais la pauvreté augmenta et, au XVIIème siècle (Voir encadré n°1), le mercantilisme dut prendre des mesures plus dures et ordonna l'internement forcé de tous les mendiants, pauvres, vagabonds et chômeurs dans ce qu'on appela les « Hôpitaux Généraux » (créés par l'Edit royal du 27 avril 1656). L'avantage était double mais l'efficacité faible, selon Michel Foucault.

> « L'âge classique utilise l'internement d'une manière équivoque et pour lui faire jouer un double rôle : résorber le chômage, ou du moins en effacer les effets sociaux les plus visibles, et contrôler les tarifs lorsqu'ils risquent de devenir trop élevés. Agir alternativement sur le marché de la main-d'œuvre et les prix de la production. En fait, il ne semble pas que les maisons d'internement aient pu jouer efficacement le rôle qu'on en attendait. Si elles absorbaient les chômeurs, c'était surtout pour en masquer la misère, et éviter les inconvénients sociaux ou politiques de leur agitation ; mais au moment même où on les parquait dans des ateliers obligatoires, on augmentait le chômage dans les régions voisines ou les secteurs similaires. » (Foucault, 1961, p. 82).

Cette évolution des conceptions sociales s'appuiera durant les siècles suivants, le XVIIIème siècle notamment, sur l'idée de *Contrat Social* de Jean-Jacques Rousseau qui estime que la société au profit de laquelle l'individu a aliéné une partie de sa liberté, doit en échange faire bénéficier celui-ci d'une organisation sans faille. Or, quand ce n'est pas le cas, l'intervention de la puissance publique est nécessaire[178]. Dès le XVIIIème siècle, les écrits de philanthropes, tel Montesquieu, expliquent les raisons de la nécessité de l'intervention de l'Etat en direction de tous les citoyens[179] : l'Etat doit assurer à tous un moyen de subsistance et des conditions de vie convenables,

---

[178] De nombreux textes constitutifs du droit français sont proposés dans cette période. Citons simplement la Constitution du 24 juin 1793 : « Les secours publics sont une dette sacrée. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler. » Cet esprit se retrouve aussi dans les pratiques de la société civile, chez des personnalités comme La Rochefoucault-Liancourt, président du Comité de mendicité sous la révolution française**.** La nécessité annoncée d'une charité publique appliquée à ces situations ne doit pas masquer le fait que les personnalités citées étaient des libéraux qui restaient convaincus que la bienfaisance privée demeurait supérieure à la charité légale (ou droit à l'assistance), développant de manière indirecte un regard moralisateur sur la pauvreté.

[179] Le XVIIIème siècle est traversé par ces idées qui masquent une autre réalité, plus puissante, qui fait du « devoir national » d'assister les pauvres (Muller, *Op. Cit.*) un cadre qui valide la pauvreté comme moyen de garantir la richesse. « (…) dans une Nation libre où il n'est pas permis d'avoir des Esclaves, les plus sûres richesses consistent à pouvoir disposer d'une multitude de Pauvres. » (de Mandeville, repris par Martine Muller, *Op.Cit*., p. 24). La présence des miséreux est nécessaire.

notamment en garantissant le droit à l'emploi[180]. En parallèle de ces premiers constats se dessine l'idée de « gérer » la pauvreté, au travers de l'assistance sociale aux plus démunis. Comme le rappelle François Ewald (1986), les programmes d'assistance, dans une société qui se libéralise, s'organisent autour d'un principe, le travail, et de deux catégories : les aptes et les inaptes au travail. C'est à l'intention de ces inaptes au travail que va se développer un ensemble de conceptions, de politiques et de dispositifs dont ceux des dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique, en ce qui nous concerne aujourd'hui. La difficulté qui se pose à tout observateur est de savoir s'il est bien question d'inaptitude au travail ou de tout autre chose. Une approche du phénomène de la pauvreté sur plusieurs siècles éclaire ce débat : le rapport fondamental entre situation personnelle et intégration sociale est de nature normalisatrice, une normalisation réalisée par le travail (le labeur dans une acception plus ancienne). Les formes de cette intégration ont varié selon les époques : « l'assignation par le travail (période pré-révolutionnaire), la correction par le travail (période révolutionnaire et deuxième république), l'assistance par le travail (troisième République), la réadaptation par le travail (entre-deux-guerres et « Trente glorieuses ») et l'insertion par le travail (depuis le début des années quatre-vingts) » (Guitton, 1999, p. 16). La logique binaire du propos précédent, entre apte et inapte est bien insuffisante pour appréhender la réalité du phénomène.

Encadré 1 : La situation des serviteurs blancs dans les colonies anglaises d'Amérique du Nord au XVIème et XVIIème siècles

« (…) Les serviteurs qui participèrent à la révolte de Bacon appartenaient à cette vaste sous-classe de Blancs misérables dont les administrations des cités européennes, où ils avaient vécu avant de s'installer dans les colonies d'Amérique du Nord, souhaitaient se débarrasser. En Angleterre, le développement du commerce et du capitalisme aux XVIème et XVIIème siècles et l'*enclosure* des terres pour rentabiliser la production de laine provoquèrent un afflux de pauvres hères dans les villes. Sous le règne de la reine Elisabeth, des lois furent votées afin de les punir, de les faire travailler dans des hospices ou de les exiler. La définition élisabéthaine des « scélérats et vagabonds » comprenait « toute personne qui se prétend étudiant mais mendie dans les rues ; les marins qui sous prétexte d'avoir tout perdu, y compris leur navire en mer, vont mendiant à travers le pays ; tout individu oisif, errant dans le pays soit en mendiant soit en usant de subterfuge ou en organisant des paris illégaux ; (…) musiciens et ménestrels errant de-ci, de-là (…) ; tous les vagabonds et travailleurs ordinaires parfaitement valides mais passant leur journée dans l'oisiveté ou refusant de travailler pour les salaires raisonnables communément pratiqués. » (Zinn, 2002, p. 55).

[180] Bronislaw Geremek (1987) écrit : « (…) Un homme qui ne possède rien et à qui on interdit de mendier a le droit d'exiger de vivre de son travail, déclarent les encyclopédistes. » (*Op. Cit.*, pp.301-302).

1.3 - La pauvreté, une question sociale

La pauvreté des ouvriers, leur oisiveté ou encore leur inactivité ont toujours représenté la figure du danger et une menace (on parlera de la « question ouvrière » durant le XIXème siècle avant d'en faire la question sociale) pour l'ordre établi qui, en même temps, s'affranchit des anciennes structures sociales et s'oriente vers le principe de liberté. Le XIXème siècle concrétisera cette évolution, en créant le concept de « libéralisme »[181]: son imprégnation de l'idéal de liberté va se formuler dans des doctrines économiques en rupture avec le passé. Nous savons que, par exemple et pour ne citer que l'un des plus « extrêmes » penseurs de l'économie classique anglaise du XIXème siècle, Thomas Robert Malthus (1798) poussa jusqu'au bout cette logique du libéralisme en affirmant « qu'au grand banquet de la nature il n'y a pas de couvert vacant pour le pauvre »[182].

1.3.1 - La figure du pauvre comme menace pour l'ordre économique

Le développement de la pauvreté, différente de celle de l'Ancien Régime et des périodes antérieures, devient une question sociale, à part entière. Jusqu'à la Révolution française, les ordres de domination n'étant pas bousculés, les pauvres ne constituaient ni une menace ni un risque important de désagrégation sociale. Mais, dans le prolongement de 1789, les pauvres, c'est-à-dire les travailleurs manuels, deviennent une menace en ce début du XIXème siècle[183]. C'est encore avec Thomas Robert Malthus (1798) que nous proposons d'illustrer le caractère menaçant de la pauvreté.

> « Le peuple doit s'envisager comme étant lui-même la cause principale de ses souffrances » (*Op. Cit.*, L. IV, chap. 6, p. 500)

---

[181] N'oublions pas que le XIXème siècle est aussi la période historique de la naissance des institutions de prévoyance sociale et des organismes de mutualité, notamment les mouvements de l'économie sociale qui vont tenter de freiner certaines tendances du libéralisme naissant. Ce terme apparaît en 1830 pour désigner une section particulière de l'économie politique. Son objet principal est l'analyse de la sphère de la distribution. Elle avait par ailleurs une orientation pratique immédiate, au travers de la création de « société d'économie sociale » comme celle créée par Le Play en 1856, comme celle créée par Benoît Malon en 1886 (« La société républicaine d'économie sociale »). On retrouve aux deux bouts de l'échiquier politique de la IIIème République. Leur divergence portera sur l'intervention de l'Etat. Dans le langage courant, le terme d'économie sociale est devenu synonyme de « politique sociale ».

[182] Thomas Robert Malthus (1766–1834), économiste anglais de l'école de l'économie classique anglaise, a développé une doctrine, le malthusianisme, selon laquelle la limitation des naissances est la condition de la prospérité générale, et, en conséquence, du bonheur des humains (la surpopulation engendrant la misère et, à la limite, la famine et la mort). Mais on parlera également de malthusianisme à propos de surproduction.

[183] Le phénomène procède même de la sidération chez les penseurs de l'époque.

> « Il faut désavouer publiquement le prétendu droit des pauvres à être entretenus aux frais de la société » (*Op. Cit.*, L. IV, chap. 8, p. 515)

> « Il faut qu'il [l'homme qui s'est marié sans avoir l'espérance de pouvoir nourrir sa famille] sache que les lois de la nature, c'est-à-dire les lois de Dieu, l'ont condamné à vivre péniblement, pour la peine de les avoir violées ; qu'il ne peut exercer contre la société aucune espèce de droit pour en obtenir d'elle la moindre portion de nourriture au-delà de ce qu'en peut acheter son travail ; que si lui-même et sa famille sont mis à l'abri des tourments de la faim, ils en sont redevables à la pitié de quelques âmes bienfaisantes, qui ont droit par là même à toute sa reconnaissance.
> (…)
> Il ne fallait plus tant considérer les pauvres comme les destinataires de la charité chrétienne que les identifier et les isoler comme un danger social et comme porteurs potentiels de germes d'épidémie. » (*Ibid.*, p. 516).

Le pauvre ne peut prétendre à rien s'il est hors d'état de travailler, et si son entourage ne peut le nourrir, car deux principes de population structurent son intégration dans la société (le vice et la misère). En même temps, le développement du système capitaliste « impose » la création d'un système d'aide sociale : la mobilité de la main-d'œuvre augmente du fait de la peur d'être emprisonné, et les paysans appauvris envahissent les villes, allongeant les files de chômeurs venus demander l'aide publique. La liberté du travail et sa logique contractuelle font naître de nouvelles pauvretés[184].

L'exemple célèbre de la loi de 1834 votée par le Parlement anglais relative à la mise au travail des pauvres montre bien cette volonté de lier économie et social, en soumettant l'assistance sociale aux besoins du marché du travail. L'époque et le contexte de développement du capitalisme font qu'il est urgent de proposer des mesures répressives afin de décourager ceux qui essayent de se soustraire au travail.

> « (…) Le secours accordé aux pauvres est considéré comme nuisible s'ils peuvent alors vivre mieux qu'avec leur salaire. Dans les maisons de travail coercitif, on instaure une discipline pénitentiaire qui doit agir comme moyen d'intimidation. (…).On envisage de limiter ainsi l'assistance publique à un strict minimum ». (Geremek, 1987, p. 302).

---

[184] La complexité sociale, difficile à appréhender au vu de la situation miséreuse des populations ouvrières, (que le progrès économique devait dissoudre grâce à la soumission de tous à la loi du marché), engendra un nouveau discours dans les premières décennies du XIXème siècle : l'économie sociale (que nous présenterons dans le paragraphe suivant).

A ces menaces nées des conditions économiques, la période historique du XIXème siècle met en avant une autre dimension de l'état de pauvreté. La figure du pauvre se construit aussi au travers de critères plus subjectifs, comme le jugement de pauvreté que les pauvres se portent. Ainsi, voit-on se développer l'idée que le pauvre est avant tout celui qui se considère comme tel. Etre pauvre et défavorisé est une situation qui peut donc se caractériser à partir de critères objectifs (croissance, conditions de travail, salaires…) et subjectifs (jugement de soi, dévalorisation de l'image…).

1.3.2 – Le paupérisme face à l'essor économique

Le débat moderne sur le meilleur choix à faire entre créer des emplois ou verser des allocations est déjà présent dans les discours des penseurs, des gouvernants et des décideurs économiques dès la fin du XVIIIème et tout au long du siècle suivant, comme en témoigne le travail de réflexion réalisé par Alexis de Tocqueville pour le compte de la Société royale académique de Cherbourg, en sa qualité d'associé-correspondant en 1835.

> « (…) Il y a deux espèces de bienfaisance : l'une, qui porte chaque individu à soulager, suivant ses moyens, les maux qui se trouvent à sa portée. Celle-là est aussi vieille que le monde ; elle a commencé avec les misères humaines ; le christianisme en a fait une vertu divine, et l'a appelée la charité. L'autre, moins instinctive, plus raisonnée, moins enthousiaste, et souvent plus puissante, porte la société elle-même à s'occuper des malheurs de ses membres et à veiller systématiquement au soulagement de leurs douleurs. Celle-ci est née du protestantisme et ne s'est développée que dans les sociétés modernes. La première est une vertu privée, elle échappe à l'action sociale ; la seconde est, au contraire, produite et régularisée par la société. C'est donc de celle-ci qu'il faut spécialement nous occuper. Il n'y a pas, au premier abord, d'idée qui paraisse plus belle et plus grande que celle de la charité publique. » (Alexis de Tocqueville, p. 32)[185].

Au XIXème siècle, la situation du marché du travail a favorisé très fortement les rapports entre le paupérisme et la question « ouvrière », au travers des politiques sociales, notamment au travers des mesures d'assistance sociale. Le paradoxe, s'il existe, est que les conditions de vie se sont améliorées sans réduire l'incertitude du lendemain pour les ouvriers tout au long du XIXème siècle. Les usines équipées de

---

[185] Alexis de Tocqueville, Mémoire sur le paupérisme, Revue internationale d'action communautaire, n° 16156, automne, 1986.

machines industrielles offrent des garanties de plus grande stabilité d'emploi que les formes organisationnelles antérieures, les manufactures principalement. Les difficultés pour ce segment de la population ouvrière se sont déplacées vers les conditions de travail, dangereuses pour la santé et la vie des hommes, femmes et enfants qui y travaillent. Cette évolution est minime durant le XIXème siècle car le niveau de mécanisation est encore balbutiant : l'industrie crée des conditions plus favorables pour le « prolétariat industriel » mais la situation reste la même pour une grande majorité des ouvriers (manufacturiers pour qui perdurent les méthodes traditionnelles de production et pour qui existe un danger permanent de chômage). L'essor n'étant pas linéaire, ces écarts vont se poursuivre jusqu'au XXème siècle.

> « C'est la situation des manœuvres et des ouvriers peu qualifiés qui est la pire. A Londres, avant la Première Guerre mondiale, le chômage touche 2% des ouvriers d'usine, tandis que parmi les dockers 36% se trouvent quotidiennement sans emploi, subsistant alors, avec leur famille, uniquement grâce à l'aide publique. » (Geremek, 1987, p. 297).

La question fondamentale est de savoir quel est le degré de participation possible des différents groupes sociaux aux bénéfices de la croissance économique qui se développe tout au long du XIXème siècle et qui apporte, de manière générale, une amélioration des revenus réels pour les travailleurs[186]. Le travail productif et sa valorisation semblent être, tout en étant source de richesse, la conscience de la nécessité de réduire la misère : « l'état physique et moral des classes laborieuses conditionne la croissance » (Azam, 1999, p. 3). L'observation d'une amélioration est à rapprocher également de la baisse du temps de travail, ainsi que l'amélioration des conditions de vie et de travail. Ainsi, si l'on suit l'argument de Bronislaw Geremek (1987), l'évolution socio-économique au cours du XIXème et du XXème siècle dénote globalement la tendance à une amélioration progressive du niveau de vie de la population ouvrière ; processus qui fera disparaître enfin la synonymie de « pauvre » et « ouvrier » (Geremek, *Op. Cit.,* p. 296). Mais les tendances qui se dessinent ne sont pas identiques selon les divers groupes qui composent d'une part la société, d'autre part, les différents segments de la population ouvrière. Les conditions de vie, de travail accentuent les écarts entre groupes sociaux à

[186] Selon les études disponibles les revenus réels des travailleurs ont augmenté entre la seconde moitié du XIXème siècle et le milieu des années cinquante dans les pays industrialisés.

tel point que l'on commence à ressentir cet écart de « fortunes » comme une sorte « d'anomalie » qui bouleverserait un certain ordre « naturel »[187].

II - Pauvreté et mouvements de l'économie sociale : un héritage controversé

Le développement intensif des activités de production au cours des XVIIIème et XIXème siècles s'accompagne d'une montée du paupérisme, « cette détresse générale, permanente et progressive des populations ouvrières »[188]. Le développement du capitalisme entraîne une misère économique et morale dans les classes sociales laborieuses des populations ouvrières accrues dans les villes.

> « La richesse d'une nation correspond à sa population et sa misère correspond à sa richesse. Le travail des uns est la cause de l'oisiveté des autres. Les pauvres et les oisifs sont un produit inévitable des riches et des laborieux. » (Ortes, 1774, repris par Geremek, *Op. Cit.*, p. 292).

Le modèle du marché et des approches libérales de la sphère économique se trouve en difficulté pour produire la société équilibrée que l'utopie du Marché proposait. L'ensemble des activités humaines devait être régi par des mécanismes neutres et objectifs, hors des mécanismes d'autorité dominatrice classiques. L'ère du libéralisme allait rendre inutile l'idée de la nécessité de transformer le monde. L'ordre économique serait le nouvel ordre stable et équilibré du monde, les solutions et l'action ainsi pensées passant essentiellement par l'initiative privée[189]. En fait, l'offre accrue de travail aux *indigents* que génère le modèle d'économie reste sans effet sur le développement de la pauvreté et entraîne une seconde prise de conscience de la nécessité de l'action chez les penseurs libéraux et socialistes de l'époque[190].

---

[187] Le progrès économique qui se développe durant cette période n'a atténué ni les inégalités sociales ni les fortes différences qui s'accentuent dans la répartition du revenu global.

[188] Définition extraite des travaux de Villeneuve-Durgemont, cités par G. Procacci dans son ouvrage *Gouverner la misère, la question sociale en France, 1789-1848*, Paris, Seuil, 1983.

[189] On peut sans trop se tromper voir ici une forme historique de l'association de type loi 1901.

[190] La réalité sociale détermine, en grande partie, la nouvelle approche : le paupérisme a changé de caractère et a pris des dimensions si cruelles qu'il fait naître inquiétudes et perplexité dans la réflexion sur le progrès historique. « L'interrogation est de comprendre les causes du paupérisme en tant que phénomène de masse, afin de définir sa place au sein du système économique moderne. » (Geremek, *Op. Cit.*, p. 292).

Le développement de l'économie sociale, comme branche critique de l'économie libérale[191], répond à cette attente d'action (voir le § 2.5 du titre II). Ce sera aussi l'occasion du développement d'une critique des modèles économiques classiques, conduite en autres par Karl Marx, dans *Le Capital*. Ce dernier a développé l'idée que la paupérisation de la population ouvrière constitue la condition nécessaire à la production capitaliste[192].

> « (…) Cette vérité, c'est que dans tous les pays d'Europe, il n'y a pas de perfectionnement des machines, pas d'applications scientifiques dans la production, pas d'inventions pour communiquer, pas de colonies nouvelles, pas d'émigration, pas d'ouverture de marchés, pas de libre-échange, il n'y a rien, et même si l'on met toutes ces choses ensemble, qui puisse mettre fin à la misère des classes laborieuses (…). » (Marx, 1983, p. 464).

L'angle d'analyse de la théorie marxiste est que la pauvreté est l'analyseur de l'accumulation du capital, instituant la figure du *pauvre* comme appartenant à « l'armée active du travail » qui doit être constamment régénérée, « le poids mort de sa réserve » (Geremek, 1987, p. 293).

Encadré 2 : L'enfer du paupérisme

Abstraction faite des vagabonds, des criminels, des prostituées, des mendiants, et de tout ce monde qu'on appelle les classes dangereuses, cette couche sociale se compose de trois catégories.
La première comprend des ouvriers capables de travailler. Il suffit de jeter un coup d'œil sur les listes statistiques du paupérisme anglais pour s'apercevoir que sa masse, grossissant à chaque crise et dans la phase de stagnation, diminue à chaque reprise des affaires. La seconde catégorie comprend les enfants des pauvres assistés et des orphelins. Ce sont autant de candidats de la réserve industrielle qui, aux époques de haute prospérité, entrent en masse dans le service actif, comme, par exemple, en 1860. La troisième catégorie embrasse les misérables, d'abord les ouvriers et ouvrières que le développement social a, pour ainsi dire, démonétisés, en supprimant l'œuvre de détail dont la division du travail avait fait leur seule ressource ; puis ceux qui par malheur ont dépassé l'âge normal du salarié ; enfin les victimes directes de l'industrie – malades, estropiés, veuves, etc., dont le nombre s'accroît avec celui des machines dangereuses, des mines, des manufactures chimiques, etc. »

(Marx, *Le Capital*, 1965, p. 1161).

---

[191] La période va voir naître également la sociologie positive française, notamment avec les célèbres travaux d'Emile Durkheim sur la solidarité et la division du travail social, pour ne citer qu'un des fondateurs de la sociologie française et européenne.

[192] Le paupérisme « entre dans les faux frais de la production capitaliste, frais dont le capital sait fort bien, d'ailleurs, rejeter la plus grande partie sur les épaules de la classe ouvrière et de la petite classe moyenne. » (Marx, 1965, septième section, La loi de l'accumulation, XXV, IV, p. 1162).

1.4 - Pauvreté, misère sociale et capitalisme

Deux étapes durant le XIXème siècle constituent le cadre d'émergence de ce mouvement de réforme de l'ordre économique proposant un réencastrement de l'économique dans le social, ainsi que le décrit Karl Polanyi (1983). En réaction aux difficultés de vie nées des progrès de l'économie et d'un certain rejet des idéaux de la Révolution française, l'idée de la nécessité d'organiser la société fait son chemin : le libéralisme est perçu comme ayant plutôt déstabilisé le monde connu. On assiste à l'émergence d'une nouvelle époque organique faisant suite à une période où ont dominé l'individu et la raison, notions issues du siècle des lumières qui avait entraîné la chute de l'Ancien Régime et la disparition des anciennes formes d'organisation des relations sociales.

1.4.1 - Economie sociale, société de marché et ordre social libéral

Les premiers travaux de ce courant de pensée sont consacrés à l'étude des conséquences des processus d'industrialisation[193] sur les couches laborieuses de la société économique qui émerge dans cette première moitié du XIXème siècle. Composant un mouvement philanthropique, des hygiénistes et des personnalités de l'Académie des Sciences morales et politiques[194] considèrent que la pauvreté est liée à un destin individuel, alors que le paupérisme est une véritable pathologie sociale qui nécessite un traitement fort (par l'éducation morale et la répression). Les tenants de l'économie sociale vont alors rechercher les moyens d'agir sur le lien social qui se « délite » et non sur les structures de la société, le modèle libéral étant acquis. On envisage la question sociale comme un simple écueil sur lequel butte l'ordre économique. Dans une telle conception, la pauvreté fait partie de la *nature des choses* et ceci est très présent dans la pensée philanthropique de l'époque qui reconnaît donc que la pauvreté est nécessaire à l'équilibre social.

La conception qui vient d'être rappelée se distingue de l'affirmation de Jean-Louis Laville pour qui l'*économie sociale* « examine les conditions permettant de concilier le mode de production économique avec une réduction de la pauvreté qui menace l'ordre

---

[193] Charles Dunoyer, Constantin Pecqueur ou encore Fernand Le Play ont travaillé sur ces questions à partir des années mille huit cent trente et un cours d'*économie sociale*, créée en 1832, est donné à Louvain, par Charles Coux intitulé « L'Economie Sociale consiste en la connaissance des lois de l'organisme social ».

[194] Créée en 1832, l'Académie des Sciences morales et politiques va contribuer à l'émergence d'une nouvelle approche du social, qui se distinguera très nettement des courants du socialisme.

établi »[195] (Laville, 1994, p. 33). Nous notons là une erreur d'analyse, car la question sociale au XIXème siècle n'est pas la pauvreté mais le phénomène du paupérisme : c'est lui qui est dangereux pour l'ordre social et c'est lui qu'il faut réduire : selon les termes de Villemont-Bargemont (voir note n°43), le paupérisme doit être compris comme une masse indistincte de mauvais pauvres, vagabonds ou vivant dans la promiscuité, indépendants, souvent célibataires, oisifs et imprévoyants, figures de la révolte contre l'ordre du bien-être, et qu'il faut socialiser en usant à la fois de l'éducation morale et de la répression (*Op. Cit.*). Le phénomène du paupérisme doit être « éliminé pendant que la pauvreté, elle, doit être protégée » observe Geneviève Azam (1999, p. 4), commentant ainsi le discours du courant philanthropique de l'économie sociale tel qu'il s'était développé dans la première moitié du XIXème siècle.

Cependant, pour ces économistes sociaux, le système ne fonctionne pas de manière aussi parfaite que le proposent les théories économiques, notamment en ce qui concerne l'organisation sociale des agents économiques et leurs rapports à la richesse. Qui doit donc intervenir si le marché ne peut pas réguler le système ? C'est ainsi que se dégage une nouvelle conception du lien social : « Reconstruire le lien social, c'est occuper le vide entre l'Etat et les individus atomisés » précise Geneviève Azam (1999, p. 4). Cette conception du lien social va s'appuyer sur le *contrat de tutelle*, différent du libre contrat de Jean-Jacques Rousseau (rappelons que la clé de voûte du dispositif social rousseauiste est l'Etat), outil d'une politique sociale promue par des « citoyens éclairés » qui en prennent l'initiative.

Nous assistons là, au nom de valeurs philanthropiques, aux prémisses des formes d'encadrement des populations, conduites par ces nouvelles « bonnes âmes » que représentent les patrons. Les formes paternalistes de conduite des affaires dépassent le périmètre des ateliers et des fabriques pour répandre les valeurs morales de la société en expansion, celles de la bourgeoisie industrielle naissante. Avec le développement économique progresse l'idée que la bienfaisance publique doit être non de la seule responsabilité des autorités de l'Etat mais de la responsabilité de citoyens réunis volontairement au sein d'associations ayant pour mission de rechercher les moyens

---

[195] La notion d'*ordre établi* doit être située dans le mouvement historique du XIXème siècle : « la primauté de l'économique sur le social est établie, l'économie marchande se développe, favorisée par l'émergence de l'entreprise capitaliste. Cette dernière apparaît comme « l'unité économique de profit, orientée en fonction des chances d'opération marchande, et ce dans le but de tirer bénéfice de l'échange (...) » (Laville, 1994, p. 32).

adéquats (recherches savantes, propositions de lois) au soulagement de la misère des individus qui, dans la société de l'époque, sont trop isolés, trop repliés sur eux-mêmes. De ce fait, le principe de l'assistance doit se situer à la frontière du public (peu développé à l'époque) et de l'initiative privée (en pleine expansion).

Ces nobles utopies ne doivent toutefois pas dissimuler une autre fonction de la lutte contre les inégalités trop criantes : il s'agit bien de mettre les pauvres au travail[196], autant pour les assister dans une passe difficile que pour les faire adhérer aux valeurs et principes dominants de la société libérale en construction[197].

Parallèlement à ces mouvements, on assiste à l'émergence d'expérimentations socialistes (vocable utilisé par Pierre Leroux, en opposition au libéralisme), autour d'idées d'association de production, de sociétés de secours mutuel, qui vont constituer le creuset de l'évolution de l'économie sociale dans la second partie du XIXème siècle. Deux grandes considérations animent ces mouvements (que certains ne considèrent pas comme faisant partie des mouvements de l'économie sociale) : l'affirmation que la société est traversée par des conflits de classes devant déboucher sur l'émancipation des individus par rapport au salariat, et l'affirmation qu'il n'y a pas d'antagonisme entre développement de l'individu et lutte des prolétaires face à l'ordre libéral. La forme institutionnelle qui va porter ces expériences est de même nature que dans les autres courants : l'association, mais celle-ci est portée par la population ouvrière.[198]

---

[196] On développa, par exemple, le soutien au domicile comme le moyen le plus approprié pour lutter contre le paupérisme chez les ouvriers des principales villes de France. Ainsi, le traité du baron de Guerando (*Le visiteur du pauvre*, Paris, 1820) stipule que « les secours à domicile semblent allier à merveille une exigence de l'organisation globale de l'assistance avec le besoin de lui assurer un caractère temporaire, de façon à éviter qu'on le regarde comme un droit » (cité par G. Procacci et al., *Op. cit.*, p. 232). Ces secours permettent d'entrer dans l'intimité du pauvre, de le connaître, afin de pouvoir moraliser son comportement grâce à l'étude de son caractère. L'assistance est conçue, précise Geneviève Azam, comme une mise en tutelle (voir la proximité de sens avec l'idée de contrat de tutelle cité dans le texte) des pauvres secourus et non comme l'affirmation de nouveaux droits. On parlera de « personnalisme moral », forme relationnelle entre individus inégaux, à la base d'une conception renouvelée de la solidarité. Les travaux de Bruno Karsenti ont permis à cette notion de faire sa réapparition. Voir son article « Eléments pour une généalogie du concept de solidarité ». In : *Futur antérieur*, n° 41-42.

[197] Cette « révolution » suit une longue période historique où s'est initié le modèle de l'économie traditionnelle, caractérisée par la prédominance de l'entreprise familiale de taille réduite, où n'existe pas de « séparation nette entre ménage et entreprise » (Lutz, 1990, p. 82). Nous trouvons donc, dans ce XIXème siècle, l'existence de deux modèles d'organisation économique, l'un émergeant et se structurant, l'autre en perte de vitesse, se marginalisant au fur et à mesure des décennies, même s'il a perduré jusque dans la première moitié du XXème siècle.

[198] On trouve dans ces mouvements sociaux initiaux, les germes de ce que les chercheurs vont désigner sous le vocable de socialisme historique, une pensée collectiviste mais non totalitaire et dogmatique.

En conclusion, l'analyse et les valeurs que génèrent les premiers courants de l'économie sociale s'accordent pour reconnaître la place centrale de la société de marché (logique économique et rationalisation de l'action) et de l'ordre libéral (liberté du travail). Ces tentatives de gestion de la question sociale telles qu'elles se posent dans la première moitié du XIXème siècle s'appuient sur une double conception des rapports sociaux, à la fois paternaliste et répressive, qui vont se développer dans la seconde partie du XIXème siècle (au moment le plus fort de la révolution industrielle française).

1.4.2 - Un renversement relatif des valeurs

Côtoyant la mise en place de l'économie de marché et de l'ordre libéral, le mouvement de l'économie sociale prend un tournant dans la seconde moitié du XIXème siècle en s'appuyant sur les mouvements sociaux, révélateurs, entres autres, d'une capacité, dans la classe ouvrière[199], d'organisation et d'indépendance, jusqu'alors peu développée et fermement combattue. Le rapport au travail, jusque là relativement distendu, devient au XIXème siècle central et prioritaire. Le travail au sens d'activité professionnelle devient obligatoire. Ainsi, le décret du 26 février 1848 du gouvernement prévoyait l'engagement de l'Etat à garantir du travail à tous les citoyens ; deux semaines plus tard, les « ateliers nationaux » ouvraient leurs portes. Les événements historiques nous rappellent que, dès juin 1848, ces ateliers nationaux fermaient. Cette tentative d'établir un droit devra attendre 1945 pour se concrétiser dans une nouvelle formulation. Dans l'intervalle, on ne parlera plus guère de droit au travail, mais d'assistance.

Cette nouvelle rationalité repose dans le même temps sur les représentations sociales de la pauvreté des régimes précédents et produit l'émergence d'un nouveau droit, la reconnaissance du droit de tout homme à la subsistance. Nous verrons dans les paragraphes suivants que ce droit acquis, qui sera même dans le cours du XIXème siècle institutionnalisé en tant que droit constitutionnel au travail, a un prix : l'accroissement du chômage et le caractère de moins en moins évident d'un droit à un emploi.

La période de la IIIème République refuse l'idée de charité qui fondait le courant du coopératisme, d'obédience chrétienne (pour l'essentiel), premier pilier de l'économie sociale que nous avons abordée dans le paragraphe précédent. La cohésion sociale

---

[199] Cette nécessité d'agir d'inspiration révolutionnaire renvoie également à l'évolution des conceptions relatives au travail, notamment chez ceux qui concernant ceux qui forment la catégorie des pauvres, comme nous l'avons développé dans le paragraphe précédent.

recherchée par le mouvement du *Solidarisme* s'inscrit ainsi dans une troisième voie, entre individualisme (fondement du système néo-classique) et collectivisme (dont une des formes atténuées a été le coopératisme). Elle est basée sur l'idée que la solidarité organique fonde les rapports des individus entre eux[200], alors que certains dysfonctionnements économiques produisent un état d'anomie, porteur de dysharmonies et de conflits (aux plans juridique et moral). Ce courant de pensée a largement inspiré les rédacteurs de la Loi sur les associations du 1er juillet 1901, considérée comme un moyen terme entre le libéralisme et le socialisme (comme mode de dépassement de l'opposition entre liberté et égalité), un intermédiaire entre l'Etat et le citoyen[201].

Encadré 3: La conception durkheimienne de la solidarité organique au cœur de la notion de solidarité

(…) Il en est tout autrement de la solidarité que produit la division du travail. Tandis que la précédente [la solidarité mécanique] implique que les individus se ressemblent, celle-ci suppose qu'ils diffèrent les uns des autres. La première n'est possible que dans la mesure où la personnalité individuelle est absorbée dans la personnalité collective, la seconde n'est possible que si chacun a une sphère d'action qui lui est propre, par conséquent une personnalité. Il faut donc que la conscience collective laisse découverte une partie de la conscience individuelle, pour que s'y établissent ces fonctions spéciales qu'elle ne peut pas réglementer ; et plus cette région est étendue, plus est forte la cohésion qui résulte de cette solidarité. En effet, d'une part, chacun dépend d'autant plus étroitement de la société que le travail est plus divisé, et, d'autre part, l'activité de chacun est d'autant plus personnelle qu'elle est plus spécialisée. Sans doute, si circonscrite qu'elle soit, elle n'est jamais complètement originale ; même dans l'exercice de notre profession, nous nous conformons à des usages, à des pratiques qui nous sont communs avec toute notre corporation. Mais, même dans ce cas, le joug que nous subissons est autrement moins lourd que quand la société toute entière pèse sur nous, et il laisse bien plus de place au libre jeu de notre initiative. Ici donc, l'individualité du tout s'accroît en même temps que celle des parties ; la société devient plus capable de se mouvoir avec ensemble, en même

[200] L'exemple des mutuelles est ici illustratrice de notre propos.

[201] A plusieurs reprises, nous avons évoqué l'idée d'association, à un « collage » sur l'actualité (centenaire de la loi, en 2001), ce terme une première présentation avant de le développer plus longuement dans les chapitres suivants. Le terme « association » comporte deux acceptions d'ampleur différente. Dans un sens générique, sert à désigner tout groupement volontaire et permanent formé entre plusieurs personnes, quels qu'en soient la forme, l'objet ou le but. Dans un sens plus spécifique, le terme désigne un objet juridique défini comme la « convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité, dans un but autre que de partager des bénéfices ». Cette définition juridique est le socle de la loi du 1er juillet 1901, charte fondamentale du droit des associations en France. Cette seconde acception se différencie de la première en ce sens qu'elle exclut les groupements constitués en vue d'un enrichissement du patrimoine des associés, groupements désignés en droit français par le terme de « société ». Au sens générique de corporation, le terme « association » comprend donc à la fois les sociétés et les associations stricto sensu. La notion de corporation coïncide avec un phénomène sociologique universel : la propension des individus à se grouper pour toutes sortes de motifs, de la défense des droits la recherche d'un gain à la réalisation d'une collective,…

temps que chacun de ses éléments a plus de mouvements propres. Cette solidarité ressemble à celle que l'on observe chez les animaux supérieurs. Chaque organe, en effet, y a sa physionomie spéciale, son autonomie, et pourtant l'unité de l'organisme est d'autant plus grande que cette individuation des parties est plus marquée. En raison de cette analogie, nous proposons d'appeler organique la solidarité qui est due à la division du travail. (…) ».

Durkheim Emile, *De la division du travail social*, pp. 100-101

1.5 - Deux conceptions s'affrontent : le coopératisme et le solidarisme

Les canons de la philosophie libérale (utopie libérale d'un marché autorégulateur régi par des mécanismes économiques neutres et objectifs) n'ayant pas permis à l'économie marchande de réaliser la promesse d'harmonie sociale dont elle était porteuse, il est alors devenu nécessaire de repenser le *vivre ensemble* de « manière fraternelle », en terme d'*entraide*. Et pour que ces notions ne soient plus seulement l'expression de la domination de l'ordre économique, on cherche à redonner à la pensée politique la primauté sur l'économique et à opérer la tentative de réencastrement de l'économique dans le social (Polanyi, 1983). Pour répondre à ce projet, le socialiste et républicain Pierre Leroux[202] que l'on considère comme le théoricien d'une conception associationniste de l'économie sociale élabore une première définition de la notion de solidarité :

[202] Fils de limonadiers parisiens, Pierre Leroux (1797-1871) doit, au décès de son père, renoncer au concours de l'Ecole polytechnique et gagner sa vie. Après divers métiers, il devient typographe et le restera. Après la révolution de 1830, il collabore étroitement au mouvement saint-simonien, qu'il va pourtant quitter dès 1831. Sa pensée restera socialiste (à son époque, il sera même plus célèbre que Proudhon, Fourier ou Cabet) mais il va gagner les rangs de l'opposition républicaine. Il élabore sa doctrine entre 1830 et 1848, au travers de l'expérience de communauté qu'il va conduire à Boussac (Creuse) où il a implanté son imprimerie, et de la production d'articles qu'il publie pendant cette période. Il refondra une communauté sur les lieux même de l'exil auquel il a été contraint après sa critique du coup d'Etat du 02 décembre 1851. Prend le contre-pied de l'idée généralement admise que la nation française est une nation de propriétaires, il va démontrer qu'une minorité détient le capital. Et il soutient que la misère ouvrière n'est pas, comme l'affirme la théorie pessimiste de Thomas Robert Malthus, le résultat d'une loi naturelle mais celui de la production capitaliste. Ses projets de réformes et ses analyses révèlent un caractère modéré, optimiste et religieux. Il va faire côtoyer l'Evangile et la révolution française de 1789, proposer de réaliser le message de l'Evangile et de la Révolution pour assurer le règne de l'égalité (*De l'égalité*, 1848) et il parlera même de religion démocratique. Si Pierre Leroux se montre fort critique à l'égard des projets des divers socialistes de son époque, son propre socialisme est difficile à cerner. Le mot lui-même dont il revendique la paternité a, chez lui, le sens vague d'association, par opposition à l'individualisme et plus qu'un système tout préparé, c'est à ses yeux, « une science nouvelle », destinée à permettre que s'accordent « par une synthèse véritable la liberté, la fraternité et l'égalité ».

> « […] La nature n'a pas créé un seul être pour lui-même, elle les a créés les uns pour les autres, et a mis entre eux la solidarité réciproque[204]. [C'est] Par cela seul que les hommes existent et ont entre eux des rapports, et que la société existe... Il y a donc nécessairement et divinement communion entre les hommes » (Leroux, 1851, p. 378).

Dans un contexte social où se développent de manière concomitante les notions d'association, d'économie marchande (monétaire), de système capitaliste et les mouvements ouvriers - foisonnement d'initiatives et, à de nombreux égards, période historique révolutionnaire - deux doctrines ont contribué à l'émergence du mouvement de l'économie sociale : le coopératisme[205] (§ 2.5.1) et le solidarisme (§ 2.5.2).

> « A partir de la fin du XIXème siècle, l'économie sociale se cristallise autour de la doctrine coopérative et du solidarisme. Les principes de la pensée coopératiste ont comme cadre de référence le paradigme néo-classique et marginaliste. Le régime coopératif épouse la théorie de la valeur utilité et la théorie walrasienne de l'équilibre général, il reste cantonné à l'action économique, en respectant les lois de l'économie. Le solidarisme, philosophie utilitaire et altruiste, est le deuxième pilier de l'économie sociale. Il conteste les thèses libérales et pose la société comme un préalable à l'individu. L'Etat a pour mission de mettre en place cette solidarité, de pérenniser le lien entre l'individu et la société. » (Benlahcen Tlemçani, 2001, p. 10).

Notre hypothèse est que les doctrines coopérative et solidariste[206], chacune avec leurs limites et leurs contradictions, dessinent les fondements et les contours de l'économie sociale, berceau historique des dispositifs institutionnels d'insertion par l'activité économique. D'une autre manière, il va être question de positionner la solidarité au cœur de l'économie, dès l'émergence de la forme d'organisation sociale capitaliste, mais pas uniquement car elle s'inscrit aussi dans une histoire politique, celle de la IIIème République et de l'affirmation de l'idéal républicain.

---

[204] Leroux P. (1841), *Aux philosophes*, Paris, l'éditeur, p. 170, cité par Armelle Le Bras Chopard dans « Métamorphoses d'une notion : la solidarité chez Pierre Leroux », in *La solidarité : un sentiment républicain ?* Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, Paris, Presses universitaires de France, 1992, p. 58.

[205] Les travaux de Charles Gide ont fortement guidé la doctrine coopératiste, notamment en ce qui concerne les liens entre coopératisme et économie (« Les économistes et le coopératisme », « La coopération anglaise dans ses rapports avec le socialisme politique », in *Revue des Etudes Coopératives*, 1921-1922 ; 1923-1924.

[206] Le *Solidarisme* est l'inspirateur de la loi de 1901 sur les associations : conception centrale qui a marqué le modèle de démocratie française, dans lequel l'association libre protégée par l'Etat joue le rôle de « compromis » entre libéralisme et socialisme.

Encadré 4: La théorie de la solidarité comme idéal républicain

La solidarité comme idéal républicain est une manière nouvelle de se poser la question de l'invention de la *solidarité* que nous devons à Jacques Donzelot dans son essai *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*. Pour lui, la notion de solidarité a été forgée par les hommes de la IIIème République qui cherchaient à établir une souveraineté égale de tous, entre 1) celle despotique liée à une conception totalitaire de l'Etat - « incarnation de la souveraineté de tous, expression de la volonté générale, manifestation du « moi commun » de la société » (Donzelot, 1984, p. 73) - qui ne peut qu'engendrer de la crainte (notamment de la part des classes aisées, et 2) celle liée à l'idée que le pouvoir de l'Etat n'est qu'un pouvoir délégué et qu'il peut être récusé par tous.

Jacques Donzelot analyse les mouvements insurrectionnels de Juin 1848, la Commune de 1871 et le mouvement anarcho-syndicaliste à l'aune de cette seconde acception de la notion de souveraineté. Dans ce contexte théorique, la République (on n'oublie pas que la IIIème République est instable et fait l'objet de fortes pressions) apparaît à la fois effrayante et décevante. Comment faire perdurer la République ? A quel principe stable de gouvernement qui définirait avec clarté les attributions de l'Etat et ses limites ? Les hommes de la IIIème République inventent donc la notion de solidarité et la pose en idéal républicain, capable de faire face à l'opposition entre le libéralisme[207] et le marxisme en apportant une théorie cohérente de l'ordre social qui semblait lui faire défaut.

« (…) La solidarité est ce principe de gouvernement qui permet de convertir les exigences et les craintes contradictoires engendrées par la proclamation de la République en une croyance commune au progrès. » (*Op. Cit.*, p. 121).

1.5.1 - Le coopératisme ou la persistance d'une conception « domestique » de l'activité économique

Inscrite dans le mouvement coopératif du début du XIXème siècle[208], la doctrine du coopératisme s'inspire également des expériences ouvrières naissantes de ce siècle de l'industrialisation, de cette « ère nouvelle ». Les références organisationnelles du mouvement coopératiste s'inscrivent toutefois dans la pensée économique néoclassique et marginaliste, développée dans cette seconde moitié du XIXème siècle par un auteur

---

[207] Doctrine économique et politique, le libéralisme est fondé sur le principe de la liberté individuelle, seul véritable point commun à toutes les tentatives historiques de le définir au plan théorique, qu'il s'agisse de ses pères fondateurs - le penseurs classiques comme Adam Smith ou Condorcet, ou encore Emmanuel Kant - ou leurs successeurs de l'école néo-libérale. Passé ce point commun, les divergences s'expriment sur presque tous les aspects, tant économiques, idéologiques qu'au niveau du rôle de l'Etat. « Il y a toujours beaucoup d'Etat dans les marchés, pas mal d'antilibéraux chez les chefs d'entreprise, et que la puissance publique doit faire face à une demande croissante de services publics » nous dit Christian Chavagneux dans l'éditorial du Hors-série de la revue Alternatives économiques sur le thème du Libéralisme (n°51, 1er trimestre 2002, p. 4).

[208] Le mouvement coopératif est animé par des valeurs qui sont pour lui à la fois des conditions de réussite qu'il doit remplir et des aspirations qu'il souhaite voir réalisées dans la vie économique (respect de la personne humaine, égalité entre les hommes, prise en main de leur propre sort par les faibles de la vie économique). La doctrine initiale s'appuie également sur des principes comme celui de la solidarité, définie comme l'action commune dans un but commun (chacun pour tous), ou encore l'entraide (« tous pour un »). Ces aspirations, combinées avec les exigences de la logique de toute forme d'entreprise, construisent le monde de référence de ce mouvement.

comme Léon Walras. L'approche conciliatrice de ces auteurs concernant l'économie pure et l'économie sociale vont permettre à Charles Gide[209] (1902) d'écrire que le coopératisme se nourrit à la fois de la théorie de la valeur-utilité et de celle de l'équilibre général. Ainsi, les coopérateurs ne cherchent pas de solutions en dehors des lois économiques, précise-t-il dans un écrit ultérieur (1925-1926).

> « Le mouvement coopératif tel qu'il se dessine majoritairement à la fin du XIXème siècle, ne demande pas l'abolition de la propriété privée, ni le profit, mais seulement des surprofits, souvent liés à des monopoles, fruits d'une concurrence détournée par les producteurs (...) » (Gide, 1902, p.28).

Les coopérateurs adoptent une image de consommateurs au lieu de producteurs[210]. Charles Gide (1921-1922) écrira : « Oui, la coopérative de consommation n'est que le ménage agrandi (…) » (p.21). Cette orientation du mouvement vers l'idée de consommateur a généré un modèle de dispositif spécifique, la coopérative de consommation. « Les consommateurs organisés ne peuvent avoir d'autres intérêts que ceux de tout le monde. »[211] Facteur de paix sociale, la coopérative de consommation est fondée sur le principe de l'individualisme, dans la mesure où elle ne relève que de l'initiative personnelle[212]. Non seulement, elle a une fonction de gestion rationnelle de l'épargne et de la consommation, mais elle a également pour mission l'émancipation de la classe ouvrière, par la transformation du salariat. On aura noté que cette philosophie sociale s'appuie sur la notion de rationalité : la rationalisation des comportements doit permettre une meilleure organisation des marchés et préparer l'avènement de ce qui sera désigné comme la société de consommation[213].

---

[209] Gide Charles (1847-1932). Professeur d'économie au Collège de France, il a contribué à la fondation de l'école coopératiste, dite « école de Nîmes » (en 1885). Il a aussi fortement contribué au renouveau de la notion de solidarité. Dès 1889, lors d'une conférence à Genève, il présente le concept de Solidarité, qu'il définit de la manière suivante : « La solidarité n'est pas comme la liberté, l'égalité, ou même la fraternité un mot sonore ou, si l'on veut, un pur idéal. Elle est un fait ; un des faits les mieux établis de l'histoire. »

[210] Le producteur est vu comme prisonnier de l'égoïsme des corporations ouvrières, ce qui incite les promoteurs du courant coopératiste à privilégier la forme du consommateur. Le producteur produit sous le contrôle des consommateurs : les bénéfices sont alors répartis en fonction des achats, et non plus en fonction du travail. Cette figure est définie comme l'emblème de la contestation de l'économie classique (reprise par le courant marxiste sous la figure du travailleur pour incarner le coopérateur)

[211] « Manifeste coopératif des intellectuels et universitaires ». In *Revue des Etudes coopératives*. n° 1, t.1, 1921-22, p. 9.

[212] Walras, L., *Etudes d'Economie Sociale*, Economica, 1990, t. IX, p. 66.

[213] Nous avons ici un écho singulier aux travaux de Max Weber sur le phénomène de rationalisation.

Si l'individu est citoyen, le consommateur doit devenir un coopérateur[214]. Cette situation oppositionnelle perdurera jusqu'aux lendemains de la Première Guerre mondiale, où l'on assistera à l'adossement de l'économie sociale à l'idée d'Etat-providence. Le mouvement coopératif composera avec l'Etat, articulant de manière nouvelle ses positions vis-à-vis de l'action politique. L'évolution constatée se renforcera dans le sens de l'inscription du mouvement dans une société d'économie mixte, allant jusqu'à émousser les principes de base du mouvement à partir des années mille neuf cent trente.

Encadré 5 : Les quatre principes de la doctrine coopératiste de Charles Gide

Quatre principes permettent de rendre compte du coopératisme :
- Le mouvement ne cherche pas une nouvelle distribution des ressources économiques et donc la suppression de la propriété privée. Son objectif premier consiste à abaisser la fonction du capital dans l'organisation économique et sociale. Les associations de coopération (de production, de consommation et de crédit) sont appelées à jouer un grand rôle dans cet objectif puisque par définition le but essentiel de l'institution n'est pas la recherche du profit mais recherchent à assurer la satisfaction des besoins des membres.
- Il travaille à l'émancipation de certaines catégories de personnes (salariat, etc.) notamment en supprimant les intermédiaires entre la production et la consommation.
- Le point de vue des consommateurs est privilégié. La production doit être subordonnée à la consommation.
- Enfin, l'action individuelle comprend des déterminants à la fois économiques, et moraux (influence du solidarisme).

[tiré de l'article de Cyrille Ferraton (2001), pp. 221-222)]

1.5.2 - Le mouvement du Solidarisme : une tentative de laïciser l'entraide

Le mouvement du solidarisme prend appui sur les valeurs portées par la IIIème République, notamment la laïcité et l'associationnisme mais aussi, et surtout, en ce qui nous concerne, la solidarité. Cette dernière est définie en droit positif comme l'expression d'un contrat tacite, qui lie l'individu à la totalité de la société. En ce sens, l'individu est débiteur de la société car il ne peut vivre sans elle[215]. L'individu aidé a

[214] Fidèle à une conception organique du social, les porteurs d'une telle conception refusent l'idée de classe sociale, ou pour le moins la remettent en cause. Voir les travaux de Bernard Lavergne

[215] L'historique la mise en forme d'une critique de la notion de contrat que les libéraux entendent comme forme d'accord de volontés. La doctrine solidariste reprend à son compte la critique formulée par Emile Durkheim.

ainsi une dette qu'il tente de régler par une diminution des droits, dont celui du droit au travail nous semble-t-il.

> « Au moment de l'inventaire annuel d'une société, à l'heure du règlement des comptes, des profits et des pertes, les actionnaires, avant de fixer le dividende, déduisent de l'actif les charges sociales, acquittent des dettes, placent certaines sommes au fonds d'amortissement du capital. Peut-on dire qu'en agissant ainsi ils abandonnent une part de leurs droits ? Ils reconnaissant simplement leur dette et par la suite la limite véritable de leur droit. » (Bourgeois, 1925, p. 61).

On perçoit bien la logique économique d'un tel raisonnement, son côté utilitariste comme le souligne Léon Bourgeois. C'est donc dans cette conception utilitariste du point de vue économique et laïque[216] (idée de justice) que s'inscrivent les fondateurs de la doctrine du solidarisme et que nous pensons retrouver les sources de définition de l'action des permanents des structures de l'insertion par l'activité économique.

1.5.2.1 - Solidarisme et conception de la solidarité : l'approche de Léon Bourgeois

Le contexte de l'époque est propice au développement de la notion de solidarité. Procédons toutefois à un travail de définition car le terme est ancien et a donc évolué au cours des siècles. Ses différentes acceptions ont connu des contenus distincts, allant d'une première définition juridique jusqu'à l'idée de *responsabilité mutuelle* (Durkheim, 1893), se référant à l'esprit de corps (approche systémique) et à l'idée d'honneur (code).

1.5.2.1.1 - Une première tentative de définition

[216] Le contexte politique est difficile en ce sens que la république qui se met en place est soumise aux pressions du clergé, d'où cette tendance des politiques de l'époque à revendiquer la laïcité, comme principe de justice. En arrière-fond des tensions perdurent les tentatives avortées de restaurer la monarchie, même constitutionnelle.

Sans remonter aux origines de la langue, les travaux de Léon Bourgeois[217], au début du XXème siècle, ont apporté un corpus définitionnel nouveau au mot solidarité. C'est cette évolution, récente à l'échelle de l'histoire, que nous voudrions souligner dans les pages qui suivent. Pour l'auteur, le terme *solidarité* doit faire l'objet d'une réflexion conséquente tant il « a pris un sens nouveau, précis et profond même » (Bourgeois, 1902, p. 2) en ce début de siècle qui peut se caractériser par de fortes mutations dans la société française. Deux acceptions coexistent en fait. D'une part, il exprime « la notion d'un fait, les relations d'interdépendance entre certains phénomènes d'ordre physique, intellectuel ou moral. ». Ce premier sens est celui du langage de la science. D'autre part, il exprime la notion d'un *devoir à observer* par tout homme vis-à-vis de ses semblables.

> « [Il est] plus étendu que le devoir de justice, plus défini, plus rigoureux, plus strictement obligatoire que le devoir de charité. Et ce devoir semble même à certains esprits revêtir un caractère d'obligation sociale tel que la société peut en prescrire, en sanctionner l'exécution. » (Bourgeois, 1902, p. 2).

Ce second sens correspond au langage politique. L'interrogation de Léon Bourgeois porte sur les raisons de la relation entre ces deux acceptions, sur la logique en œuvre dans le passage de la première acception à la seconde.

Notre réflexion, quant à elle, portera plus sur la caractérisation moderne de la notion de solidarité et l'analyse des rapports qu'elle entretient avec les débats actuels autour de la problématique de la solidarité, de l'entraide aux plus démunis.

---

[217] Avocat et homme politique français, Léon Bourgeois (1851-1925), avec le solidarisme, élabora le programme social et économique dont le parti radical avait besoin pour se distinguer à la fois du libéralisme individualiste et du socialisme collectiviste. Dans son ouvrage, *Solidarité* (1896), il précise que là où la solidarité naturelle engendre injustices et inégalités, une intervention correctrice s'avère nécessaire. Il propose une voie médiane entre le collectivisme et l'individualisme qu'il va nommer « solidarisme » : chaque individu, totalement libre, est cependant lié à la société dans laquelle il vit, à la chaîne des générations qui le précèdent et qui lui ont apporté le progrès accumulé au cours des siècles en lui permettant de bénéficier du travail de ses contemporains. Cette voie médiane prendra la forme du quasi-contrat, théorie que l'on peut présenter en trois idées-clefs : libre éducation pour toutes les classes de la société ; minimum de moyens d'existence pour chacun ; assurance contre tous les risques de la vie. Cette doctrine a eu son heure de gloire, notamment à l'occasion de l'exposition universelle de 1900, avec un congrès international sur le thème de l'éducation sociale, appuyé par la création d'une association de propagation des idées de Léon Bourgeois, en 1895. Sa doctrine représente une des nombreuses variantes du « tiers chemin » tant à l'honneur au début du XXème siècle et dont on retrouve des traces dans les travaux de Léon Walras. Quelque peu oublié, Léon Bourgeois représenta un artisan de l'effort des républicains de gouvernement pour faire passer dans la pratique les promesses de progrès de la culture républicaine.

1.5.2.1.2 - La conception de la solidarité chez Léon Bourgeois

Reprenons le fil de la démonstration de Léon Bourgeois à laquelle nous ajouterons certains commentaires de Jacques Donzelot pour synthétiser la portée de « l'invention ». Léon Bourgeois part de l'affirmation de Charles Gide qui définit la *solidarité* comme la caractéristique de la vie : « Si l'on cherche à définir l'être vivant, on ne saurait le faire que par la solidarité des fonctions qui lie les parties distinctes » (Bourgeois, p. 3).

> « L'équilibre d'un type permanent s'obtient par une véritable association solidaire des parties diverses, ayant chacune sa spécialité définie, mais convergeant toute dans un effort commun. Cette association est la condition du succès dans la lutte pour l'existence. » (Bourgeois, 1902, p. 3)

Pour Charles Gide, l'idée de vie est synonyme d'association, est indispensable et fondamentale pour que l'être vivant existe en tant que tel et soit source de progrès. L'équilibre général est à ce prix, semble-t-il vouloir nous faire comprendre. Ces deux idées importantes dans la thèse de Léon Bourgeois sont au cœur également de notre réflexion.

Une fois exposé ce qui nous lie au monde du vivant, à la biologie, la question de Léon Bourgeois porte sur la façon dont la notion de solidarité biologique peut conduire à l'idée d'un devoir de solidarité entre les hommes et d'une organisation sociale fondée sur l'idée de ce devoir.

> « Tout groupe d'hommes - famille, tribu, patrie, plus tard humanité - est, volontairement ou involontairement, un ensemble solidaire, dont l'équilibre, la conservation, le progrès obéissent à la loi générale de l'évolution universelle. Pour les groupes d'hommes comme pour les agrégats vivants l'interdépendance est partout, et les conditions d'existence de l'être moral que forment entre eux ces membres d'un même groupe[218] sont celles qui régissent la vie de l'agrégat biologique. » (Bourgeois, 1902, p. 6).

---

[218] Léon Bourgeois rappelle aussi ce que les lois universelles recouvrent concernant le groupe. Ce dernier « ne subsiste et ne se développe normalement que : 1) Si chacun des individus qui le composent se développe lui-même, jouit de sa pleine activité, agit sur le monde extérieur dans la plénitude de ses facultés (maximum d'adaptation au milieu extérieur, dit biologique) ; 2) Si toutes ces activités individuelles sont cohérentes, solidairement liées dans un effort commun en vue de l'équilibre de l'ensemble (maximum d'adaptation au lieu interne, aux conditions de la vitalité commune). Ce qu'on appellera en économie politique la division du travail et l'échange des services. » (1902, p. 6-7).

Léon Bourgeois fait référence à des lois universelles, rejoignant la doctrine holiste d'Emile Durkheim sur l'organisation de la société, notamment la notion de responsabilité mutuelle[219]. Celle-ci obéit aux lois générales ; elle est humaine si elle propose un *contrat*, si elle se pose comme un organisme *contractuel* : « il faut le consentement des êtres qui la composent ». Mais ce consentement n'est donné que si l'individu en reconnaît à la fois la *nécessité* et la *justice*[220] et qu'il détermine ce que Léon Bourgeois présente dans sa conférence du 06 novembre 1901 comme une règle d'action commune, ayant le caractère d'un devoir.

La condition à laquelle la société doit satisfaire pour se maintenir en équilibre, est que *la justice soit*.[221] Cette justice n'est réelle que si l'homme est considéré comme associé[222] au groupe, s'il peut prétendre au respect mutuel des droits de chacun. La solidarité naturelle, ou « solidarité-fait », ne suffit pas à organiser la société pour permettre à chaque individu d'y exercer pleinement tous ses droits et d'y accomplir tous ses devoirs. Il est nécessaire de passer de cette forme de solidarité à celle de la « solidarité-devoir » car :

> « (…) la solidarité de fait produit des effets dont les uns profitent, que les autres subissent, et cela très inégalement, c'est qu'il y a désaccord entre le résultat réel et le résultat idéal que poursuivent ceux qui s'inspirent de l'idée de solidarité morale (…) » (Bourgeois, 1902, pp. 9-10).

La solidarité-fait n'est pas juste car elle renvoie à l'idée de solidarité naturelle (ou biologique) qui ne connaît pas la justice, non qu'elle serait injuste, elle est en fait « ajuste » (Bourgeois, 1902) La solidarité a donc besoin qu'une loi humaine et non naturelle l'organise. Léon Bourgeois souhaite que l'homme se serve de la nature pour la plier à son usage, créer les conditions d'une solidarité-devoir qui permettent à la société

---

[219] L'idée de responsabilité mutuelle fait référence à la notion de *solidarité*. C'est bien évidemment vers les travaux d'Emile Durkheim que nous nous tournons. Dans l'ouvrage *De la division du travail social*, Emile Durkheim fait de la solidarité un trait essentiel des liens sociaux. Elle définit et différencie les sociétés entre elles, entre archaïque et moderne, à partir de deux formes qu'il distingue : la solidarité mécanique et la solidarité organique.

[220] « L'objet propre de l'homme, dans la société, c'est la justice, et la justice n'a jamais été l'objet de la nature ; celle-ci n'est pas injuste, elle est ajuste. Il n'y a donc rien de commun entre le but de la nature et celui de la société. » (*Op. Cit.*, p. 10)

[221] Léon Bourgeois attribue à la société une finalité autre à la société que celle du bonheur assurée à chacun de ses membres, car le bonheur est une chose intérieure, « il réside en dernière analyse dans l'intime réduit où nous nous réfugions ».

[222] Léon Bourgeois caractérise ainsi l'homme : il est associé aux autres, il n'est pas question d'une simple somme d'individus.

de trouver les remèdes pour tous les maux qui « affligent » l'individu : l'homme est investi d'un devoir de responsabilité.

> « (…) Les effets injustes de la solidarité de fait créent à l'homme un devoir de responsabilité mutuelle, le devoir de redresser, de réparer ces injustices, et c'est seulement par une action solidaire que ce devoir sera rempli.
> Il ne s'agit donc nullement de laisser la loi de solidarité agir dans le sens des fins de la nature ; il s'agit, par le moyen même de cette loi, d'agir consciemment et volontairement dans le sens des fins de la société humaine. Cette justice qu'il nous faut poursuivre de tout notre effort nous ne l'atteindrons que par une solidarité réfléchie et voulue.
> Mais, nous dira-t-on, en quoi cela est-il nouveau ? L'homme n'a-t-il pas toujours essayé de réaliser cet équilibre de justice ? N'est-ce pas l'éternelle histoire des progrès successifs de l'humanité ?
> Eh bien ! non. Il y a là quelque chose de changé ; et j'appelle sur ce point toute votre attention.
> La notion de la responsabilité mutuelle de tous les hommes dans tous les faits sociaux n'avait pas été aperçue jusqu'à ce que fût introduite l'idée nouvelle de la solidarité biologique.» (Bourgeois, 1902, pp. 11-12)

L'introduction de la notion de *responsabilité mutuelle* « de tous les hommes dans tous les faits sociaux » est le trait marquant de cette conception originale de la société. Elle modifie à la fois notre conception des conditions objectives, extérieures, de la réalisation de la justice, et de la justice même. Elle établit entre l'individu et le groupe une complexité nouvelle de rapports, et les anciennes et trop simples notions de droit et de devoir qui pouvaient régir les rapports sociaux se trouvent du coup profondément transformées. L'être humain n'est pas un Robinson qui ne ferait qu'échanger des services, réglant ainsi la dette antérieure. Chacun des membres de la société, l'associé dans la terminologie de Léon Bourgeois (1902), reçoit en héritage commun l'acquis entier de la civilisation, des savoirs, des techniques, sans lesquels il ne pourrait rien entreprendre, mais qui n'ont pas été distribuée de manière bien juste, équitable. Il est alors « nécessaire d'établir les responsabilités de chacun, de liquider la dette antérieure » (*Op. Cit.*, p. 13). Jacques Donzelot en propose une formulation moderne :

> « (…) Héritant solidairement de ces biens, nous avons certes le droit d'en user, mais également le devoir de les entretenir et de les accroître. Il y a, du fait de cet acquis, constitution d'une dette qui fait de chacun le débiteur d'un patrimoine collectif. » (1984, p. 109)

Chacun est inégal dans ce contexte d'obligation : le terme d'associé, ici, n'est pas

équivalent à l'idée d'égalité et la dette de l'un n'est pas égale à celle d'un autre qui posséderait héritage personnel, instruction ou encore puissance. Ils ne peuvent donc pas être *associés* au sens strict du droit privé mais « ils doivent l'être », nous affirme Léon Bourgeois. La solidarité-devoir va donc conduire nécessairement à transformer les inégalités en égalité de droits.

> « En échange des avantages que procure à chacun des hommes le bienfait de la solidarité naturelle, chacun d'eux doit consentir à garantir les autres hommes contre les injustices, les maux, les risques de toutes sortes qui naissent en même temps de cette solidarité. » (Bourgeois, p. 18).

Il existe ainsi, en deçà du contrat « libre » que passent entre eux les individus, un « quasi-contrat » social qui précède tous les contrats particuliers (voir § 1.5.2.2). Les *associés* ont l'obligation de s'acquitter de cette dette sociale pour bénéficier ensuite de la faculté de passer contrat librement. La dette précède le droit[223].

La doctrine du *Solidarisme* propose un moyen de dépasser les antagonismes liés au droit sans refuser la place qu'il occupe dans les rapports humains, et de constituer une doctrine de l'idéal républicain (droits et devoirs) à la place d'une conceptualisation de la société dans le seul ordre de la morale. En démontrant la position première de la dette sur le droit, la doctrine de Léon Bourgeois place en avant l'idée de progrès[224] (que l'Etat va garantir) et répond ainsi aux critiques des marxistes (en rappelant que la notion de progrès est à comprendre comme progrès de la société) et à celles des libéraux (le progrès permet l'épanouissement de l'individu). Le *Solidarisme*, fruit de la réflexion de

---

[223] Du coup, le prélèvement de la dette - l'impôt - est aussi premier par rapport aux attributions. « Celles-ci seront alors fonction des situations de fait et non des revendications de droit *a priori*. Il s'agira de réparer la société, de combler ses failles, d'assurer ses membres contre les risques qu'ils encourent précisément du fait de cette interdépendance qui les lie dans toutes leurs activités. » (Donzelot, *Op. Cit.*, p. 111)

[224] Jacques Donzelot exprime toute la force du concept de solidarité quand il la définit comme étant « le moyen même du progrès, sa condition, son vecteur pour ainsi dire » (*Op. Cit.*, p. 112). Il ajoute que la « solidarité n'est donc pas une action néfaste pour le progrès, un tribut payé aux nécessiteux sur son dos, comme le disent les libéraux, ou le seul moyen de retarder la révolution et le progrès décisif qu'elle apporterait, comme le prétendent les marxistes. » (*Ibid.*, p. 112).

Léon Bourgeois, un radical, tout en s'inscrivant dans une pensée d'origine socialiste[225], en la personne de Pierre Leroux, s'inscrit dans l'histoire des courants de pensées en marge du socialisme, à la fin du XIXème siècle en France[226].

En résumé, en cette fin de XIXème siècle, le *Solidarisme* rencontre l'adhésion de ceux des radicaux[227] qui jugent néfaste ou dépassé l'individualisme libéral, mais rejettent les socialismes inspirés du marxisme. On parlera de *socialisme libéral*[228] pour rendre compte de cette dynamique réflexive, sociale et politique originale.

1.5.2.2 - Une doctrine fondée sur le « quasi-contrat »

Modèle juridique et administratif, la doctrine du *Solidarisme* est fondée sur l'idée du « quasi-contrat », c'est-à-dire « le contrat rétroactivement consenti » par les hommes « là où la nécessité des choses [les] met en rapport sans que leur volonté préalable ait pu discuter des conditions de l'arrangement à intervenir » (Bourgeois, 1902). Le « quasi-

---

[225] A la question concernant le statut socialiste de la doctrine du *Solidarisme* posée par Monsieur Georges Renard, Professeur au Conservatoire national des Arts et Métiers lors des discussions de la séance du 13 novembre 1901 à l'Académie des sciences morales et politiques, Léon Bourgeois fit la réponse suivante : « (…) Le mot a pris une telle extension que quiconque s'occupe des problèmes sociaux, et s'en préoccupe, peut se dire socialiste. Ce qui seul est intéressant et caractéristique, c'est l'adjectif qui suit le mot et le particularise. Socialiste, donc, je le veux bien, mais socialiste libéral, le plus libéral des socialistes. Mon socialisme tend à la réalisation des conditions dans lesquelles l'individu, tout individu, se développera le plus pleinement, atteindra au maximum d'extension de toutes ses énergies, de toutes ses facultés, possédera la liberté véritable. Je suis par contre opposé au collectivisme, au communisme, qui fait appel en tout à la puissance de l'Etat, et tend nécessairement à détruire la liberté. La propriété individuelle m'apparaît comme le prolongement de la garantie de la liberté. (…) Le développement de la propriété individuelle, non sa suppression, voilà pour moi le but, et mon idéal social est celui dans lequel chacun serait arrivé dans la mesure de la justice à la propriété individuelle. Et cela est-il un socialisme ? Oui, mais un socialisme volontaire, car il y a socialisme quand, à la lutte entre des activités supposées absolument indépendantes, on substitue l'association entre des êtres faisant volontairement concorder leurs activités pour développer l'activité de chacun dans l'harmonie de l'ensemble et pour le plus grand bien du tout. Et ce socialisme a pour but la véritable liberté : car on ne rend, moralement, la liberté possible qu'en satisfaisant d'abord à la justice, en payant la dette sociale. Une fois encore, je le répète, notre liberté commence à la libération de notre dette. » (Bourgeois, 1902, pp. 34-35).

[226] Rappelons quelques éléments d'histoire pour comprendre le contexte socio-politique de l'époque : l'idée centrale de Pierre Leroux était de vouloir « remplacer la charité chrétienne par la solidarité humaine », alors que l'approche de Léon Bourgeois se voulait à la fois dans une logique de philosophie morale et juridique et un esprit de progrès. La doctrine du *Solidarisme* se rapproche en fait du projet d'Emile Durkheim qui voulait remplacer la morale religieuse par la morale laïque.

[227] A cette époque, deux courants principaux du mouvement radical s'opposent. D'une part, le radicalisme solidariste de Léon Bourgeois et d'autre part, le radicalisme traditionnel des programmes de Gambetta (Belleville, 1869) et de Georges Clémenceau (Montmartre, 1881). Léon Bourgeois, en 1901, réussira à fusionner les deux courants dans un parti unique, à double appellation, le Parti républicain-radical et radical-socialiste.

[228] Position assez inhabituelle dans le panorama politique où la synthèse entre des courants comme le libéralisme et le socialisme est presque toujours absente. Elle a été l'objet de multiples discussions à l'Académie des sciences morales et politiques. L'ouvrage *De La Solidarité* (1902) est le reflet et le compte-rendu de ces débats entre approche libérale et traditionnelle de la solidarité et entre *Solidarisme* par rapport au socialisme. Le média *Libération*, en date du 27 août 2003, a proposé un *Rebonds* à ses lecteurs intitulé « Le socialisme libéral au grand jour ».

contrat » a pour fonction de corriger la solidarité naturelle entre les hommes, porteuse d'inégalités (Azam, 1999, p. 12). Ce premier énoncé mérite quelques éclaircissements. Les êtres humains entretiennent des rapports d'échanges ; à un niveau sociétal, le but de toute organisation humaine est la recherche de la justice afin que les échanges puissent se réaliser. Rechercher la Justice consiste essentiellement à produire « un rapport d'équivalence entre des services échangés » (Bourgeois, *Op. Cit.*, p. 78) sous une forme qui reste à déterminer. La forme juridique de ce rapport d'équivalence est le contrat librement consenti entre deux individus volontaires, engagés à obtenir des avantages équivalents dans l'échange qu'ils ont contractualisé. Léon Bourgeois fait très explicitement référence au contrat de droit privé. Et c'est tout naturellement qu'au plan sociétal, il recherche une forme de contrat susceptible de répondre aux mêmes conditions (consentement préalable, liberté d'association) que celui entre deux individus : le droit civil lui a fourni un outil, le « quasi-contrat ». Léon Bourgeois considère que, même s'il n'y a pas de consentement préalable chez les membres de la société, le degré de civilisation procède d'une équivalence au consentement individuel.

Une fois acquis ces éléments, la question est de savoir si le « quasi-contrat » est valable, c'est-à-dire s'il y a équivalence entre les *causes* du consentement des parties. Pour ce faire, Léon Bourgeois considère que le « quasi-contrat » a pour objet d'établir l'équivalence entre les services échangés par les membres de la société.

> « (…) Il a précisément pour objet d'établir entre les services que, par le fait de la solidarité naturelle, chacun rend à tous et ceux que tous rendent à chacun, l'équivalence qui seule peut déterminer de part et d'autre le libre consentement. C'est cette équivalence que nous appelons la justice. » (*Ibid.,* p. 79)).

Le rapport d'équivalence entre les services sociaux échangés correspond à l'idée de *dette sociale* qui, dans la doctrine solidariste, prend le relais des anciennes notions de droits et de devoirs, trop souvent et longtemps mobilisées au regard des situations individuelles et non collectives. Les solidaristes considèrent que chaque individu a dans son action de solidarité une part de sa propriété, de son activité, de sa liberté, qui est d'origine sociale et qui, venant de l'effort commun, doit être par lui consacré à l'effort commun, s'il veut remplir ses obligations envers la société dont il fait partie obtenir sa *libération* et devenir digne de jouir pleinement de sa liberté individuelle.

Mais quelle est la valeur de l'association qui naît du « quasi-contrat » ? Etant dans l'impossibilité de fixer avec exactitude la valeur de l'effort personnel de chacun (« la valeur de la dette des uns et de la créance des autres » écrit Léon Bourgeois en 1902), le principe retenu par les solidaristes est de considérer que l'acquittement de la dette sociale envers un associé ne s'établit pas envers un en particulier, mais envers tous, positionnant l'ensemble des contractants dans un état d'égalité relative où leur liberté pourra s'exercer sans injustice. Ne pouvant pas établir de rapport d'équivalence entre les risques encourus et les avantages obtenus, l'idée est en définitive de mutualiser ceux-ci, ce qui revient à formuler les principes suivants : le risque est supporté en commun et l'accès aux différents avantages sociaux ouverts à tous.

Les trois caractéristiques du modèle juridique qui organisent les échanges entre les individus au sein de la société étant présentées, il est intéressant de s'interroger sur l'utilité de la doctrine solidariste. Elle est double (Donzelot, 1984) sans être exempte de limites que nous développerons dans le troisième alinéa de ce dernier point du paragraphe.

- La doctrine du Solidarisme apporte un cadre philosophique à la définition du rôle de l'Etat républicain dans cette période historique hésitante en terme de modèles politiques. Elle tente de régler une question que les systèmes politiques antérieurs ne résolvaient pas, à savoir comment régler la part respective des droits et des devoirs que la notion de solidarité mettait en évidence dans la société.

- Le concept de *Solidarité* et la doctrine du Solidarisme introduisent *un ordre historique de préséance* (la dette sociale précède le droit), *un ordre de calcul des uns par rapport aux autres* (l'établissement de la dette sociale se fait en fonction des besoins de solidarité qui découlent de situations reconnues) et *un ordre de progressivité* (la solidarité est là pour assurer le progrès qui, en développant la société par les bienfaits qu'il procure, étend la sphère de la solidarité).

- Le contrat que nous proposent les solidaristes est à comprendre ici dans une logique marchande. Les expressions sont nombreuses à témoigner de cette logique utilitariste : dette et débiteur, créancier et valeur, bilan, établir la balance des profits et des pertes, « Ne sentez-vous pas qu'il y a un compte social à établir » (*Op. Cit.*, p. 13), liquider la dette antérieure, « la dette qui pèse sur ceux qui ont bénéficié de la société de fait » (*Ibid.*, p.13), … Notons que l'idée d'utilitarisme développée par le

mouvement solidariste est à considérer comme altruiste, pour reprendre l'expression de Charles Gide. Néanmoins, la logique qui l'anime est inscrite dans une conception de l'échange social construit très fortement sur le modèle économique dominant de l'époque, le capitalisme. En arrière-plan de la notion d'échange se profile le concept de valeur. L'échange revêt une valeur qui doit trouver un rapport d'équivalence juste, ou le moins injuste possible. Cela pose la question de la place du don[229], réintroduit par l'œuvre scientifique de Marcel Mauss en 1924. Si l'échange a une valeur qui s'exprime grâce au support de la monnaie, quelle place peut occuper l'acte du don, au regard du fait qu'il n'entraîne pas nécessairement un rapport d'équivalence de même nature que le précédent ? A-t-il disparu au détriment du seul échange de type utilitariste ? Entre-t-il dans l'équation des mobiles d'action de la nature humaine ?

Le mouvement coopératif et le solidarisme ont subi des évolutions, usant leurs fondements historiques à l'épreuve de la croissance économique et de la montée en puissance du marché comme régulateur premier de l'économique et du social, prenant le pas sur l'Etat. Pendant près de trente ans, entre la fin du XIXème et les années mille neuf cent vingt-cinq - trente, les deux mouvements, fondateurs de l'économie sociale, vont vivre adossés au marché et à l'Etat. Le développement de la croissance, puis l'arrivée du chômage industriel et de masse, ainsi que l'apparition plus récente de nouvelles formes de précarité ont contribué à la disparition de ces mouvements historiques comme forme offensive de lutte contre les exclusions. Face à l'évolution historique de délitement du lien social, même si les mutuelles et autres organismes de Sécurité sociale demeurent des remparts importants face à ce qu'il est convenu d'appeler des calamités sociales, apparaissent de « nouvelles » formes de solidarité au travers du développement de l'économie solidaire dans les années soixante-dix, à partir des progrès de l'action d'associations financées par l'Etat telles que celles du champ de l'insertion par l'économique (voir chapitres IV et V).

Rappelons en guise de conclusion le lien de filiation réelle entre les mouvements de la fin du XIXème siècle - les luttes de légitimation et de reconnaissance dans le contexte

---

[229] Le don repose sur une triple obligation : *donner*, *recevoir* et *rendre*. L'acte de don ne doit pas être synonyme de désintéressement car il appelle un contre-don. Pour autant, il n'est pas seulement intérêt ce qui lui conférerait une valeur d'échange et de ce fait, le situerait du côté de l'économie. Le don mêle intérêt et désintérêt, liberté (individuelle qui introduit de la rationalité) et obligation (morale, légale).

de l'essor de la IIIème République et du capitalisme - et l'émergence de réponses « engagées » (Laville, 2001) qui tentent de promouvoir des solutions, au moins partielles, aux problèmes qui viennent entacher le développement du modèle économique dominant (accroissement des inégalités, augmentation des phénomènes de paupérisation liés au sous-emploi, extension de la logique de marché aux activités de la vie quotidienne, etc.). Mais ce lien n'est pas le seul. Les associations intermédiaires trouvent dans l'activité de placement un second pilier constitutif de leur légitimité, procédant en définitive dans une logique d'encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi.

Section 2 : Mobilisation de la main-d'œuvre et encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi

Tenter d'inscrire notre analyse dans une historiographie de la mobilisation de la main-d'œuvre peut paraître en décalage avec le sujet de la thèse. Pourtant, sur bien des aspects, les pratiques et les modes d'organisation des dispositifs d'insertion par l'activité économique, dont font partie les associations intermédiaires, trouvent leur origine dans une histoire de la mobilisation des travailleurs les plus pauvres dans les sociétés occidentales. En deux tableaux, nous nous proposons de présenter l'histoire de ces formes de gestion : I - Une généalogie qui ne se dit pas ; II - Une pratique soutenue de placement des populations.

I - Une généalogie qui ne se dit pas

Les bénéficiaires des dispositifs institutionnels, que l'on peut qualifier « d'exclus », de « marginaux », ou encore de « déviants » sont définis principalement par leur mise hors du droit au travail. Rappelons que ce droit repose sur l'idée que la valeur-travail[230] demeure le « grand intégrateur » (Barel, 1990), processus qui construit une société, lui donne sens ; le travail agit « comme facteur de cohésion (...) c'est-à-dire en tant que lien social et principe d'ordre (...) » (Guitton, 1999, p. 15). Il devient ainsi « la principale

[230] « Le travail est partout, le travail est devenu mode de vie, la société n'est qu'une grande usine diffusée (Baudrillard J. (1976), *L'échange symbolique et la mort*, Gallimard, p. 35 et suiv.). Cette remarque, encore juste aujourd'hui, s'applique également à ceux qui sont les plus éloignés du travail, hors de l'emploi.

source de socialisation secondaire, de production d'identité et d'émancipation des liens primaires de la famille et de la communauté, permettant d'accéder à la sphère publique » ajoute Claude Martin (1994, p. 244). Dans ce contexte, la position des bénéficiaires hors du marché du travail ordinaire les renvoie dans les marges de l'institution du salariat, comme nous avons tenté de le montrer dans le chapitre précédent. Cette mise « hors champ », en quelque sorte, correspond à des formes historiques de gestion des populations dites « dangereuses »[231], que l'on a pu rencontrer dans les siècles passés, notamment au XVIème siècle mais aussi fin XVIIIème et tout au long du XIXème siècle. Un retour sur l'histoire des formes traditionnelles du placement des travailleurs est donc indispensable (2.1 - Héritière d'une tradition ancienne du placement des individus sur le marché du travail). Elle permettra de comprendre la proximité avec les enjeux tant économiques que sociaux et politiques de ces évolutions (2.2 - Des conceptions de l'activité de placement des travailleurs).

2.1 - Héritière d'une tradition ancienne du placement des individus sur le marché du travail

Sans remonter aux origines de l'Histoire humaine et aux grands mouvements de populations (migrations massives sous forme d'invasion ou de fuite après de graves épidémies par exemple), la période moderne des sociétés occidentales se caractérise par la recherche incessante de la maîtrise de la circulation des populations de travailleurs. Nous pouvons observer que l'objectif de maîtrise des populations est converti en discours social de solidarité active par le travail avec celles-ci. Nous sommes confrontés à un nouveau couple de sens, solidarité-contrôle, qui insiste tantôt la solidarité par le travail tantôt sur le contrôle des populations. C'est pourquoi nous nous attacherons à montrer comment notre approche du phénomène serait incomplète si nous n'appréhendions pas la question du placement des travailleurs du point de vue de son histoire. Cet héritage prend donc son ancrage dans deux périodes distinctes de près de trois siècles d'histoire de la civilisation occidentale. D'une part, la problématique de la mobilisation des travailleurs trouve son origine dans une histoire des formes de placement des travailleur dont les premières tentatives peuvent remonter au Moyen-

[231] Nous aurons à revenir sur les enjeux autour de cette désignation constante des classes laborieuses comme dangereuses au travers des siècles, qui servait à préserver l'ordre public et la sécurité des autres classes.

Age[232], comme le souligne José Rose (1984), mais nous nous limiterons à des périodes plus récentes au regard de notre problématique (2.1.1 - Placement des travailleurs pauvres : premières tentatives de mise en place d'un bureau de placement aux XVIIème et XVIIIème siècles). D'autre part, la Révolution française va profondément modifier la situation des pratiques de placement et imprégner fortement toute la période de révolution industrielle qui lui succède (2.1.2 - La Révolution française modifie la conception du placement des travailleurs).

2.1.1 - Placement des travailleurs pauvres : premières tentatives de mise en place d'un bureau de placement aux XVIIème et XVIIIème siècles

Le système qui va être présenté diffère sensiblement des pratiques développées durant la période du Moyen-Age même si, dès le XIVème siècle, une forme de placement payant apparaît, concernant certaines activités d'ordre domestique (Rose, 1982). L'embauche ordinaire y est assurée principalement par le biais d'espaces sociaux tels que couvents, auberges, marchés de domestiques et, surtout, de compagnonnages qui n'ont pas résisté au phénomène de paupérisation économique qu'ont entraîné le développement du système capitaliste et la constitution d'un marché du travail moderne (voir les § 2.3 et 2.4 de la section 2 de ce chapitre).

> « L'histoire moderne du problème du placement commence avec le relâchement des structures corporatives du travail au XVème et XVIème siècles et la constitution progressive d'un marché du travail capable de répondre aux besoins de valorisation du capital : l'un et l'autre se développent d'abord au sein même de la formation sociale féodale. » (de Gaudemar, p. 30).

La libération et la mobilisation massive de forces de travail jadis organisées de manière corporative ou tenues par des liens seigneuriaux ont signé la disparition du modèle d'organisation du Moyen-Age. Ce mouvement a eu un effet très important chez les paysans, artisans et journaliers « libérés » ou paupérisés lors de cette phase « d'accumulation » dite « initiale » du capitalisme : ils ne pouvaient être immédiatement

---

[232] Axée sur une démarche de type individuelle, directement auprès du « maître », la pratique du placement prend la forme durant tout le Moyen-Age de séances régulières entre les patrons et les individus sur les places de grève. Ne concernant pas toutes les professions, l'organisation du placement s'est diversifiée : certaines activités prennent des formes de placement payant dès le XIVème siècle, notamment les servantes et les nourrices (Rose, 1984).

intégrés dans les nouveaux rapports de production. Ainsi, dans leur très grande majorité, ils contribuèrent à l'accroissement des couches misérables dans les villes et les campagnes. Karl Marx donna une première description du processus engagé :

> « Ce prolétariat sans feu ni lieu, privé de toute protection juridique, chassé de son terroir par la dissolution des suites féodales et par les expropriations violentes et successives, ne pouvait en aucune manière être absorbé par les manufactures naissantes aussi rapidement qu'il avait été engendré. En outre, ces hommes brusquement arrachés au déroulement habituel de leur existence, ne pouvaient se faire aussi brusquement à la discipline de leur nouvel état. Ils se transformèrent massivement en mendiants, voleurs, vagabonds, parfois par vocation, mais le plus souvent sous la pression des circonstances. D'où, à la fin du XVème et pendant tout le XVIème siècle, dans toute l'Europe occidentale, une législation draconienne et sanglante contre le vagabondage. Les pères de l'actuelle classe ouvrière ont commencé par être châtiés pour la transformation, qu'on leur avait imposée, en pauvres et en vagabonds. La législation les traita en malfaiteurs « de plein gré », alléguant qu'il dépendait de leur seul bon vouloir qu'ils continuassent à travailler dans les conditions anciennes, alors que celles-ci n'existaient plus. » (Marx, 1983, pp. 825 et suiv.).

A côté des méthodes draconiennes décrites ci-dessus pour réaliser et régler l'approvisionnement en travail ou en travailleurs, l'initiative prise en 1628 par le *Commissaire général des pauvres du royaume*, Théophraste Renaudot, à savoir la création d'un « bureau d'adresses et de rencontre » - considéré depuis comme le premier bureau de placement moderne (Solomon, 1972, pp. 35 et suiv.) - demeure très marginale. Les quelques tentatives pour créer un système de placement libre (via les annonces de *La Gazette* fondée par Renaudot) utilisé dans les grandes villes (Paris, essentiellement) pour embaucher des domestiques mais pas pour le recrutement des manufactures, ces initiatives se trouvent très vite utilisées pour la surveillance des populations « vagabondes » dans les villes : toutes les personnes en quête d'emploi arrivant à Paris sont astreintes par une ordonnance de police à se faire enregistrer dans les vingt-quatre heures auprès de ce « Bureau d'adresses ». Le bureau de placement fonctionne comme « un peu le bureau d'octroi, celui qui permet d'entrer dans la ville bourgeoise » (Gaudemar, 1979).

> « Le bureau de placement est garant d'ordre, source de sécurité et de confiance : à ceux qui y passent, on attribue du travail, ou on les refuse. Plus de mendiants, plus de criminels ne franchissent les portes de la ville, rien que de bons et honnêtes travailleurs, civilement et économiquement sains. » (de Gaudemar, 1979, p. 120).

Même si elle n'a guère été appliquée, la procédure de déclaration forcée montre bien cependant à quel point ce premier bureau (privé) de placement pouvait difficilement échapper à des fonctions policières (Solomon, 1972). Dans ce mouvement général de recensement et d'encadrement, malgré son caractère fonctionnel du point de vue économique, ce qui domine c'est le facteur idéologico-religieux de moralisation répressive des mendiants, chômeurs et autres exclus. Si l'objectif était d'appréhender et rééduquer les « oisifs »[233], l'atteinte était hors de portée des moyens de police de l'époque. Jean-Paul Gutton (1974) écrit à juste titre :

> « Il y avait dans l'enfermement des aspects d'utopie : volonté de tout réglementer, désir de préparer le règne de la vertu. Et comme toute utopie, le renfermement des pauvres se heurtera à la résistance du réel comme aux oppositions de contradicteurs. » (Gutton, 1974, p. 136).

Des formes relativement traditionnelles d'assistance aux pauvres - y compris la distribution d'aumônes - continuèrent donc à subsister en parallèle[234]. Alors que l'on continue à spécialiser et améliorer les systèmes de travail forcé en instituant des « dépôts de mendicité » (1764) et des « ateliers de charité » (1770), les premières manifestations d'une « bienfaisance » bourgeoise, au sens d'établissements d'assistance privée, se développent[235].

2.1.2 - La Révolution française modifie la conception du placement des travailleurs

Une situation tout à fait nouvelle apparut avec la Révolution française : en instituant définitivement la liberté des métiers (avec les lois *Le Chapelier* et le décret *d'Allarde*[236], en mars et juin 1791) elle fit éclore un marché du travail quasiment illimité, sur lequel il fallait amener, au nom du « laisser-faire », toutes les forces du travail plus ou moins disponibles. La Révolution française donna sa sanction politico-juridique au mode de

---

[233] Derrière la notion « d'oisif » se cache la hantise de la désoccupation. Aujourd'hui, comme hier, elle est perçue comme la « mère de tous vices » (Muller, 1991).

[234] Elle ne concerne pas tous les nécessiteux : faut-il être un bon pauvre pour mériter l'obole de sa survie ? Ces pratiques s'inscrivent dans une « économie du salut » (Geremek, 1987) ou de la Rédemption.

[235] Les actes de philanthropie (dans la pensée chrétienne, il s'agit de charité) reposent sur l'idée que le pauvre qui sollicite le secours doit être courageux, « désireux de dépenser sa force de travail » (Muller, 1991).

[236] Les corporations ayant été dissoutes, l'activité de placement devient publique et libre comme l'exercice d'un métier. Le texte de loi s'appuie sur le principe de liberté : embauche, licenciement et liberté d'exercice de toute activité sont des actes garantis par le législateur révolutionnaire.

production capitaliste comme forme dominante d'acquisition de richesse. Les anciennes structures furent obligées de se soumettre aux « libres » mécanismes du marché ainsi qu'à la nouvelle constitution bourgeoise du travail. En principe, soins médicaux, exécution des peines, assistance aux pauvres et placement des travailleurs furent dissociés. Toutes les formes classiques de placement devenaient des délits, la seule forme légale demeurant le « marché » traditionnel[237]. Dans les villes, on appelait ces marchés des « grèves »[238] ou « coins », à la campagne, des « louées » ou « foires d'embauches » qui se tenaient à jours fixes[239] : St Jean, St Michel, Toussaint, etc. (Schöttler, 1985).

A côté de la contrainte disciplinaire indirecte, les pratiques d'exploitation et d'humiliation furent toujours plus ou moins étroitement associées au mécanisme du placement. On peut donc retenir, avec Peter Schöttler (1985), que le système des bureaux de placement, tel qu'il s'est développé après la Révolution française, à la fois en opposition au placement traditionnel des compagnonnages et à la surveillance des pauvres pratiquée sous l'ancien Régime, a toujours eu dans sa variante capitaliste, privée et publique, par-delà sa finalité formelle - qui était de fournir du travail - une fonction éminemment politique. La société de surveillance post-révolutionnaire s'efforçait d'enregistrer tous ses membres avec précision et de les soumettre au contrôle social, comme le souligne l'encadré ci-dessous.

Encadré 6: L'essaimage des mécanismes disciplinaires

« (…) On voit aussi les procédures disciplinaires se diffuser, à partir non pas d'institutions fermées, mais de foyers de contrôle disséminées dans la société. Des groupes religieux, des associations de bienfaisance ont longtemps joué ce rôle de « mise en discipline » de la population. Depuis la Contre-Réforme jusqu'à la philanthropie de la

[237] Une étude de l'Office du Travail de 1893 a montré que l'activité de placement reste secondaire face à la pratique du placement directe (démarche individuelle, aller en « grève » ou prendre la file d'attente devant les fabriques) tout au long du XIXème siècle

[238] Le plus célèbre est certainement la « Place de Grève » à Paris. A l'époque, tous les jours dès l'aube, les demandeurs de travail s'y regroupaient par profession et proposaient aux acheteurs de travail leurs forces de travail. Les employeurs, chefs d'atelier y choisissaient les ouvriers qu'ils embauchaient pour la journée. En droit, les deux parties semblaient en égalité. Mais la situation de l'offre excédentaire de travail mettait les travailleurs en concurrence. D'où, au final, une position de docilité de la part des ouvriers qui ne pouvaient revendiquer une organisation collective pour défendre un prix, un « tarif » et éventuellement refuser l'offre de prix de l'employeur en se mettant en grève. Or, ces instruments de défense, connus des compagnons, étaient refusés aux ouvriers de cette époque car ils étaient dénoncés comme une atteinte à la nouvelle « liberté du travail » et au bien public.

[239] Le calendrier religieux reste présent, confirmant la présence encore très forte de la pensée chrétienne et de la philosophie de la Rédemption.

> monarchie de Juillet, des initiatives de ce type se sont multipliées ; elles avaient des objectifs religieux (la conversion et la moralisation), économiques (le secours et l'incitation au travail), ou politiques (il s'agissait de lutter contre le mécontentement ou l'agitation). Qu'il suffise de citer à titre d'exemple les règlements pour les compagnies de charité des paroisses parisiennes. Le territoire à couvrir est divisé en quartiers et en cantons, que se répartissent les membres de la compagnie. Ceux-ci ont à les visiter régulièrement. « Ils travailleront à empêcher les mauvais lieux, tabacs, académies, brelans, scandales publics, blasphèmes, impiétés, et autres désordres qui pourront venir à leur connaissance. » Ils auront aussi à faire des visites individuelles aux pauvres ; et les points d'information sont précisés dans les règlements : stabilité du logement, connaissance de prières, fréquentation des sacrements, connaissance d'un métier, moralité (et « s'ils ne sont point tombés dans la pauvreté par leur faute ») ; enfin, « il faut s'informer s'ils ont la paix entre eux et avec leurs voisins, s'ils prennent soin d'élever leurs enfants en la crainte de Dieu … s'ils ne font point coucher leurs grands enfants de différents sexes ensemble et avec eux, s'ils ne souffrent point de libertinage et de cajolerie dans leurs familles, principalement à leurs grandes filles. Si on doute qu'ils sont mariés, il leur faut demander un certificat de leur mariage. (…) En Angleterre, ce sont des groupes privés d'inspiration religieuse qui ont assuré, pendant longtemps, les fonctions de discipline sociale ; en France, si une part de ce rôle est restée entre les mains de sociétés de patronage ou de secours, une autre - et la plus importante sans doute – a été reprise très tôt par l'appareil de police. »
>
> [Foucault, 1975, pp. 213-214].

Les bureaux de placement furent soumis eux aussi à ce « panoptique du quotidien »[240] (Foucault, 1975, pp. 197 et suiv.).

> « A côté des hôpitaux généraux et des écoles, des usines, des prisons et des organismes d'assistance, les bureaux de placement fonctionnaient ainsi comme autant d'« observatoires sociaux » (Foucault, *Op. Cit.*, p. 213) disséminés sur l'ensemble du pays, supervisant chacun jusque dans le détail [du comportement des individus] et pouvant ainsi contrôler tout leur secteur particulier : en l'occurrence l'approvisionnement « libre » en travail dans les branches professionnelles d'une région déterminée. » (Schöttler, *Op. Cit.*, p. 37).

L'activité de placement est réglementée dès les premières années du XIXème siècle, au nom des privilèges que la situation de « placeur » apportait aux tenants de ces instruments de médiation entre l'offre et la demande de travail. Ainsi, dès 1803, l'activité de placement fait l'objet d'une loi (datée du 12 avril) qui réglemente son activité pour protéger les ouvriers. Dans ce même texte législatif, on trouve le principe

---

[240] Michel Foucault utilise un terme technique (1802), emprunté au vocabulaire des prisons. La prison panoptique est celle qui est aménagée de telle sorte que le surveillant puisse voir chaque détenu dans sa cellule sans être vu lui-même. « Le Panoptique est une machine à dissocier le couple vu-être vu : dans l'anneau périphérique, on est totalement vu, sans jamais voir ; dans la tour centrale, on voit tout, sans être jamais vu. » (Foucault, 1975, p. 203).

du livret ouvrier qui va suivre les pérégrinations professionnelles de la classe ouvrière tout au long du XIXème siècle en exerçant une fonction de double contrôle : 1) sur les déplacements des ouvriers envoyés travailler sous l'autorité du bureau de placement ; 2) sur le bureau de placement lui-même par l'obligation qui lui est faite de délivrer le livret ouvrier, le soumettant ainsi à une tutelle administrative qui aura pour effet de limiter les tarifs de ces bureaux de placement.

Ces deux aspects de la loi du 12 avril 1803 sont des éléments historiques qu'il est intéressant de rapprocher de l'histoire plus récente des vingt dernières années du XXème siècle, concernant la généralisation instaurée par les pouvoirs publics du principe de délivrance d'un agrément aux bénéficiaires de mesures spécifiques pour l'emploi, sorte de « livret de l'exclu », pour leur permettre d'accéder aux droits et avantages que procure le statut de salarié en insertion[241]. « Seules les embauches par les structures conventionnées de personnes agréées par l'ANPE ouvrent droit aux aides et aux exonérations prévues par la loi » (Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998). L'ANPE, en tant qu'organisme public, est ainsi chargé de procéder à l'inscription des personnes sous cet agrément, de contrôler la situation et éventuellement de le suspendre ou de le supprimer. Le contrôle assuré par l'Agence porte sur les caractéristiques des publics employés par les organismes de l'insertion par l'activité économique. On observera dans ces deux situations un autre élément de proximité avec le début du XIXème siècle : l'apparition d'un « nouvel » acteur dans le champ, participant à l'élargissement de celui-ci à d'autres opérateurs.

Au début du XIXème siècle, la pratique qui visait à mieux réglementer l'activité de placement a eu aussi le souci d'élargir le nombre et la qualité des intervenants pour mieux organiser le marché du travail. Tout en supprimant les bureaux payants (institués par l'ordonnance du 10 février 1804) contrôlés par les professions (retour à une certaine forme de corporatisme contraire au développement du modèle libérale) sous forme de monopole privé, les pouvoirs publics ont sollicité d'autres acteurs comme les sociétés

[241] Dans le cadre de la Loi d'orientation générale de lutte contre les exclusions, l'ANPE recense, octroie l'agrément à un demandeur d'emploi (pour une durée de vingt-quatre mois) afin qu'il puisse accéder aux dispositifs institutionnels en capacité de l'accueillir. Ces derniers ne percevront les aides financières que pour les seuls titulaires de l'agrément.

mutuelles[242], des personnes désignées expressément pour organiser l'activité de placement (Fournier, 2000) ou encore les sociétés ouvrières en charge des offices municipaux gratuits (chargés également d'allouer des secours de route aux ouvriers au chômage afin de faciliter l'exercice de leur activité professionnelle dans une autre localité). Vers la fin du XIXème siècle, les pouvoirs publics feront appel aux syndicats professionnels pour créer des offices de renseignement sur les offres et les demandes d'emploi[243] et participer à l'activité de placement.

Une première conclusion s'impose : les réglementations décidées tout au long du XIXème siècle ont eu pour effet de créer une nouvelle forme d'organisation du marché du travail. En effet, le XIXème siècle constitue une période de rupture dans le processus historique en cours concernant l'activité de placement. On assiste au développement d'une activité spécialisée[244] grâce à la constitution de groupes « intermédiaires » (Durkheim, 1902) assurant une fonction d'intermédiation entre les formes organisationnelles de production et les individus sans emploi sur le marché du travail (puis entre l'Etat, représentant la collectivité et les individus au XXème siècle). La nouveauté de cette organisation de l'activité de placement vient de ce que cette dernière prend la forme de bureaux de placement, dont les principes axiologiques sont la neutralité et le désintéressement, et qui sont donc publics, gratuits et confiés à des personnes ou des structures extérieures à l'entreprise ; alors que la forme antérieure de placement privé était fondée sur les mêmes principes que l'entreprise.

Correspondant à deux conceptions du marché du travail (voir le § 2.2), les deux formes vont coexister jusqu'à la fin du XIXème siècle mais l'évolution tend à donner la primauté à la forme organisationnelle publique et gratuite, c'est-à-dire à la déprivatisation de l'activité de placement (Rose, 1984), sans jamais acquérir une stabilité définitive ni une réalité effective.

---

[242] Il faudra attendre 1898 pour que les sociétés de secours mutuel aient la possibilité de participer à l'activité de placement. La libéralisation du système d'assurance ne doit pas être analysée comme la base d'un système d'assurance sociale publique, le texte de 1898 en est bien loin. Mais il montre l'orientation fondamentalement libérale des décisions politiques de l'époque.

[243] Voir § 2.2.2 concernant l'expérience des *Bourses du travail*.

[244] Le caractère de spécialisation touche aussi le contenu de l'activité de placement. Avec l'évolution générale de la production tendant à développer le modèle de la spécialisation des tâches, l'activité de placement évolue progressivement elle aussi. Les structures mises en place par l'Etat n'étaient pas spécialisées, elles le deviendront au milieu du XXème siècle, reprenant la tâche de mobilisation de la main-d'œuvre, depuis longtemps délaissée par les entreprises.

2.2 - Conceptions et enjeux de l'activité de placement des travailleurs

Le débat que nous rouvrons porte sur les conceptions à l'origine de ces institutions et sur les enjeux liés à ces théorisations, qu'il s'agisse du bureau des pauvres de la fin du Moyen-Age, de l'activité de placement à la période moderne de notre histoire ou encore de la « Bourse du travail »[245], créée dans la seconde moitié du XIXème siècle. Quelles perspectives théoriques étaient à l'œuvre dans les différents projets ? Les deux paragraphes de ce titre présenteront un certain nombre de considérations qui tenteront de répondre à cette question et aux suivantes : A quelles autres conceptions de l'organisation du *vivre ensemble*, les dispositifs inventés s'opposaient-ils ? A quelles expériences fondatrices devons-nous les évolutions récentes, objet de notre étude ? Une approche « linéaire » qui suivrait une idée et un auteur serait néfaste à notre projet, tant il est indispensable d'énoncer les conditions dans lesquelles ces idées ont pu se développer et se déplacer.

2.2.1 - Domination d'une conception libérale du placement des travailleurs

L'opposition public/privé dégage un premier enjeu : celui de la conception dominante de l'activité de placement, entre une approche libérale et une approche corporatiste de la fonction de placement. Selon la théorie libérale, il n'y a pas de place dans le système pour une fonction de placement des travailleurs. Les mécanismes du marché suffisent à ajuster l'offre à la demande de travail. Au-delà de cette considération générale, c'est le refus de voir l'Etat intervenir qui constitue l'axe principal de l'argumentation libérale. Tout au long du XIXème siècle, les milieux politiques libéraux ont refusé le principe de l'intervention de l'Etat sur l'espace social du travail et le traitement des situations des travailleurs. Considérant que l'activité de placement est plutôt associée à une fonction de contrôle de la main-d'œuvre, à laquelle est accolée une activité de secours matériels à ceux qui sont privés de travail, « le fonctionnement des bureaux de placement est assuré par les municipalités en raison de leur rôle en matière sociale et de leur insertion dans le tissu social local » (Merle, 1988, p. 173). Cette conception perdurera jusqu'à

---

[245] Peter Schöttler nous dit que : « Cette nouvelle institution aurait pour tâche, d'une part, de mettre systématiquement en rapport chômeurs et employeurs, mais aussi d'appréhender statistiquement la totalité des forces de travail disponibles afin d'aboutir, en exploitant les moyens de communications les plus modernes, comme le télégraphe et le chemin de fer, à un équilibre harmonieux entre l'offre et la demande sur l'ensemble du marché national (voir internationale) du travail. » (p. 27).

aujourd'hui. L'histoire des instruments de placement du XXème siècle, telles l'ANPE ou plus encore les structures du champ de l'insertion par l'activité économique, est traversée par l'idée du « local »[246], à laquelle il faut ajouter pour les dernières le principe de l'initiative (comme nous l'avons souligné dans le chapitre I).

A l'opposé, nous trouvons la conception corporatiste qui puise ses origines dans la tradition des mouvements ouvriers socialistes et marxistes et des syndicats. La mise en place des instruments organisant la fonction de placement permet aux structures concernées de participer à la fixation du coût du travail (logique du tarif), à la sélection de la main-d'œuvre (qui échappe ainsi en partie au seul employeur) et au versement d'indemnités liées aux assurances contractées par les salariés eux-mêmes. En fait, il s'agit pour les structures du monde ouvrier de s'affranchir de la tutelle de l'entreprise et des pouvoirs publics en se dotant de leurs propres instruments de placement, de secours, de chômage et de grève, mais également d'études et de formation professionnelle. Ces pratiques que Peter Schöttler (1985) qualifie de « réelles » (pour les distinguer des pratiques « apparentes », appartenant à l'histoire officielle) constituent très certainement l'origine de la tentative de créer une fonction de placement dans le monde ouvrier. L'histoire des Bourses du travail y trouve certainement ses sources. Autre opposition entre employeurs et représentation des salariés : les premiers veulent que l'activité de placement soit payante, pour les autres, elle doit être gratuite[247].

L'enjeu réel entre les deux groupes aux conceptions antagonistes est bien celui de l'appropriation de l'activité de placement. Les organisations salariales cherchent à étendre leur rôle dans le but d'accroître le niveau de protection et de garanties. Les entreprises, quant à elles, souhaitent garder la maîtrise du marché du travail, et ne peuvent donc pas déserter l'espace du placement des travailleurs. C'est une lutte cruciale que se livrent les deux groupes sociaux. Elle se joue dans un contexte où apparaît un troisième acteur, l'Etat. Peu interventionniste, sa philosophie est de ne pas interférer dans les mécanismes de régulation du marché du travail car il veut laisser libre cours au jeu des acteurs économiques (Merle, 1988, p. 174). La position des

---

[246] On ne parvient pas à bien cerner les limites de cet « espace » social très souvent confondu avec une de ses caractéristiques, le territoire. L'action sur le territoire ne saurait résumer à elle seule l'approche par le local si on n'y ajoute pas une pratique de délégation, de prise de décision, etc. L'échec sur ce plan fut total pour ce qui concerne les projets de l'ANPE.

[247] La loi Waldeck-Rousseau de 1884 autorise les syndicats à créer des offices de renseignements pour les offres et les demandes d'emploi. En 1886, ils auront le droit de créer des bureaux de placement sous la forme de Bourses du travail.

gouvernements successifs de cette époque est de type radicale. Toutefois, en prônant la neutralité gouvernementale, les dirigeants français de l'époque ne cache pas leur orientation libérale : sans nuance aucune, c'est du côté du camp patronal que penchent les gouvernements de la première partie de la IIIème République.

Le contexte socio-politique nécessite la recherche de solutions qui favorisent le retour et le maintien de la « paix sociale » pour accompagner le développement du capitalisme industriel, comme le suggère le programme du ministre Waldeck-Rousseau adressé aux préfets concernant les troubles sociaux et le refus d'utiliser des méthodes militaro-policières pour régler les conflits du travail[248] (Schöttler, *Op. Cit.*). Les actes des autorités publiques de cette période ont pour effet, d'une part, dès le début des années mille neuf cent quatre-vingts, l'accroissement du contrôle social par la mise en place d'instances de surveillance, sous couvert d'un souci de consultation (Office du travail[249], le Conseil supérieur du travail), et d'autre part, la promulgation de mesures sociales concernant les conditions de travail de certaines catégories de travailleurs (enfants, femmes, cheminots, mineurs, employés d'entreprises sous contrat avec l'Etat, etc.) qui, au final, profiteront au patronat[250].

> « Dans l'arsenal déployé par la IIIème République sur le terrain de la paix sociale, l'Office du travail occupe une place de choix, non pas tant par l'originalité de sa structure que par son ambitieux projet : constituer un observatoire du monde du travail, un laboratoire pour de nouveaux rapports sociaux. Le contexte qui conduit à la création de l'Office est celui d'une République radicale et opportuniste qui semble suffisamment assise pour tendre la main au monde ouvrier ; désormais elle redoute davantage une menace socialiste que monarchique. (…) Une des limites de l'Office est d'être resté - à bien des égards - un laboratoire, bien souvent artisanal. Projet immanquablement enraciné dans son époque et son milieu, il en reste, sur le court terme, prisonnier. » (Lespinet, 1992, pp. 219 et 232).

---

[248] « Lors de la grande grève des mineurs de Carmaux en 1883, cette conception fut décisive dans le comportement du préfet Léon Bourgeois : « si par un déploiement de forces intempestif, on obtient une rentrée au travail qui n'aura pas été réellement libre, des germes de mécontentement grave, de rancune contre le gouvernement, se répandront. (…) En deux mots (…) nous aurons terminé la grève purement économique, mais nous aurons préparé (…) une agitation et peut-être une nouvelle grève sur le terrain du socialisme révolutionnaire » (Schöttler, *Op. Cit.*, p. 60).

[249] Isabelle Lespinet (1992) explique clairement les enjeux de paix sociale présidant à la mise en place de l'instance par la IIIème République.

[250] Peter Schöttler signale dans une note au chapitre II de son ouvrage (p. 203) que seules quatre mesures peuvent être considérées comme des avancées : il s'agit des lois sur la libéralisation du système d'assurance des « Sociétés de secours mutuels » (1898), sur la limitation progressive du temps de travail à dix heures (1900), sur la responsabilité patronale dans les accidents du travail (1898) et sur la conciliation facultative des grèves (1892). La condition ouvrière ne s'en trouve pas transformée pour autant.

Ces mesures tentent de lutter contre une « politisation » des revendications et pratiques sociales ouvrières. Ainsi, dès 1893, le 30 juin, une note du ministère de l'Intérieur informait que « la Bourse du travail avait complètement dévié du but que lui avaient assigné ses fondateurs, et était devenue un foyer d'agitation révolutionnaire »[251]. Laisser un groupe professionnel, ici les syndicats ouvriers, en position de monopole est vite analysé comme dangereux pour l'ordre public. Ces situations difficiles renforceront progressivement l'interventionnisme de l'Etat et le choix de développer des structures publiques assurant une fonction technique à l'activité de placement sur le marché du travail.

2.2.2 - L'équilibre du marché contre l'organisation du travail

Débutons notre propos par une histoire. Pendant la période révolutionnaire, le 2 mars 1790, un certain de Corcelles, simple citoyen, proposa à l'Assemblée générale de la Commune de Paris un projet de réorganisation du placement des travailleurs. Sans pouvoir affirmer qu'il s'agit de la première « idée » d'une Bourse du travail car le document original (sans doute brûlé) ne fut pas retrouvé, le projet visait à constituer de nouveaux moyens d'action pour proposer des occupations plus utiles. Mais l'Assemblée souhaita en savoir plus et renvoya le mémoire au Département des travaux publics pour un avis sur le document (Schöttler, 1985, p. 33).

Le projet finit par tomber dans l'oubli. Plus de cinquante après, l'idée réapparut entre 1843 et 1848 sous la forme de deux projets, défendus l'un par Gustave de Molinari, l'autre par Adolphe Leullier, et portant sur la constitution d'une *Bourse du travail* ; ils n'avaient pas la prétention de mettre en place de nouvelles formes de placement des travailleurs qui répondraient à un projet de réforme globale de l'industrie en même temps qu'une « révolution » morale de la société toute entière. Or, le contexte d'accélération de l'industrialisation capitaliste (durant la fin de la Monarchie de Juillet) aggravait la situation de la condition ouvrière qui se dégradait de manière importante (salaire en baisse, conditions de travail et de logement misérables) créant une situation sociale que l'on peut qualifier de « paupérisme », et qui entraîna des révoltes ouvrières et des grèves à répétition. Durant cette période émergent des mouvements sociaux de type ouvrier qui souhaitent élaborer de nouvelles organisations face aux structures industrielles, à l'image du projet d'*Organisation du travail* de Louis Blanc. Ce dernier

---

[251] AN, F/13615, Notice du 30.VI.93, repris par Peter Schöttler, *Op. Cit.*, p.26.

souhaitait associer à l'exigence de mesures d'assistance de l'Etat en faveur des chômeurs et des « mal-payés », la mise en place d'« ateliers sociaux », qui auraient pour mission de « créer des emplois et faire la démonstration de formes de travail plus humaines (coopératives)[252] » (*Ibid*., p. 38).

Loin de ce type de projet de changement du système social, la mise en place des *Bourses du travail* a pour finalité plus pragmatique (au sens contemporain du terme) la résolution des problèmes d'approvisionnement en travail. Et malgré les différences fondamentales qui opposent les deux projets, Gustave de Molinari et Adolphe Leullier sont d'accord pour créer une nouvelle institution sur le modèle de la *Bourse aux valeurs*.

> « Les Bourses du travail seraient pour les transactions des travailleurs ce que les bourses actuelles sont pour les capitalistes. Dans les principaux centres d'industrie et d'agriculture, on établirait une bourse où se rendraient les ouvriers qui auraient besoin de travail et les maîtres d'atelier qui auraient besoin d'ouvriers. Le prix du travail pour chaque industrie y serait chaque jour affiché. La cote de la Bourse du travail serait ensuite insérée dans les journaux… " (1844, p. 12).

Mais finissons l'histoire !

> « Le 03 février 1887, Gustave Mesureur, porte-parole du Conseil municipal de Paris, inaugurait la première Bourse du travail dans la grande salle de la Redoute, 35 rue Jean-Jacques Rousseau. Après que l'orchestre eut joué la *Marche des Soldats* du *Faust* de Gounod, il expliqua, devant les représentants de 172 syndicats et de nombreux invités d'honneur, les buts de cette nouvelle institution : « La Bourse mettra à la disposition de tous, sous une formule simple et pratique, les offres et les demandes de travail ; elle donnera *à* cette statistique une publicité large, impartiale et régulière, en un mot elle contiendra tous les organes nécessaires à son but ; si, pour le bon fonctionnement de tous ses services, des employés lui sont nécessaires, la ville les lui donnera, sans qu'il puisse jamais résulter de leur présence une direction ou une tutelle administrative. Lorsque le Conseil municipal aura constitué cette institution de toutes pièces et assuré son fonctionnement, sa tâche sera terminée. » (…) « Toutes les forces sociales sont organisées : le Crédit a ses marchés dans le monde entier ; le Commerce, ses bourses, ses chambres, ses tribunaux ; le Travail, source primordiale de toutes les richesses, vient à peine de conquérir, sous la

[252] Inspirés par les valeurs « progressistes » et « démocratiques » des mouvements tels que les « Sociétés de secours mutuel », les projets des mouvements ouvriers s'aventuraient dans une direction où la critique des réalités et des rapports économiques et sociaux prenait une place importante, proche des théorisations de type socialiste.

> forme syndicale, un commencement d'existence légale ; nous lui donnerons la faculté d'affirmer cette existence en constituant dans toutes les professions des unions syndicales véritables, largement ouvertes à tous, sans distinction d'école ou d'opinion ». Cinq ans plus tard, le 22 mai 1892, on inaugurait le bâtiment principal, rue du Château d'Eau, qui avait été construit entre temps. (…) L'événement fut salué dans un poème écrit pour l'occasion comme le début d'une « ère nouvelle ». Celle-ci fut cependant de courte durée : le 6 juillet 1893, sur ordre du gouvernement de la République, l'armée fermait et occupait les bâtiments principaux et les annexes de la Bourse du travail. » (Schöttler, pp. 25-26).

Pour Gustave de Molinari (1844), la logique générale est celle d'une politique du « laisser faire ». L'activité de placement sous la forme d'une Bourse du travail se conçoit alors comme :

> « (…) une instance nationale de transaction entre l'offre de travail et la demande des entreprises, et finalement comme le reflet le plus fidèle possible des purs rapports de marché. »[253] (Schöttler, Op. Cit., p. 38).

Le problème auquel veut s'attaquer Gustave de Molinari est moins la question de l'approvisionnement en emplois que « celui de la redistribution la plus rapide possible des forces de travail excédentaires en fonction des besoins toujours fluctuants de l'industrie, donc l'accroissement de la mobilité du travail » (*Ibid.*, p. 38). L'activité de placement peut prendre une orientation presque entièrement liée à l'Offre de travail (ici fluctuante), sans se préoccuper de la demande de travail (existe-t-elle en dehors de l'expression du besoin de l'entreprise ?). Nous verrons dans le chapitre IV que certaines associations intermédiaires ont développé très fortement cette logique de l'offre de travail, auprès des entreprises notamment.

En revanche, Adolphe Leullier envisage la *Bourse du travail* comme un espace à partir duquel les organisations professionnelles peuvent intervenir dans les rapports de marché car ceux-ci sont dépourvus de toute régulation. La Bourse du travail devient un outil de rationalisation dans l'attribution de la force de travail, cette « mobilisation du travail » n'étant accessible que par l'organisation des travailleurs libres. Dans une même dynamique, mais à l'inverse du projet précédent, le principe est d'intervenir

---

[253] On notera que Gustave de Molinari ne refuse pas le fait que le marché puisse recevoir un appui d'autres sphères : il entend que le pouvoir politique intervienne pour accentuer le processus libéral en cours.

(l'expression retenue est « régulation ») alors que l'ordre économique qui sous-tend l'activité de placement est par définition auto-régulée. Là encore, on peut observer que l'orientation qui domine est de privilégier un des deux axes de l'équation libérale : la demande de travail.

Ces deux approches divergentes de la même institution se concrétisent dans les deux ébauches de projet présentées par leurs auteurs aux différentes autorités de l'époque. Ils ne reposent pas sur les mêmes théorisations, l'un s'appuyant sur une approche libérale du marché qui est pensé comme espace total mobilisé pour libérer le travail, le second prenant appui sur les individus-travailleurs auxquels il est demandé de s'organiser eux-mêmes pour vendre leur force de travail. Les conceptions sont pratiquement antagonistes : elles prétendent chacune réformer l'activité de placement (la description du contexte social et économique semble partagée par les deux promoteurs de la Bourse du travail). Le tableau repris de l'ouvrage de Peter Schöttler illustre bien les divergences fondamentales des deux projets.

Tableau 8 :
Les projets Molinari et Leullier concernant la création d'une Bourse du travail

Le projet Molinari	Le projet Leullier
Mobilité du travail par la libération du travail	Mobilisation du travail par l'organisation du travail
La Bourse du travail se rattache au système des bureaux de placement privés.	La Bourse du travail se rattache aux formes de placement officielles existantes et à celles que gèrent les travailleurs eux-mêmes : grèves, compagnonnages, sociétés ouvrières, etc.
Sa mission est d'informer sur l'état du marché du travail et de contribuer ainsi à la redistribution des forces de travail et à l'égalisation des salaires.	Sa mission consiste à garantir le droit au travail : d'une part en fournissant du travail, d'autre part en garantissent un salaire convenable.
C'est une institution purement privée, avec néanmoins un soutien de l'Etat ou des droits spéciaux à certains égards.	C'est une institution publique (nationale ou communale).
Elle publie dans la presse ou dans ses propres bulletins des informations sur l'état du marché du travail.	Elle édite son propre journal. Celui-ci fournit des informations, tant sur la situation du marché du travail que sur d'autres « questions industrielles » (droits, intérêts ou besoin des travailleurs).
Elle utilise à mi-temps les locaux de la Bourse de Paris.	Elle possède en propre un ou plusieurs immeubles.
(Sans équivalent)	Cet immeuble sert également de lieu général de réunion pour la « population industrielle ».
(Sans équivalent)	Elle organise des cours de formation professionnelle.
C'est un organe d'information entièrement neutre, censé refléter aussi fidèlement que possible la logique du circuit économique, afin d'éliminer les frottements et faciliter l'équilibre de l'offre et de la demande.	Elle fonctionne comme un organisme social public couvrant toute la population ouvrière de façon à assurer ses intérêts matériels minimaux contre les aléas de l'économie.
Au total : primat de l'économique	Au total : primat du politique

Source : Schöttler, 1985, p. 43

L'activité de placement ne peut pas être réduite à une intervention technique centrée sur la simple diffusion de l'information sur les offres et demandes de travail afin de faciliter la mobilité des travailleurs et permettre à l'employeur de trouver une force de travail disponible en fonction des besoins de la production. Les instruments de la fonction de placement doivent être pensés en termes politiques. Le tableau comparatif des deux projets souligne avec force que les projets recouvrent des conceptions et des contenus d'activité très différents. Ils sont porteurs des utopies d'une époque (conservatisme et réformisme social) et des protagonistes du projet (pour Gustave de Molinari, le libéralisme ; pour Adolphe Leullier, le socialisme), ainsi que des réalités liées à des contextes socio-politiques contraignants (les deux projets seront refusés par les pouvoirs en place, qu'il s'agisse du ministre du Commerce Flocon, en 1848, ou du Président Thiers, en juillet 1848). Il faudra attendre encore près de quarante ans pour voir apparaître la Bourse du travail de Paris.

II - Une pratique soutenue de placement des populations

Les pratiques de placement au XXème siècle correspondent à une nouvelle définition de l'activité de placement dans la période contemporaine : elles doivent être considérées comme un processus d'organisation de la mobilité professionnelle. Trois évolutions importantes sont à noter car elles dessinent les contours d'une activité sensiblement différente mais tout aussi importante pour une meilleure lecture des pratiques des structures du champ de l'insertion par l'économique :

- La forme organisationnelle a changé : on est passé du privé au public, ce que nous avions déjà pu noter dans le titre précédent ;
- Une des particularités de la période actuelle est que le placement est devenu gratuit, alors qu'il a été le plus souvent payant dans les périodes passées ;
- Les acteurs de cette activité ont changé : les organismes publics prennent de plus en plus en charge l'essentiel des actions de placement au détriment des entreprises.

Une quatrième dimension semble caractériser la période actuelle : l'activité de placement aurait profondément évolué, passant d'une fonction de contrôle des populations ouvrières à une fonction technique d'organisation de la mobilité professionnelle. Cette dernière dimension s'appuie sur le principe de la neutralité de la fonction. Or, nous avons déjà montré que l'exercice d'une fonction, quand elle émane de la puissance publique, et le système français du fonctionnariat le revendique, ne peut pas être considéré comme neutre et impartial. Il résulte nécessairement d'un ensemble de considérations politiques et idéologiques qui imprègnent et structurent les différentes orientations et contenus de l'action publique.

La position dominante de la sphère publique dans les processus de régulation de marché du travail est donc admise et l'activité de placement devient une progressive spécialisation des tâches pour les politiques publiques. Le processus en cours faisant apparaître une segmentation entre les logiques d'intervention (assistance et assurance) et entre les publics concernés (invalides et valides), on voit la poursuite de ce que nous développions précédemment, lorsque durant le XVIIème siècle les pratiques sociales avaient consacré le principe de dissociation entre, d'une part les soins médicaux, l'exécution des peines, l'assistance aux pauvres et, d'autre part, placement des travailleurs. Les formes engendrées par les contextes sociaux et politiques du siècle

dernier n'ont pas atténué véritablement le sens profond de l'activité de placement, à savoir l'encadrement des populations salariées des marges du salariat. Elles fournissent toujours les conditions d'une mise en ordre de la population active dans l'espace capitaliste moderne, victoire de la conception libérale de l'économie (et dans une certaine mesure persistance d'une forme d'activité de placement privé et « payantes ».

Les deux parties du paragraphe suivant démontreront que la pratique du placement fut poursuivie de manière soutenue tout au long du XXème siècle.

2.3 - Formes et espaces de la mobilisation productive à l'époque contemporaine

Dès que la surveillance policière des populations en mouvement (notamment au niveau du travail) n'est plus la seule préoccupation, émergent alors progressivement des stratégies d'organisation et de rationalisation des marchés du travail qui correspondent également à un processus identique concernant la production, mais qui ne sont peut-être pas très différentes des objectifs des époques précédentes. Si le processus engagé vise à normaliser le système de production par de nouvelles procédures de travail, il ne faut pas oublier que ces techniques sont aussi utilisées pour faire perdre à l'ouvrier toute autonomie ou tout pouvoir créateur. L'histoire de Frederic W. Taylor et du Taylorisme est là pour le rappeler. Sous couvert de réglementations qui revendiquent la cohésion sociale comme principe d'organisation, avec l'assurance d'une meilleure efficacité, de l'organisation, et au nom d'un accès aux droits sociaux garantis pour les populations ouvrières, on assiste au développement de formes d'encadrement de ces publics, dont l'objectif réel, en définitive, est la constitution de marchés du travail libres et sans entrave dans un système capitaliste dominé par la pensée libérale.

2.3.1 - Intensification de l'activité de placement de la main-d'œuvre pendant le siècle de l'industrialisation et tout au long du XXème siècle

Jusque dans les années mille huit-cent quatre-vingt-dix, la circulation des travailleurs se caractérisait « à la fois par une très forte territorialisation, soit rurale, soit propre à certaines industries, et par un fort nomadisme des travailleurs urbains ou drainés vers la ville. » (de Gaudemar, 1979, p. 145), le contrôle des populations « flottantes » et

« aléatoires » des villes[254] s'impose comme une nécessité. Au plan économique, cette évolution suit bien évidemment le mouvement de la révolution industrielle de la seconde moitié du XIXème siècle qui a institué le principe de la subdivision des tâches, non par souci d'améliorer le système de production grâce à la notion de productivité, moteur du développement du capitalisme, mais pour réduire les capacités de production (et d'auto-production) ainsi que les facultés d'entreprendre des ouvriers. Différents acteurs institutionnels sont donc engagés dans ce projet : l'Etat et les organisations ouvrières et patronales. L'ordre du jour est la mise en place d'un marché national du travail, au travers de l'organisation du placement de la main-d'œuvre. L'assignation au travail fonctionne comme une inscription dans l'ordre de l'économique et démontre parfaitement que, en parallèle des processus d'industrialisation de l'ère pré-capitaliste et capitaliste, la mise au travail de l'ensemble du corps social devient un facteur central de cohésion, de stabilité sur lequel l'ordre économique se construit. Ainsi, le pauvre (qui jusqu'alors pouvait trouver « refuge » dans des catégories sociales telles que le *vagabond*, le *mendiant*, l'*indigent-valide* ou encore l'*invalide*)[255] se trouve « doublement assigné dans la mesure où il est tenu d'occuper une place au sens à la fois géographique du terme (un domicile) et économique (un emploi) » (Guitton, 1999, p. 19).

Puis, durant le XXème siècle, le développement de l'économie capitaliste a accéléré le mouvement, l'étendant à l'ensemble de la société et de ses activités. A la suite de la Première Guerre mondiale, on constate le développement d'une circulation des forces du travail dans une logique de *mobilisation générale*[256] de la production (Gaudemar, 1979), sous l'égide de l'Etat.

> « La mobilisation générale ne serait plus parenthèse douloureuse dans l'histoire d'un peuple, mais exprimerait, au contraire, la tendance à long terme de l'usage complexe des forces de travail requis par le

---

[254] Ce ne sont pas toutes les populations qui sont concernées mais certaines catégories professionnelles telles les domestiques, les boulangers et autres travailleurs de l'alimentation, « sur lesquelles repose indirectement l'ordre public » (de Gaudemar, 1979, p. 145).

[255] Voir la section 1 du chapitre II.

[256] Métaphore guerrière du processus de mobilisation militaire lors du conflit mondial de 1914. Le terme de mobilisation désigne « les procès sociaux qui sous-tendent les formes de mobilité et qui non seulement les rendent possibles, mais encore les articulent en mouvement d'ensemble ; les conflits militaires en constituent les moments exceptionnels, les conflits sociaux la trame quotidienne. » (1979, p. 20). La lecture de l'ouvrage de Jean-Paul de Gaudemar nous invite à considérer l'espace productif dans une logique de mobilisation guerrière : on y emploie des termes comme « vague », « occupation », « périmètre », « lignes de force », ou encore « mouvement », « recrutement », « mobilités », « déserteurs » ou « désertion »…

> développement capitaliste… Manière de dire que la vie économique continue la guerre par les moyens de la société civile. Guerre civile dont les lieux seraient l'usine et le marché du travail. » (de Gaudemar, *Op. Cit*, p. 18).

A côté de la mobilité géographique qui s'amplifie à la sortie de la Première Guerre mondiale, la mobilisation des salariés (dont les populations les moins qualifiées) dans toutes les branches professionnelles de l'espace professionnel s'organise et prend la forme progressive d'un service public et gratuit[257], qui s'oppose aux formes précédentes du placement, privées, payantes et aux abus manifestes. Les dirigeants de la France républicaine s'emploient à jouer un rôle d'arbitre en se dotant des dispositions législatives qui légitiment la démarche[258]. Le démarrage de la forme contemporaine de gestion des marchés du travail est à situer dans cette période. Le placement des travailleurs qui, dans les expériences précédentes, était plutôt limité aux villes, essentiellement à Paris et dans certaines grandes métropoles régionales, s'étend progressivement à tout le territoire national. Jean-Paul de Gaudemar note qu'en 1936, le bureau de placement de la ville de Paris ne représente plus que 12% du total des placements. Précision que la base territoriale de la gestion de la main-d'œuvre sera très souvent la commune, malgré la volonté des acteurs institutionnels de centraliser le système. Les expériences de mises en réseaux régionales et départementales et ainsi que la tentative de créer un office central de placement des chômeurs et des réfugiés ne semblent pas avoir une réelle efficacité, malgré la loi du 02 février 1925 qui consacrait la volonté de constituer un réseau « sans trou » d'offices départementaux et de bureaux municipaux. L'efficacité du dispositif reposait sur la transmission effective des offres et des demandes d'emploi recensés dans les bureaux municipaux et autres officines professionnelles ou privées, et sur l'information obligatoire des offices départementaux publics, y compris les offices inter-départementaux, jusqu'à l'office central du ministère du Travail. L'échec réside certainement dans le fait que le réseau public ne soit pas

---

[257] Déjà initié durant la dernière décennie du XIXème siècle, l'intervention publique dans ce domaine repose sur l'idée d'impartialité (contestable, comme le souligne Martine Muller - en 1991 - dans son ouvrage *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*).

[258] Martine Muller (1991) précise que l'Etat a construit sa légitimité en promulguant, au nom de la nécessité « d'améliorer la transparence du marché du travail » (1991, pp. 36 et suiv.), deux lois essentielles pour régler le problème des abus du système privé. Il s'agit des lois du 14 mars 1904 et du 19 juillet 1928 relatives, pour la première, à l'instauration de restrictions imposées aux bureaux de placement payants, pour la seconde, à l'extension des restrictions « pour tenir compte de pratiques nouvelles tournant la loi du 14 mars 1904 ». La loi sera-t-elle respectée ? Martine Muller en doute. Les deux lois vont aussi couvrir les bureaux de placements gratuits et professionnels.

devenu « le circuit obligatoire pour le placement de la main-d'œuvre (…). Les parties intéressées ne sont pas dans l'obligation d'y avoir recours (…) » (Muller, 1991, p. 38). Néanmoins, ce mouvement va s'intensifier sur toute la période de l'entre-deux-guerres, avec le renforcement du rôle de l'Etat qui tend à ressembler à une tutelle[259], et s'institutionnaliser après la Seconde Guerre mondiale pendant la période dite des « Trente glorieuses ».

Ces évolutions vont construire « le mythe d'une politique active de l'emploi » (de Gaudemar, 1979). Comme le souligne l'auteur, l'évolution porte moins sur l'abandon de stratégies distinctes concernant l'alimentation ou la circulation des forces du travail, que sur leur articulation en fonction des mises en œuvre possibles dans l'appareil productif. Tous les versants de la mobilisation sont activés : la mobilité géographique, sectorielle et inter-entreprises comme nous l'avons souligné dans les lignes qui précédent. Ils sont mis en œuvre par des spécialistes publics (avec comme acteur principal l'ANPE) et privés (dans lesquels, on dénombre les entreprises de travail temporaire, les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion).

2.3.2 - Insertion par l'activité économique et travail temporaire : de l'activité de placement contraint à l'agence de travail temporaire

Considéré comme une forme transitoire sur le marché du travail dans les années soixante-dix, l'emploi intérimaire devient un élément structurel des politiques d'emploi des entreprises depuis cette période. L'Etat n'est pas absent de cette évolution : à partir de 1985, l'emploi temporaire apparaît comme un des instruments de la politique publique de lutte contre le chômage. Cette construction sociale est le fruit d'un processus d'institutionnalisation dans lequel les acteurs du secteur ont pris également une place importante. Ce contexte n'est pas sans incidence sur la constitution du secteur de l'insertion par l'activité économique. C'est pourquoi, dans un premier temps, nous proposons de procéder à une présentation nécessairement abrégée mais utile de l'histoire du travail temporaire (ou intérimaire), ce qui permettra de mieux en situer les

[259] Qui peut prendre soin mais aussi qui protège comme le propose la définition de tutélaire. Les entreprises assurant de moins en moins les tâches de mobilisation de la main-d'œuvre, la fonction est progressivement prise en compte par la collectivité. L'Etat va spécialiser certaines structures dans l'organisation de la mobilité professionnelle : on pense bien évidemment à l'ANPE.

enjeux. Puis, dans un second temps, nous situerons ces conceptions au regard de la problématique qui est la nôtre.

2.3.2.1 - Le travail intérimaire : un espace social qui se structure dans la seconde moitié du XXème siècle en s'appuyant sur l'essor industriel et l'intervention accrue des pouvoirs publics

Selon certaines sources (Conseil de l'Europe, 1985), le travail intérimaire serait une « invention américaine » qui aurait traversé l'Atlantique pour venir recouvrir l'ensemble de l'Europe continentale après une étape en Grande-Bretagne. Selon d'autres sources (Michon, 1990, 1991, 1992 ; Prosche, 1991 ; Germe, 1992 ; Belkacem, 1997), il serait plutôt une construction européenne (Grande-Bretagne, dans les années mille neuf cent cinq – mille neuf cent six) avant d'être américaine (vers les années mille neuf cent vingt), à partir de la forme institutionnelle du bureau de placements payants[260]. Mais ce qui distingue ces premières expériences, c'est le caractère limité et peu étendu de l'action de placement et la mise à disposition d'une main-d'œuvre très spécialisée. A ces initiatives historiques, somme toute assez limitées, l'essor de l'industrialisation de la première moitié du XXème siècle va apporter sa contribution en créant les conditions d'un développement de l'activité (sur le modèle de l'expérience américaine : rationalisation du travail dans les ateliers et concentration des firmes).

Dans le contexte français, le développement du travail temporaire doit beaucoup aux organisations patronales qui, par le jeu des négociations collectives, vont contribuer à la reconnaissance du secteur de l'intérim (premier accord collectif dès la fin des années mille neuf cent soixante). Dans la même période[261], l'intervention des pouvoirs publics en matière de régulation du marché et de lutte contre le chômage va prolonger le processus d'institutionnalisation engagé. Un nouveau secteur d'activité prend son essor. Trois phases sont observables (Belkacem, 1997) :

- Une première phase « anarchique » (Caire, 1973) qui couvre la décennie des années mille neuf cent cinquante.

---

[260] Ce qui ne semble pas être le cas des formes du travail intérimaire aux Etats-Unis, qui trouvent leur origine dans l'expérience d'écoles de formation professionnelle qui s'adjoignent une activité de placement payant des personnes qu'elles forment.

[261] En 1967, le Premier ministre engage l'Etat dans la mise en place « d'une politique active de l'emploi » pour faire face à la montée du chômage, ce qui constitue l'acte fondateur de la première définition conventionnelle et réglementaire du travail intérimaire en France.

- Une seconde phase consacre l'organisation du secteur professionnel, à partir des entreprises de travail temporaire qui se structurent en fédérations (processus de labellisation, d'harmonisation des normes professionnelles et de concertation avec les pouvoirs publics). Cette évolution couvre toute la période des années mille neuf cent soixante. Le phénomène de l'intérim prend de l'importance dans le paysage productif français : la négociation s'étend aux organisations syndicales ouvrières.

- Une troisième phase s'ouvre avec la reconnaissance de la profession par les pouvoirs publics, suite à la signature du premier accord d'entreprise définissant le cadre contractuel du travail intérimaire en 1969, entre MANPOWER et la CGT. Trois ans après cette signature, le premier cadre réglementaire du travail intérimaire voit le jour[262]. Il va entériner l'existence et l'importance de la profession en la légalisant et définir les droits individuels et collectifs des intérimaires. La troisième phase va se poursuivre autour de la question de la formation de l'intérimaire après une étape de durcissement de la réglementation du travail temporaire.

Ce rapide panorama de la structuration de l'espace social du travail intérimaire souligne une construction qui se réalise à un rythme accéléré, autour de structures ayant un poids conséquent dans le développement de l'activité et dans un contexte structurel de « crise ». Trois fédérations se développent dans la période : l'UNETT, PROMATT et SPEMETT[263]. A elles trois, elles fédèrent près des deux-tiers des établissements du secteur du travail temporaire et réalisent plus de la moitié du chiffre d'affaires. Ces fédérations jouent un rôle important, même dans les périodes plus difficiles comme les années mille neuf cent quatre-vingt qui voit le secteur du travail temporaire devenir un des instruments de la politique publique de l'emploi pour prendre en compte le caractère structurel de la « crise ». Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix consacrent le

[262] Loi n° 72-1 du 03 janvier 1972 sur le travail temporaire.
[263] UNETT (Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire) et SPEMETT (Syndicat des Petites et Moyennes Entreprises du Travail Temporaire) sont créés en 1976.; PROMATT (Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire) est créé, quant à lui, en 1977.

principe de la dérégulation du travail, ce qui a pour effet, de manière contradictoire, de créer les conditions favorables à un nouveau développement du travail intérimaire[264].

Deux préoccupations apparaissent : d'une part la formation de l'intérimaire (et la pertinence de la réglementation du secteur professionnel en matière de droits individuels et collectifs) face aux effets de la « crise », et d'autre part la problématique de la concurrence déloyale entre secteurs professionnels dans un système économique qui se libéralise, malgré la spécialisation des tâches qui caractérisait l'évolution générale de l'économie jusque là. Les activités des structures de prêt de main-d'œuvre du champ de l'insertion par l'activité économique sont dénoncées comme déloyales par le secteur du travail temporaire. Cette critique apparaît dans une période de « crise » (à partir de 1985) qui voit le développement d'un double phénomène : l'activité salariale baisse sous l'effet du contexte socio-économique et on assiste à une présence accrue des politiques publiques de l'emploi sur le marché du travail (augmentation des dispositifs et accroissement considérable du volume des dépenses publiques pour l'emploi)[265].

2.3.2.2 - Enjeux de place dans un système qui se dérégularise

Les activités de prêt de main-d'œuvre que développent les structures de l'intérim d'insertion sont voisines des pratiques de placement des entreprises de travail temporaire qui interviennent sur le marché du travail ordinaire. La proximité d'objet de l'intervention des structures a provoqué des tensions très fortes entre les deux secteurs, notamment en terme de concurrence « déloyale ». Le secteur du travail temporaire fait valoir que certaines associations intermédiaires ont pu être poursuivies pour délit de marchandage et exercice illégal du travail temporaire au regard de la définition limitée des publics susceptibles de bénéficier de l'intervention d'une entreprise de travail temporaire. Rompant avec la liste limitative des publics établie par la loi de 1989 et cherchant à faire tomber l'argument du secteur du travail temporaire, la loi DDOS du 02 février 1995 est intervenue pour modifier le régime juridique des associations

---

[264] On peut résumer les orientations en matière de politique publique de l'emploi à l'égard du travail intérimaire de la manière suivante : d'une part, l'assouplissement des conditions du recours au travail temporaire par les entreprises, et d'autre part, la création d'un véritable statut de travailleur intérimaire. Ces lignes d'action s'inscrivent dans un projet global de l'action publique qui consiste à infléchir les comportements des acteurs sociaux : les employeurs mais également les organisations salariales afin de faciliter les ajustements de l'emploi et des qualifications au volume de travail disponible, aux conditions d'emploi, et aux performances économiques du système productif.

[265] Les travaux de la DARES (1996) ont montré la forte croissance des dépenses pour l'emploi en volume depuis les années soixante-dix.

intermédiaires élargissant leurs compétences à l'embauche et en autorisant à la mise à disposition de l'ensemble des « personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'emploi ». Mais le secteur du travail temporaire a continué à avancer l'argument de la concurrence déloyale pour expliquer leur difficulté dans le contexte économique dégradé des années quatre-vingt-dix. Malgré la création de dispositifs nouveaux comme l'entreprise d'intérim d'insertion[266] (EII, en 1991) et leur transformation en entreprises de travail temporaire d'insertion[267] (ETTI) avec la loi d'orientation de lutte contre les exclusions de 1998, la tension entre les deux secteurs (IAE et ETT) n'a pas disparu entre les deux, les professionnels du secteur de l'intérim dénonçant la « dérégulation du travail » et le « dumping social » opérés au nom de la logique d'insertion.

> « Les associations intermédiaires pourront en effet mettre à disposition du personnel tout en s'exonérant des contraintes relatives à l'intérim, ce qui revient à marginaliser les intérimaires et à transformer les associations intermédiaires en véritables entreprises de « désinsertion » (…) car l'élargissement du public va mécaniquement écarter des dispositifs les plus défavorisés au bénéfice des plus employables » (Communiqué de l'UNETT, cité par *Le Monde*, 16 septembre 1994).

L'hypothèse que nous pouvons avancer est que le problème n'est pas simplement technique mais qu'il touche à des enjeux de conceptions (entre insertion et emploi qui pouvaient jusque là servir de séparateur entre les deux secteurs) et de positionnement sur l'échiquier économique (toujours dans la logique de la spécialisation des tâches et du monopole[268]) que les pouvoirs publics ont organisé. L'introduction de nouvelles formes organisationnelles au sein du secteur de l'insertion par l'économique a provoqué une évolution de l'activité de mise à disposition dans la direction que les premières

---

[266] La loi du 31 décembre 1991 a étendu le champ des structures pouvant bénéficier du soutien de l'Etat aux entreprises de travail temporaire ayant pour objet exclusif la mise à disposition de personnes en difficulté, désignées par le décret du 22 février sous le terme d'*entreprises d'intérim d'insertion*. Pour plus de précisions sur les enjeux initiaux, au début des années mille neuf cent quatre-vint-dix, on peut se référer à l'article de Jacques Dughéra (1992), « L'intérim d'insertion : ses publics, son marché, ses spécificités », *Travail,* hiver, pp. 55-66.

[267] Voir la première section du chapitre IV où l'on observe que le secteur se caractérise par une hétérogénéité des formes d'action.

[268] Le développement de la forme juridique des associations intermédiaires (en 1987) est apparu comme une entorse au principe du monopole des entreprises de travail intérimaire en matière de prêt de main-d'œuvre, ainsi qu'au monopole de placement de l'ANPE, comme l'a souligné Martine Muller (1991). Une seconde limitation est apparue avec la création des associations de service aux personnes en 1992.

décisions voulaient éviter : au nom de la nécessité de viabilité de la structure, l'association intermédiaire s'est lancée dans une logique marchande en développant son activité de mise à disposition en direction de l'entreprise, principalement à partir de 1993, parallèlement aux autres dispositifs du secteur de l'insertion par l'économique, créant ainsi un déséquilibre de l'offre de service qui risque de détourner l'association intermédiaire des publics en difficulté au profit de publics plus « employables ». Cette évolution ayant pour effet de produire une nouvelle forme de sous-emploi lié au « risque de voir l'activité des associations intermédiaires mettre en difficulté l'emploi traditionnel, soumis à trop forte concurrence, et même l'emploi précaire légalisé que constitue l'intérim » (Lebaube, 1994). Or, même si les observateurs reconnaissent que les entreprises de travail temporaire, comme les structures du secteur de l'insertion par l'économique, jouent sur le marché du travail un rôle de médiation à l'embauche (Turquet, 1997), leur action ne concerne par les mêmes publics. De ce fait, la situation de concurrence n'est pas avérée : l'activité des entreprises de travail temporaire s'inscrit dans un contexte extrêmement concurrentiel qui nécessite de déléguer « juste » à temps une main-d'œuvre parfaitement opérationnelle (Turquet*, Op. Cit.*), que ne peuvent avoir les associations intermédiaires. La part relative de l'activité de ces dernières qui pourrait s'inscrire dans le registre décrit précédemment est trop faible pour générer une concurrence. Par contre, les entreprises de travail temporaire ont bien compris qu'une frange de la population accueillie dans l'association intermédiaire pouvait être mobilisée et envoyée en mission dans le cadre d'un contrat de travail temporaire. Le secteur du travail temporaire a pris conscience qu'il pouvait développer une activité sur une partie du segment des individus les plus éloignés de l'emploi et y créer des marges suffisantes pour que l'activité soit rentable (d'autant que les pouvoirs publics ont appuyé ce développement en autorisant l'accès des entreprises de travail temporaire au label ETTI).

Cette rapide et synthétique approche historique présentée dans les deux paragraphes du point 2.8 de la section 2, permet de mieux appréhender la problématique de notre recherche. Les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique peuvent effectivement être considérées comme les héritières d'un certain nombre de tensions qui se sont cristallisées dans la seconde moitié du XIXème siècle et se sont poursuivies tout au long du XXème siècle autour de la question de la mobilisation de la main-d'œuvre la plus en difficulté sur le marché du travail. L'activité de placement que développent les

associations intermédiaires (mais aussi les entreprises de travail temporaire d'insertion) est le résultat d'un processus de spécialisation des tâches dans le système de production capitaliste. Les dispositifs qui en découlent sont faits pour des intermédiaires que l'activité de médiation a spécialisés principalement en fonction du critère « public » mais qui participent pleinement au groupe intermédiaire des opérateurs de l'emploi (Charlier, 2002). Comme l'ANPE ou les Missions Locales (ML), sans oublier les Permanences d'Accueil, d'Orientation et d'Information (PAIO), les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion participent à une activité de placement (dans une logique de prêt de main-d'œuvre) sur des segments distincts du marché du travail et en direction de publics différents. La caractéristique commune est que ces dispositifs sont les instruments d'une politique publique de l'emploi qui organise la mobilisation du travail sur un territoire donné. C'est pourquoi l'Etat a progressivement investi cet objet et réglementé l'activité de placement - en en faisant un espace négocié -, et créé les conditions de l'émergence, sur le marché du travail, d'un groupe professionnel intermédiaire composite, comme nous l'avons souligné précédemment, mais dont les caractéristiques sont observables (voir le chapitre V). L'intervention de la puissance publique est certes à comprendre comme une action pour défendre les usagers (les bénéficiaires qui ne peuvent pas entrer sur le marché du travail dans les conditions requises par le système capitaliste) et pour assurer la continuité de l'échange (discrimination des publics, définition des types d'activité éligible), mais elle demeure un outil d'encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi dans une logique de mobilisation de la main-d'œuvre. Le chapitre III nous permettra de vérifier que la production d'insertion dans les structures de l'insertion par l'activité économique renvoie à l'idée générale de la *précarité* et à la figure de l'*inemployable*.

2.4 - Insertion par l'activité économique et travail « abrité » : une filiation possible avec le secteur des travailleurs handicapés

Un certain nombre de travaux (Cros-Courtial, 1989 ; Bailleau, 1990 ; Ebersold, 1997) ont montré l'existence d'un lien entre le secteur de l'insertion par l'activité économique et celui des travailleurs handicapés (physiques ou/et mentaux). On parlera de « secteur

protégé »[269] : il prend forme dans les dispositifs de prise en charge « Centre d'Aide par le Travail » (C.A.T.) ou encore « Ateliers Protégés » (A.P.)[270]. Ce lien peut-il servir à l'analyse du secteur de l'insertion par l'économique ? Notre hypothèse est que le secteur des travailleurs handicapés sert de modèle historique à celui de l'insertion par l'économique dans une logique de filiation par rapport au secteur du travail protégé. Notre première question concernera les points de convergence qui rendent compte de cette situation de filiation (2.4.1 - Secteur « protégé », logique d'intervention spécifique et transposition possible avec le champ de l'insertion par l'économique). Puis, la réflexion portera sur la définition de cette filiation (2.4.2 - Vers l'idée d'un secteur « abrité » plutôt que « protégé »).

2.4.1 - Secteur « protégé », logique d'intervention spécifique et transposition possible au champ de l'insertion par l'économique ?

Le secteur du travail handicapé est présenté comme « tout à fait original, (…) unique[271] en son genre car rien de semblable n'existe pour d'autres catégories de travailleurs connaissant des difficultés d'insertion professionnelle » (Cros-Courtial, 1989, p. 101). Initié dans les années soixante dans le cadre des politiques d'insertion par le travail pour les personnes handicapées, il a été reproduit, au moins implicitement, dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, dans une logique de *transition* à partir de 1975. Il peut être regardé comme un modèle si l'on considère ce secteur en terme de *handicap*, et les nouvelles catégories de demandeurs d'emploi comme victimes d'un « handicap » professionnel. A ce titre, on pourra parler « d'emplois protégés » à propos du secteur de l'insertion par l'activité économique, même s'il n'est pas question de structures de travail spécifiques destinées, comme cela peut être le cas du milieu du travail handicapé, aux seuls « mutilés de la guerre économique » (Cros-Courtial, *Op. Cit.*, p. 340).

L'un des points de correspondance possible entre les deux secteurs professionnels est leur « vocation théorique de transition » dont Marie-Louise Cros-Courtial (1989) précise ainsi la portée :

---

[269] N'oublions pas d'y associer le secteur de l'utilité collective ou sociale, constitué des structures d'accueil des mesures CES, CEC ou encore Emploi-jeunes, et faisant appel au milieu associatif, aux établissements publics et aux collectivités territoriales.

[270] A côté des deux structures historiques du secteur du travail protégé a pu se développer le centre de distribution de travail à domicile.

[271] L'histoire du secteur du handicap, sur les trente dernières années, a montré une position de quasi-monopole pour les structures qui relèvent de son autorité.

> « Les structures de travail protégé ont en effet une « vocation théorique de transition », c'est-à-dire de préparation à l'emploi en milieu ordinaire, qui justifie la constitution de structures spécifiques hors-marché ainsi que les importantes dérogations concédées à l'application du droit du travail. Pour autant, et malgré l'objectif explicitement assigné à cette politique par la loi d'orientation de 1975 de privilégier l'accès des handicapés au milieu ordinaire de travail, le secteur protégé ne cesse de se développer au détriment de l'emploi ordinaire, au point de constituer désormais un « quasi-monopole ». Le fait que les différentes politiques d'insertion par le travail, qui développent des logiques proches, atteignent aujourd'hui leurs limites n'est pas étranger aux raisons pour lesquelles la politique d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés, fondée sur la primauté du secteur protégé, s'est elle-même traduite par un échec. ». (Cros-Courtial, 1989, p. 374).

Autre correspondance entre les deux secteurs, celle de l'ambiguïté que Marie-Louise Cros-Courtial relève à propos du « travail protégé » :

> « La mission des structures de travail protégé est marquée par une certaine ambiguïté. Elles furent crées à partir des années soixante par des associations d'handicapés pour accueillir les personnes sortant de la filière éducative spécialisée ayant le plus de difficultés à s'insérer dans les entreprises ordinaires et leur fournir un emploi stable, plus que pour préparer à une future intégration en milieu normal de production. Pourtant, le législateur leur a indéniablement confié une vocation de structure de transition. (…) » (Cros-Courtial, 1989, p. 375).

L'auteur souligne l'écart entre la finalité du projet et sa réalité concrète et on peut en effet constater un déplacement de la situation initiale. Les plus aptes sont maintenus en « milieu protégé »[272], renvoyant les plus en difficulté vers la Maison d'Accueil Spécialisé (MAS), le foyer occupationnel ou la famille. Le Code du travail et d'autres textes réglementaires indiquent pourtant que les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile doivent favoriser la promotion des travailleurs handicapés et leur accession à des emplois du milieu ordinaire de travail[273]. Un mouvement de même nature devrait exister pour les travailleurs en CAT qui manifestent

---

[272] Nous avons pu observer le même phénomène dans certaines associations intermédiaires : une personne opérationnelle est régulièrement positionnée sur des missions, ce qui la rend peu disponible pour la recherche d'emploi … mais il est difficile pour la structure de ne pas privilégier le développement de l'activité. Parfois également, ce sont des individus, principalement des femmes, qui « choisissent » d'occuper un emploi pour une durée de mission relativement faible mais régulière : la structure d'accueil l'accepte et organise son fonctionnement en conséquence.

[273] Moins de 5% d'entre eux bénéficient d'un accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

des capacités suffisantes pour leur permettre de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire ou à l'atelier protégé.

D'autres paramètres de l'intervention en milieu protégé contribuent à la convergence que nous voulons souligner. Sur le plan de la législation du travail notamment, on observe que le statut de salarié n'est pas une donnée de ce secteur : les membres d'un CAT n'ont pas la qualité de salarié[274], car ils ne relèvent pas du Code du travail (Circulaire du 08 décembre 1975) du fait de la nature duale de la structure, à la fois lieu de remise au travail et structure médico-sociale. Les handicapés en CAT constituent « une catégorie professionnelle originale » car ils ne sont ni salariés, ni employeurs, ni travailleurs indépendants. Selon Marie-Louise Cros-Courtial, deux raisons expliquent cette exclusion du salariat :

> « D'une part, contrairement aux ateliers protégés, les CAT ne sont pas des entreprises mais des établissements médico-sociaux définis par le Code de la famille et de l'aide sociale et régis par des règles spécifiques de création, de financement et de fonctionnement. Ils n'ont pas pour objectif prioritaire la rentabilité économique, mais le soutien thérapeutique et éducatif des personnes accueillies. D'autre part, la population des centres est en grande partie constituée de déficients intellectuels moyens ou profonds ne possédant pas le discernement, l'autonomie et la responsabilité qu'exige la qualité de salarié. » (pp. 294-295).

Par ailleurs, la population des « Ateliers Protégés » est confrontée à une difficulté particulière : celle de faire appliquer un cadre législatif commun (Encadré n°7) à une population dont l'autonomie est relative et où l'application du cadre légal est plus formel que réel. Ainsi, Marie-Louise Cros-Courtial (1989) nous précise que si les handicapés sont employés par les « Ateliers Protégés », ils demeurent des salariés « particuliers ».

---

[274] Au plan de la rémunération des travailleurs handicapés, les structures du secteur protégé bénéficient d'aides de l'Etat (versées directement en complément des ressources liées au travail dans un plafond situé au niveau du SMIC). Cette spécificité instaurée par la loi d'orientation de 1975, outre le fait qu'elle peut entraîner des effets de désincitation au passage en milieu ordinaire, n'a pas été reprise dans les dispositifs de la politique de l'emploi concernant les « handicapés sociaux » sauf concernant la catégorie administrative des Contrats Emploi Solidarité (CES), que l'on peut considérer comme des « emplois protégés » en milieu ordinaire. L'idée est que le statut salarial CES et son usage plus qu'important par les collectivités territoriales s'apparente à un « emploi réservé ». Le lieu d'exercice définit un usage distinct de l'emploi et des individus employés.

> « Ce sont des travailleurs subordonnés exerçant leur activité dans le cadre d'une structure adaptée certes, mais qui reste celle de production, et s'ils jouissent de droits permettant leur participation à la vie collective, ils n'en usent guère et demeurent à l'écart des organisations de salariés et de la vie du mouvement ouvrier » (p. 348).

Encadré 7 : Activité, effectif et code du travail

La prépondérance du service au particulier implique une part importante de la catégorie que la DDTEFP nomme aujourd'hui *employés de maison, entretien, garde d'enfants, de personnes âgées, handicapées, etc*. Cette activité représente chaque fois entre 40 et 50% de l'activité de l'association, (41,5% en 1997, 49,5% en 1998) soit aujourd'hui, l'équivalent de quarante emplois temps plein dans cette activité. Là encore, si l'on ramène au bassin d'emploi d'Epinal, dans ce seul secteur, s'il l'on ajoute à cela des heures effectuées dans le même domaine (ménage dans les bureaux, usines, petites entreprises, éboueurs, balayeurs, entretien d'équipements collectifs...) mais chez des employeurs non-particuliers, on arrive à environ cinquante et un à cinquante deux emplois équivalent temps plein, c'est à dire que l'on franchit théoriquement la barrière de la petite entreprise.

C'est certainement sur ce chiffre qu'apparaît la contradiction majeure, qui reste pour le législateur difficile à gérer. Nous devrions, en droit du travail, voir se mettre en place un comité d'entreprise et tout ce qui rapporte au droit du travail concernant les entreprises de plus de cinquante salariés. De plus, ce raisonnement ne s'applique que par rapport à des équivalents temps plein, car si l'on regarde le nombre effectif de salariés, nous sommes dans une entreprise de plus de cinq cent salariés ! Pourtant, on ne peut pas raisonner comme par rapport à une entreprise « classique », du fait du public concerné, et surtout du fait que la quasi totalité des emplois sont à temps partiel. Paradoxalement, et sans ambiguïté, c'est bien pour remettre les salariés potentiels dans le droit du travail qu'est née l'association intermédiaire. Aujourd'hui, c'est bien pour retrouver un terme un droit du travail cohérent en France que la nouvelle loi propose une limite dans le temps des emplois des associations intermédiaires.

[Extrait de la monographie de l'association intermédiaire *E-s*, 1999]

En ce qui concerne le secteur de l'insertion par l'activité économique, on ne peut pas vraiment parler de « travail protégé », comme c'est le cas pour la mobilisation des travailleurs handicapés. Mais la construction du champ de l'insertion par l'activité économique a suivi le schéma d'évolution du secteur du handicap. La diversité des structures et les logiques qui y opèrent en sont le plus sûr reflet, ce que nous montrerons dans le chapitre IV (Section 1). Le tableau ci-dessous présente une synthèse des données relatives aux deux secteurs qui serviront de conclusion.

Tableau 9 :
Les logiques communes d'intervention selon le secteur d'origine de la structure

		Secteur de l'insertion par l'économique		
Secteur du travail handicapé		AI/ETTI	EI/Régie de quartier /Chantier-école	CAVA
	CAT			Régi par la même circulaire Logique de handicap permanent
	AP		Unité de production positionné sur le marché concurrentiel	
	CDTD[275]	Logique de prêt de main-d'œuvre		

2.4.2 - Vers l'idée d'un secteur « abrité » plutôt que « protégé »

Malgré les évolutions législatives et techniques importantes concernant les structures et leurs modes de financement, le champ de l'insertion par l'activité économique demeure dans une logique de filiation avec le secteur du travail handicapé. Pour autant, la nature de cette filiation a évolué. Ne faut-il pas considérer que le développement volontariste des emplois de proximité depuis quelques années revient à constituer, à la périphérie du secteur concurrentiel, dit « exposé », un secteur de services, dit « abrité », destiné à favoriser l'intégration par le travail de catégories de personnes que leur situation de précarité économique et sociale risquerait, en cas de chômage prolongé, de faire basculer dans l'*exclusion* ? Dans cette logique, ne faut-il pas envisager de considérer le secteur des emplois d'insertion comme la mise en place d'un secteur « abrité » avoisinant le secteur concurrentiel, dit « exposé » ?

Il nous faut à présent préciser un point de divergence avec l'analyse présentée : il s'agit de la question de l'*exclusion*. Nous postulons que l'action vise, en fait, à constituer des espaces de relégation et non à constituer un « espace de transition ». La question n'est pas l'*exclusion* et le passage par un espace de transition pour en sortir : le processus néo-libéral en cours porte dans sa dynamique la segmentation d'espaces spécifiques au nom de l'efficience même du système. Un autre élément analytique peut, sans la contester, infléchir l'idée d'une filiation « directe » et constituer un espace de différentiation possible entre le secteur du travail protégé et celui de l'insertion par

[275] Centre de distribution de travail à domicile (CDTD), assimilé aux Ateliers Protégés (AP).

l'activité économique, c'est le fait que ce dernier intègre les contraintes économiques (de productivité), légales (vis à vis du code du travail) et salariales du secteur d'activité dans lequel il intervient, en les utilisant comme outils pédagogiques pour favoriser l'insertion des individus accueillis dans le système d'emploi concurrentiel. Ce mérite reconnu ne doit pas masquer un ensemble de réticences. Dès le début des années quatre-vingt-dix, un certain nombre de voix se sont élevées pour alerter sur les risques d'un glissement de logique. Dans un rapport paru en septembre 1990, *Nouvelles demandes, nouveaux services*[276], le Commissariat Général du Plan avait indiqué, en guise de conclusion, la prudence sur le sujet.

> « Il est certain que le développement de nouveaux services répondant à des besoins anciens ou non satisfaits permet le développement de l'emploi et constitue un facteur d'insertion pour des personnes dont les compétences ne sont pas reconnues dans d'autres types d'activités. Il est moins certain qu'il faille prioritairement orienter les personnes en situation ou en voie d'exclusion vers ces nouveaux emplois. L'invention de nouveaux métiers n'est pas toujours conciliable avec des processus d'insertion (…). (p. 114).

L'avertissement du Commissariat Général du Plan n'a guère trouvé d'écho dans l'examen des difficultés que rencontrent les publics accueillis dans le secteur « protégé ». Nous assistons à une évolution qui se fait dans le sens de l'abandon de la logique d'*insertion* au profit d'une logique de *marchandisation*[277] et de *professionnalisation*.

> « Faut-il baisser le coût du travail pour développer l'emploi dans les services ? Le développement d'un secteur économique « abrité » à faible productivité risque de peser sur le secteur « exposé » et de pousser à la dualisation de la société. La motivation emploi est insuffisante pour justifier le subventionnement de certains services. S'il faut privilégier des emplois d'utilité collective, il importe toutefois de ne pas renoncer à développer des

---

[276] Commissariat Général du Plan, « Nouvelles demandes, nouveaux services », rapport du groupe présidé par Xavier Greffe dans le cadre de la préparation du Xème Plan (1989-1992), Paris, La Documentation française.

[277] On a pu observer un renversement de situation concernant le rapport entre production et protection des individus. Les centres deviennent de plus en plus productifs (augmentation des temps de travail et donc diminution des temps de soutien ou effectués hors du temps de « travail » ; développement du travail à la chaîne avec des argumentations thérapeutiques, etc.). Ils ont tendance à privilégier la production sans assurer la protection qui est pourtant la finalité de leur action, et sans garantir les droits accordés à tout autre salarié.

> activités visant à satisfaire des besoins des ménages. » (Délégation à l'Emploi, 1993, p. 4)[278].

Conclusion du chapitre II

Ce chapitre historique avait défini plusieurs objectifs : appréhender les contours et les héritages du champ de l'insertion par l'économique, repérer dans les événements de l'histoire les éléments qui continuent de structurer les dispositifs, souligner les enjeux et les tensions qui fondent la légitimité des associations intermédiaires.

Les structures du champ de l'insertion par l'activité économique sont les héritières d'un double mouvement historique, fondé sur les dynamiques de l'intervention auprès des plus démunis, au titre de la solidarité, et de l'encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi pour organiser la mobilisation d'une partie de la main-d'œuvre dans le contexte du développement du système capitaliste. Le double héritage que nous venons de rappeler ne doit pas masquer que ce qui a légitimé, en premier, les actions des associations intermédiaires a été la nécessité d'une intervention solidaire urgente auprès des populations démunies, que leur situation sociale installait dans la figure du *pauvre*, alors que l'avènement de l'Etat-providence semblait porteuse d'un tout autre espoir. La figure sociologique du pauvre ne débute pas au Moyen-Age mais nous avons choisi cette période par commodité d'accès aux sources documentaires et, plus sérieusement, pour une approche cohérente en terme de civilisation occidentale. Ce retour sur l'histoire de la pauvreté nous a paru indispensable pour mieux comprendre les tensions actuelles.

La singularité du milieu associatif actuel, c'est de fonder son action sur l'hypothèse que les solutions aux problèmes rencontrés se trouvent dans la nécessité citoyenne de retrouver les formes traditionnelles d'entraide et de réciprocité locales et non monétarisées des époques pré-industrielles dans les campagnes et des périodes de révolutions industrielles des XVIIIème et XIXème siècles dans les faubourgs des villes. Nous n'acceptons que partiellement ce point de vue « historique » car la référence, peu énoncée mais réelle, devrait être celle des mouvements de l'économie sociale de la fin du XIXème siècle. Les promoteurs actuels ne font que peu de cas d'une réflexion sur le contexte d'émergence des mouvements sociaux, au XIXème siècle, à savoir la

[278] Délégation à l'Emploi, L'abaissement du coût du travail, note interne, mars 1993.

progressive domination du modèle capitaliste et la volonté des libéraux de trouver des solutions libérales au problème de la pauvreté. Le projet libéral n'a jamais été la disparition du phénomène mais sa « gestion » de manière efficace et rationnelle : les mouvements de l'*économie sociale* tels que l'approche solidariste de Léon Bourgeois n'avaient pas eu l'intention d'éradiquer la cause de la pauvreté mais d'y apporter un remède social, « atténuant » les effets dévastateurs mais nécessaires de l'expansion capitaliste. Les porteurs des projets associatifs d'aujourd'hui, semblant ne pas comprendre cet enjeu ou refusant une position radicale, ne font que reproduire la dynamique des mouvements sociaux de l'économie sociale de la fin du XIXème siècle.

Et n'oublions pas que les populations en difficulté étaient aussi perçues comme dangereuses tout en constituant une réserve de main-d'œuvre utile et nécessaire pour ajuster le système économique face aux « crises » qu'il rencontrait dans sa marche en avant inexorable. En fait, dans le même mouvement que celui présenté précédemment, les structures du champ de l'insertion par l'activité économique sont devenues des instruments de l'encadrement de ces populations. En développant des pratiques professionnelles de placement, elles présupposaient que leur non-intégration dans l'espace du travail et de l'emploi pouvait correspondre à une inadéquation des personnes ou à un refus du modèle de société dominant. Or, ces activités de placement prennent leur origine dans des pratiques antérieurs : contrôle des populations les plus démunies au XVIème siècle, enfermement des populations dangereuses aux XVII et XVIIème siècles et mobilisation des populations ouvrières au XIXème siècle. Une longue filiation en fait, qui n'est pas véritablement reconnue comme telle par les professionnels et les dirigeants des structures du champ des associations intermédiaires.

C'est un « long retour en arrière » qui a été proposé mais il nous a semblé nécessaire tant les discours de légitimation actuels ont peu intégré ces données socio-historiques. Aussi avons-nous tenté de comprendre les enjeux que traversent les dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique et qui les conduisent, aujourd'hui, à devenir des *producteurs de précarité* pour les populations qu'ils prennent en charge. Ce sera l'objectif du troisième chapitre.

CHAPITRE III :

LA PRODUCTION D'INSERTION DANS LES STRUCTURES DE L'IAE : VERS L'IDEE GENERALE DE « SALARIES DE LA PRECARITE »

« Les situations observées oscillant entre emploi précaire et formes nouvelles de l'assistance (sociale, humanitaire), nous pensons, tout en restant prudent sur l'emploi du terme « travailleur » en terme de statut, que l'on assiste à la ré-émergence d'une classe de « travailleur pauvre.»

Introduction du chapitre III

Les dispositifs de l'intérim d'insertion, plus particulièrement les associations intermédiaires, ayant pour objet de recruter des personnes en grande difficulté par rapport à l'accès au marché du travail, considèrent que les personnes au chômage ou en inactivité depuis « trop » longtemps et avec peu de « compétences » sont dans une relative « incapacité » à reprendre ou occuper un poste de travail à temps plein ou partiel chez un employeur-particulier, dans une entreprise ou encore dans une collectivité territoriale. Ils effectuent des aller-retour sous forme de temps de formation professionnelle, de chômage et d'emploi plus ou moins stables. Dans ce contexte de fragmentation des conditions d'accès, l'occupation d'un emploi sur le marché du travail, pour une partie de la population active le passage par l'emploi d'insertion s'apparente-t-il encore à un rite de passage vers le milieu du travail (Ebersold, 2001a) ? Ou s'agit-il, au contraire d'un parcours de type labyrinthe (comme l'a souligné Chantal Nicole-Drancourt dans l'ouvrage, *Le labyrinthe de l'insertion*, concernant la population juvénile) au sein duquel il est possible de cheminer entre les statuts salariaux classiques (chômeur, salarié, inactif) sans finalement trouver un emploi ordinaire, image classique de la sortie du labyrinthe ? Cette lecture est peut-être dépassée mais ce qui persiste c'est la difficulté concrète à occuper un emploi ordinaire. On dispose d'un ensemble de termes pour décrire la situation de ces personnes en grande difficulté : des « inemployables » (Ebersold, 2001b), des « exclus » de l'espace de l'emploi salarial ou encore des *incapables* à tenir une activité professionnelle. Cette diversité des modes de caractérisation semble jouer ici le rôle d'une distance épistémologique nécessaire pour, à la fois, embrasser l'ordre et le progrès[279] et ne pas rejeter la part d'ombre, les désordres et les fléaux sociaux, qui sont leurs corollaires (Xiberras, p. 33). D'une manière globale, les bénéficiaires des dispositifs d'insertion par l'économique voient leur existence contrariée, pour certains par les effets structurels des mutations sociales et économiques (obligation de s'adapter, nécessité de la formation permanente, mondialisation de l'économie…), et pour d'autres par les effets de vingt ans de politiques néo-libérales (aggravation globale du chômage et du sous-emploi - sous forme de travail à temps partiel contraint -, obligation d'occuper des emplois précaires…). Ils se retrouvent de

[279] Société moderne en profonde mutation, nous assistons au passage d'une société industrielle qui était fondée sur les inégalités et ses modes d'ajustement dans un certain ordre social à une société « post-industrielle » qui s'appuie sur le principe structurel de l'exclusion.

par ces caractérisations comme « en dehors » de la société salariale[280]. Ces différents niveaux d'analyse n'épuisent pas en totalité la question de savoir comment la société se représente ses exclus et comment ils existent socialement quelles que soient les « étiquettes » qui leur sont accolées ? La multidimensionnalité du phénomène est bien réelle. Conduit-elle à mieux comprendre la complexité du phénomène ?

Le chapitre est construit autour de trois sections qui vont répondre aux enjeux de sens et de méthode présentés.

- Dans un premier temps, nous tenterons de situer la réalité des situations dites d'exclusion des personnes accueillies dans les dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique, en montrant que les discours actuels s'appuient sur un ensemble de notions qui tente de cerner les difficultés (la vulnérabilité) et les moyens d'en sortir, telle l'employabilité que certains proposent comme une nouvelle éthique de la vie professionnelle aujourd'hui. Nous montrerons également que les dispositifs contribuent à renforcer la précarité des situations ? (Section 1 - Employabilité et vulnérabilité des publics les éloignés de l'emploi)

- Dans un second temps, c'est à un travail de clarification que nous devrons nous atteler. Qu'est-ce que recouvre le terme d'*exclusion*, à quoi peut-il être référé ? Dans quels courants sociologiques s'inscrivent ceux qui « pensent » ces questions ? Comment les problématiques sous-jacentes à ces questions « modernes » rendent-elles compte des transformations qui traversent la société salariale[281] aujourd'hui ? La diversité des approches et les articulations avec des notions comme la « pauvreté », la « marginalité », ou encore la « désaffiliation » sont-elles opportunes ? Quelle interprétation proposer à la diversité des situations touchant de multiples populations (les allocataires du RMI, les chômeurs de longue durée, les

---

[280] Les expressions « ceux du dedans » et « ceux du dehors » (Touraine, 1991) pour caractériser le mouvement de dualisation de la société industrielle semblent demeurer d'actualité pour la société actuelle. La société industrielle qui sert de modèle aux travaux de recherche qui se sont succédés depuis la fin du XIXème siècle consacre l'idée que l'exclusion est une rupture des modes de régulation du modèle. Ce qui préside dans le modèle de la société salariale industrielle, c'est la notion d'intégration. Et cette intégration se réalise par l'intermédiaire des institutions sociales et professionnelles qui assurent la socialisation et la transition des individus d'une situation à une autre. Or, les travaux plus récents proposent de considérer le modèle antérieur comme dépassé, explicitant une rupture définitive avec le modèle de la société salariale industrielle et ses modes de régulations.

[281] Nous devons constater l'introduction de plus en plus évidente de l'acteur « Etat », en sa qualité de « puissance publique » invitée à lutter contre l'exclusion, qui ne doit pas faire oublier les transformations profondes qui affectent l'emploi, les politiques de lutte contre le chômage, et plus généralement le système économique.

jeunes en grande difficulté…) et qui rend compte certainement du même problème ? Ce contexte remet en question des approches du phénomène de l'exclusion en terme de « dualisation sociale » ou encore de « cohérence sociale » qui postulent un affaiblissement ou une rupture[282] du « lien social ». (Section 2 - Exclusion des publics les plus éloignés de l'emploi)

- Enfin, dans une troisième et dernière section, nous verrons que les transformations en cours ne rendent pas compte avec netteté des modifications profondes des conditions d'existence de ces populations, en particulier leurs rapports au statut de *salarié*. De même passe-t-on sous silence le rôle de l'Etat et la fonction d'intermédiation dans ces évolutions. L'Etat est amené à jouer un rôle central dans la mise en forme et la gestion de ces populations, au travers des instruments organisationnels que représentent les associations intermédiaires, notamment. De manière plus globale, la question de l'exclusion n'est-elle pas le révélateur de la propriété spécifique d'une forme de développement économique et social donné ? (Section 3 - Insertion des publics les plus éloignés de l'emploi)

Section 1 - Employabilité et vulnérabilité des publics les plus éloignés de l'emploi

Robert Castel (1995) et, plus récemment, Michel Autès (1996, 2000) ont montré les effets de l'évolution des conditions de la mobilisation de la main-d'œuvre et des dimensions de la vulnérabilité sociale sur les situations individuelles. Entre les deux positions que sont l'emploi et l'inactivité, la vulnérabilité de certaines situations salariales laisse remonter à la surface de la structure sociale une « zone intermédiaire, instable, qui conjugue la précarité du travail et la fragilité des supports de proximité » (Castel, 1995, p. 13). On pourrait se demander si ce qui se développe dans une société

[282] L'actualité politique de ces derniers mois, renouvellement des pouvoirs exécutif et législatif, nous interdit d'employer le terme de « fracture sociale », trop connoté.

occidentale qualifiée de post-industrielle[283] est suffisamment distinct pour constituer une nouvelle typologie d'individus, ou si ce n'est qu'une situation transitoire (dans une logique d'adaptation) entre les deux pôles classiques de l'analyse du système d'emploi dans la société capitaliste. La *zone intermédiaire* qu'évoquent Robert Castel et Michel Autès est constituée de tous ceux dont les conditions « d'insertion » dans la vie économique et sociale sont devenues extrêmement tenues, ou menacées, sans pour autant appartenir aux catégories classiques initiées par l'Etat-providence dans la phase industrielle (et les protections sociales qu'il offre) et qui continuent, en partie, à servir de référence à l'analyse du processus[284] en cours dominé par la tertiarisation des activités professionnelles. Ne faut-il pas plutôt reconsidérer les catégories de pensée pour aborder ces situations tant collectives qu'individuelles ? Serge Ebersold réintroduit les catégories classiques de pensée que sont le *chômeur*, le *pauvre* et l'*handicapé* pour comprendre l'individu en insertion[285] qui, tour à tour, pourra être « stagiaire de la formation professionnelle, chômeur de longue durée, allocataire R.M.I., exclu » (*Ibid.*, p. 52). Les deux titres qui structurent la première section du chapitre sont proposés pour mettre en lien les phénomènes observés.

Dans un premier titre (I - Des statuts atypiques pour un accès incertain au marché du travail), nous tenterons de montrer comment le marché du travail, son espace et ses mécanismes d'autorégulation contribuent à la production d'une plus grande précarisation des situations individuelles. En effet, le marché du travail constitue un espace social traversé de turbulences fortes, plus ou moins selon les époques, dans des formes classiques (et nous pensons à la situation de chômage) ou relativement nouvelles (émergence d'une position de précarité qui semble s'accroître sur la période récente, depuis la décennie des années quatre-vingts en fait). Certains auteurs, comme Robert Castel, ont longuement tenté de dessiner les contours et la genèse de ces déchirures consécutives à l'exigence d'élasticité des comportements humains qui, pour d'autres,

---

[283] Expression connotée (par le développement d'une pensée trop historiciste chez les sociologues) et peut-être dépassée, certains auteurs la remplacent par celle de « capitalisme patrimonial et flexible « (Sennett, 1998 ; Orléans, 1999), c'est-à-dire une forme émergente du capitalisme aux contraintes spécifiques que les organisations imposent aux salariés dans le cadre de leur stratégie de création de valeur, en particulier sur le plan financier, au nom du principe de l'efficacité.

[284] La vulnérabilité doit être considérée comme un processus et non un état (de privation), d'où l'intérêt d'étudier les conditions de son développement, et non pas seulement ses caractéristiques.

[285] « (…) Individus en situation de flottaison dans la structure qui peuplent ses interstices sans y trouver une place assignée, (…) et se voient par là-même menacés 'd 'inutilité sociale'. » (Castel, 1995).

représentent un nouveau mode de gestion de la main-d'œuvre dont l'expression la plus récente est la *flexibilité*[286].

Dans un second titre (II - Vulnérabilité, rapport de travail et d'emploi et trajectoires des individus), nous centrerons notre réflexion sur la situation de *vulnérabilité* (à concevoir comme un processus qui aurait deux bornes - l'intégration et l'inexistence sociale). La problématique de la *vulnérabilité* des individus est à appréhender en terme d'origine et de sens (car situer les carences ne permet pas de saisir les processus qui génèrent les situations de vulnérabilité). Les travaux sociologiques modernes ont pris l'habitude de considérer l'espace social comme une entité composée d'un centre et de multiples périphéries (Elias, 1997). Si l'on mobilise cette schématisation intellectuelle de la dynamique sociétale pour analyser notre objet, la question sera de savoir où s'origine le processus d'exclusion[287] en cours. Deux analyses peuvent exister : elles serviront de trame à notre développement.

- Une première analyse est de considérer le processus du point de vue de la situation des individus concernés et leur attribuer la responsabilité unique de leur situation sociale. Le processus de vulnérabilité qui invalide progressivement certaines franges de la population active au point de les « étiqueter » comme des *incapables* [à l'emploi], prend des formes diverses qu'il serait utile de mieux définir.

- Une seconde analyse consiste à considérer que « le cœur de la problématique des situations de précarité ne se situe pas où l'on trouve les exclus » (Castel, 1995, p. 108) mais prend son origine au cœur même du fonctionnement des organisations modernes.

---

[286] Nous ne discuterons pas de manière conséquente la dimension épistémologique de la notion. Elle est employée de manière quasi générale et son usage est relativement systématisé dans tous les milieux professionnels. Elle indique le caractère de ce qui se laisse courber, plier. Richard Sennett, professeur de sociologie à la *London School of Economics*, est remonté jusqu'au XVème siècle anglo-saxon pour retrouver la « piste » de ce terme tel que le langage « naturel » de l'époque l'employait, indiquant la « capacité de plier sans rompre » : « La flexibilité est la faculté qu'a un arbre de fléchir et de se rétablir, d'éprouver sa forme et de la restaurer. Dans l'idéal, un comportement humain flexible devrait avoir la même force élastique : s'adapter aux changements de circonstances sans se laisser briser par elle » (Sennett, 2000, p. 60).

[287] Ne faudrait-il pas, comme le propose Robert Castel (1995), remplacer le terme exclusion par désaffiliation, plus à même de rendre compte des processus en cours ? Le mot permettrait de « retracer un parcours - rechercher le rapport entre la situation où l'on est et celle d'où l'on vient -, (…) lier ce qui se passe aux périphéries et ce qui arrive en amont. (…) ». (p. 15).

Du coup, nous assistons à une extension et une dispersion des formes de vulnérabilité[288].

I - Des statuts atypiques pour un accès incertain au marché du travail

Les difficultés d'insertion professionnelle des personnes accueillies dans les structures du secteur de l'insertion par l'activité économique ont conduit les pouvoirs publics à établir des statuts d'emplois dérogatoires aux réglementations classiques qui régissent le droit du travail en France[289]. Des aménagements sont en conséquence envisagés pour répondre aux situations des personnes privées durablement d'emploi, créant ainsi une période de transition plus ou moins durable et organisée[290] (Rose, 1996). Les processus mis en œuvre par ces « aménagements » soulèvent la question de l'émergence possible d'un nouveau salariat[291] dont les formes peuvent s'apparenter à des réductions de salaires, des protections sociales plus faibles et, au final, des possibilités d'intégration sociale moindres. Trois questions vont donc fournir la dynamique de ce premier titre de la section 1.

- Les personnes accueillies étant employées par la structure et bénéficiant d'un contrat de travail quand elles sont en mission, l'accès à un statut salarial se réalise à travers des formes atypiques. Ces formes contribuent-elles à l'employabilité, au sens de stabilisation, de ces personnes ?

---

[288] Nous avons trouvé très intéressant l'article de Matthieu de Nanteuil (2002), à qui nous avons emprunté l'idée que le mouvement de vulnérabilité qui se dessine prend des formes qui ont tendance à se disperser, dans les sens d'une extension et d'une diversification de ses contenus (dans des conditions hétérogènes qui accentuent l'ambivalence des situations sociales concernées, plaçant les individus dans des positions intenables et pour le moins instables), et qu'il serait utile d'en dresser un tableau complet (ce que nous tenterons de faire dans les chapitres IV et V).

[289] Nous avons bien conscience en écrivant ce propos qu'il pourrait être considéré comme « défensif » ou « orthodoxe » pour copier un terme de nos collègues économistes, et anhistorique. Le Code du travail n'est pas, telles les Tables de la Loi fixé pour l'éternité : il est le reflet des évolutions et des jeux stratégiques entre les acteurs sur la scène publique, qu'il ne faudrait pas réduire à la seule institution des pouvoirs publics (ce qui est au demeurant assez différent de l'Etat).

[290] José Rose précise sur cette question que « (...) la transition peut également être considérée comme une forme nouvelle de mise au travail et d'utilisation de la réserve de main-d'œuvre, comme une forme singulière de gestion des relations entre formation et emploi, comme un outil de transformation des rapports au travail et un mode singulier d'inscription des personnes dans des rapports de travail et d'emploi en pleine mutation. (...) » (1996, p. 64).

[291] Nous nous appuyons sur l'hypothèse développée par le GREE dans son rapport d'activité 1992-1996 : le mouvement historique de salarisation n'est pas interrompu mais il a « désormais atteint dans tous les pays développés un niveau fort élevé qui pose de façon inédite les problèmes de gestion sociale des mobilités, de conduite des mouvements d'appel-rejet de la main-d'œuvre, de catégorisation des populations, de modes de reconnaissance sociale du travail » (Rapport scientifique 1992-1996, p. 82).

- La faiblesse des formations antérieures et la durée plus ou moins longue du chômage altèrent-elles fortement l'accès au marché du travail ordinaire ?
- L'utilisation de statuts même atypiques[292] est préconisée par tous les acteurs du secteur comme une nécessité afin de rendre les individus plus employables. N'est-on pas, au contraire, dans un processus de construction d'une nouvelle catégorie administrative, celle des *inemployables* comme le suggère Serge Ebersold. Le débat est loin d'être clos.

1.1 - Statuts dérogatoires et droit au travail : conception et enjeux

Se situant dans le registre de la lutte contre les formes « sauvages » d'emploi qui privilégie le contrat de travail et l'accès à un statut salarial, chaque dispositif du champ de l'insertion par l'activité économique a le souci de s'inscrire dans les règles en vigueur sur le marché du travail relatives au droit, aux procédures d'accès, aux formes d'emploi et aux dérogations au code du travail. Dans un premier temps, nous proposons de procéder à une présentation de la conception des dispositions juridiques dérogatoires au droit ordinaire du travail pour ce qui est de l'embauche, du temps de travail et de la durée du travail dans le champ de l'insertion par l'activité économique, ce qui permettra de mieux en situer les enjeux. Puis, dans un second temps, nous situerons ces définitions au regard de la problématique qui est la nôtre.

1.1.1. - Des dispositions juridiques dérogatoires au droit du travail

Pour appuyer les initiatives, souvent mises en vigueur au plan local, le législateur a introduit un ensemble de dispositions nouvelles dans le Code du travail. Cette évolution du corpus juridique et jurisprudentiel, analysable comme procédant d'une logique adaptative, trouve ses origines également dans les analyses des difficultés des personnes prises en charge dans ces dispositifs développées par les observateurs et les professionnels du secteur.

Un premier tableau présente le système qui a introduit dans le Code du travail et celui de la Sécurité sociale des dérogations portant sur le temps de travail (variable, dans une logique de transition), la durée de l'emploi (fixée par la loi, limitée), les conditions

[292] Une autre question se pose, celle de la pertinence de l'idée de « statut atypique » ? Les processus d'institutionnalisation, de développement des formes institutionnelles de l'emploi ne procèdent-ils pas d'une révolution de la forme typique de l'emploi, interrogeant du coup la pertinence d'une telle notion.

d'accès (ciblage des publics bénéficiaires, principe de la discrimination positive). Un second tableau présente les dérogations au Code de la Sécurité sociale portant sur les cotisations sociales qui s'y réfèrent (principe de l'exonération totale ou partielle des charges patronales, à partir de la référence du SMIC horaire, avec une logique de plafonnement du nombre d'heures concernées par ces exonérations). Pour appuyer notre propos, nous avons choisi de reprendre certains tableaux du rapport Novelli (1996)[293] en les mettant à jour. Ils présentent de manière précise la situation du champ de l'insertion par l'activité économique du point du vue juridique.

Tableau 10 :
Présentation des trois mesures de l'insertion par l'activité économique dans le cadre des aides à l'emploi

	Association intermédiaire (1987)	Entreprise d'insertion (1988)	Entreprise de travail temporaire d'insertion (1999)
Conditions d'accès	Personne dépourvue d'emploi et connaissant des difficultés de réinsertion, notamment : Chômeurs de + de 50 ans Bénéficiaires du RMI et conjoint ou concubin Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique Jeunes en difficulté Personnes prises en charge au titre de l'aide sociale Femmes isolées Travailleurs handicapés	Public en grande difficulté, et prioritairement : Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté Demandeurs d'emploi de longue durée Bénéficiaires du RMI	Public en grande difficulté, et prioritairement : Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté Demandeurs d'emploi de longue durée Bénéficiaires du RMI
Temps de travail	Variable. Correspond à une logique de mission	Temps plein ou partiel	Variable. Correspond à une logique de mission
Durée de l'emploi	Contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps partiel	Contrat de travail à durée déterminée (CDD), dérogatoire de 24 mois au maximum, renouvelable deux fois dans la limite de cette durée.	Contrat de travail temporaire d'une durée maximum de 24 mois (renouvellement compris).

Source : Rapport Novelli, complété grâce au *Guide des dispositifs d'insertion* (Glabi et Lorre, 2002).

[293] Commission d'enquête présidée par Michel Péricard et Hervé Novelli (rapporteur), « Les aides à l'emploi », rapport n° 2943, 2 tomes, juin 1996. Le rapport montrait déjà les ambivalences du système des aides à l'emploi au regard de leur efficacité, du rapport économique entre moyens engagés et résultats en création d'emploi ou maintien de certaines populations dans les emplois existants. L'interrogation reste entière en 2003.

Ces mesures d'aides à l'emploi ont été complétées par l'octroi de masses budgétaires sous forme d'aide forfaitaire au poste de travail, au regard de la non-productivité des personnes embauchées.

Tableau 11 :
Présentation des trois mesures de l'insertion par l'activité économique dans le cadre des aides à l'emploi

	Association intermédiaire (1987)	Entreprise d'insertion (1988)	Entreprise de travail temporaire d'insertion (1999)
Dispositions juridiques dérogatoires	Exonération à 100% des cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales dans la limite du SMIC horaire. L'exonération est complète pour tout emploi hors entreprise. Dans ce dernier cas, l'exonération porte sur la durée limite de 240 h sur une période de 12 mois dans la même entreprise. Aide comprise entre 4 600 € et 24 000 € peut être allouée aux AI jugées indispensables au développement de l'offre d'insertion et dont l'accompagnement est de qualité (plusieurs critères sont établis)[294] Des subventions des collectivités locales, en particulier au titre du RMI, éventuellement abondées par le FSE, des subventions de services de l'Etat au titre de l'accueil de publics spécifiques..	Aide forfaitaire[295] de 7 622 € par an et par poste de travail, cumulative jusqu'à un maximum de 11 586 € qui sert à financer l'encadrement et l'accompagnement social des personnes en insertion d'une part, de la compensation de leur productivité plus faible d'autre part. Exonération à 100% des cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, maternité, vieillesse, invalidité et décès), d'allocations familiales et d'accident du travail et maladies professionnelles, dans la limite du SMIC horaire. Aide d'un fonds de garantie de l'insertion par l'activité économique (FGIAE – convention avec l'Etat du 13 décembre 1991). Pour les emprunts contractés dans le but de conforter la trésorerie et faciliter les opérations d'investissement des EI. A cette aide peuvent s'ajouter des aides obtenues auprès des fonds structuraux de l'UE, du ministère de l'emploi et de la solidarité au titre d'actions spécifiques.	Aide de l'Etat de 18 294 € par an et par poste d'encadrement d'accompagnement à temps plein, pour un équivalent temps plein de 10 à 15 salariés en insertion[296], destinée à assurer le financement de l'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion[297]. Exonération à 100% des cotisations patronales de Sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accident du travail, dans la limite du SMIC horaire.

Source : Rapport Novelli, complété grâce au Guide des dispositifs d'insertion (Glabi et Lorre, 2002).

[294] Les modalités de cette aide ont été définies par la circulaire DGEFP/DGAS n° 2002/13 du 8 avril 2002.
[295] Les montants indiqués ont été fixés par arrêté (du 23 mars 1999). En cas d'application d'un accord de réduction du temps de travail à 35 heures, l'EI bénéficie de l'allégement dégressif des cotisations sociales à la charge de l'employeur (dans la limite de 1,8 fois le SMIC) et d'une aide portée à 8 918 €.
[296] Le décret n°99-108 du 18 février 1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion précise que l'aide est versée dans la limite d'un poste d'accompagnement pour l'équivalent de l'emploi à temps plein de douze salariés en insertion.
[297] Arrêté du 23 mars 1999 relatif aux conditions de versement de l'aide de l'Etat dans les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Si nous résumons l'objectif des dispositifs à partir des dispositions juridiques présentées, il s'agit d'organiser la transition professionnelle des publics ciblés vers des postes « standards » dans les entreprises (lieu symbolique et concret à la fois de l'exercice de l'activité salariale[298]). Au regard des finalités du secteur, l'association intermédiaire et les deux autres supports institutionnels agissent comme un « sas » pour des personnes en grande difficulté d'insertion sur le marché de l'emploi. L'ensemble des dispositifs se présente comme une sorte de propédeutique à l'accès à l'emploi, souligne Michel Autès (1996). Si cette affirmation est porteuse d'une certaine vérité, les investigations de terrain que nous avons conduites[299] montrent aussi que ces dispositifs sont vécus comme une disqualification par les individus (Paugam, 2000b) et les employeurs potentiels, utilisateurs occasionnels ou permanents des dispositifs.

> « D'une manière générale, on peut dire que les types d'expériences vécues sont liés, au moins pour une grande part, à la condition sociale objective des populations en situation de précarité économique et sociale. (…) On a pu ainsi élaborer une typologie qui reflète la diversité des expériences vécues de la disqualification sociale. » (Paugam, 2000b, p. 154)

L'accès à l'emploi se réalise le plus souvent sous des formes précaires. Dans ce contexte, l'interrogation doit porter sur le sens de l'intervention étatique. Pourquoi les dispositions législatives ont-elles été prises ? Pourquoi l'ont-elles été dans la direction qui semble être celle d'un accroissement de la production réglementaire (et donc d'une présence de l'Etat de plus en plus importante), au regard d'une certaine vision, qui se veut (ou qu'on lui suppose) libérale, des rapports de travail et d'emploi qui demeurent toujours dans une logique de l'ordre privé, contractuelle. Cette apparente contradiction (au demeurant à discuter) souligne la nécessité de revenir sur les conceptions philosophiques et politiques en jeu dans le droit du travail pour les différents acteurs.

---

[298] Poser ainsi les choses n'est pas sans ambiguïté, car elle supposerait une discussion théorique serrée sur la réalité de la place et du positionnement central de la forme institutionnelle qu'est l'entreprise comme seul créateur de la valeur, et du coup du lien social. L'ensemble des débats sur la part de production des autres formes, telles l'association, les coopératives, etc. vient attester d'une réflexion à porter sur la notion d'entreprise. Les récentes controverses sur l'intérêt d'une sociologie de l'entreprise, comme espace de pensée qui renouvelle les sociologies du travail et des organisations en témoignent. Par ailleurs, au plan du droit, la notion d'entreprise est à relativiser.

[299] Dans la troisième section du chapitre, nous aurons l'occasion de montrer cette facette de la réalité, au travers des taux de sortie, du nombre de contrats par individu et de leur durée. Combinées entre elles, ces données reflètent plutôt un maintien des individus dans une position de précarité.

1.1.2 - Deux enjeux distincts des dispositions juridiques

Deux niveaux d'analyse sont possibles et nous souhaitons les présenter dans ce paragraphe car ils situent, selon nous, les enjeux actuels et les imbrications fortes entre les conceptions qui peuvent être appréhendées.

1.1.2.1 - La recherche d'un cadre légal pour organiser un espace professionnel

Les orientations législatives et réglementaires reflètent les arguments développés par les réseaux des dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique. Ainsi, lors de la 1ère Université des réseaux de l'insertion par l'économique[300], en Avignon, en 1994 (soit plus de dix ans après les premières expérimentations), la position institutionnelle relative aux rapports entre situation individuelle et accès aux droits dont celui du travail était formulée de la manière suivante.

> « (…) En perdant ce droit, l'individu se trouve mis à l'écart du lien social, puisqu'il ne peut plus se définir par l'appartenance à une entreprise, une corporation. Son revenu, lorsqu'il existe, n'est plus le fruit de son labeur et il souffre du manque de reconnaissance que cela implique. Enfin, avec la perte du travail, c'est toute une organisation du temps qui s'écroule ainsi que ses repères. On assiste ainsi à l'apparition de deux sociétés parallèles, l'une bénéficiant de ce droit au travail qu'accompagnent la culture et les rites qui lui sont propres, l'autre en étant exclue. D'où l'attachement de certains de ne pas pratiquer l'insertion qu'à travers le respect du code du travail pour ne pas rentrer dans le jeu de cette société parallèle où les personnes ne seraient que des salariés de second ordre dans une entreprise d'insertion. D'autres proposent un statut transitoire dans lequel le travail apparaît comme une contrepartie aux avantages alloués aux personnes en difficulté. Mais, même si certains ont du mal à la mettre en place, tous sont conscients de l'importance que doit avoir la participation et la représentation des salariés au sein de l'entreprise. »

La position institutionnelle ainsi exprimée dans les Actes de l'Université des réseaux de l'insertion par l'économique insiste bien sur l'importance du cadre légal (loi mais surtout conformité à la Constitution) et la nécessité pour tous les dispositifs de se définir par rapport à ce cadre. Cette position est dominante dans le secteur professionnel puisque, les discours du réseau COORACE soulignent, avec une certaine insistance, l'importance que les professionnels accordent à la notion de contrat de travail. En 1997,

---

[300] 1ère Université des réseaux de l'insertion par l'économique, Les actes, Avignon, 25-26 novembre 1994, 194 p. elle a réuni les quatre grands réseaux de l'insertion par l'économique : le CNEI, le CNLRQ, le COORACE et la FNARS.

Jean-René Marsac, alors secrétaire général du COORACE, le rappelait dans un article de *COORACE Info* (n° 18) :

> « l'insertion par l'économique doit pouvoir s'appuyer sur un cadre légal qui affirme, conformément aux intentions constitutionnelles, que l'accès à l'emploi est un droit pour tous et le travail un devoir pour tout citoyen, apte à le faire et qui veut bénéficier des biens collectifs. »

Michel Autès (1996) le signale avec force également dans son rapport *L'insertion, un moment éternel.*

> « La force du réseau des associations intermédiaires c'est qu'on offre un contrat de travail dûment rempli, avec les conditions dessus, tout à fait officiel, en respectant la loi bien sûr, avec une fiche de paie au salarié. Même si il y a une heure de travail ce sera un contrat de travail pour une heure. » (Autès et al., 1996, p. 93).

A cette position « officielle » du réseau, on peut lire, toujours dans le rapport de Michel Autès (1996) - dans les lignes qui suivent la citation précédente - un commentaire émanant d'une structure qui montre un point de vue sensiblement différent et qui traduit les tensions qui traversent le champ.

> « On est complètement dans l'économique, taxe professionnelle, j'en passe et des meilleures. Chaque boîte du groupe est soumise à la Convention collective de branche, mais comme par hasard, je le découvre, les salariés sous contrat d'insertion ne relèvent pas, eux, des conventions collectives. (…) Donc, huit boîtes, huit conventions collectives. Par contre, les 585 personnes en insertion ne relèvent pas de la convention collective de branche, et c'est la loi. (…) C'est-à-dire que les contrats de travail dont ils disposent, qu'on appelle des CDDI, des contrats de travail à durée déterminée d'insertion, sont une dérogation de l'article L 128 du Code du travail. » (Autès et al., 1996, pp. 93-94).

Une ligne de tension existe qui permet d'observer un débat « en creux » au sein du champ de l'insertion par l'activité économique, notamment concernant le dispositif des associations intermédiaires.

1.1.2.2 - Des tensions qui ne s'arrêtent pas à la définition des statuts mais interrogent le modèle des rapports salariaux

Les statuts proposés dans le secteur de l'insertion par l'activité économique constituent une zone intermédiaire entre travail et non-travail, dans un continuum de contrats de travail légalisés, qui accrédite l'idée que, si le milieu professionnel génère des formes institutionnalisées, celles-ci sont en fait encore plus « atypiques ». On peut se demander si ces formes, enregistrées par le législateur en réponse aux pratiques du milieu professionnel, ne font pas « éclater » les notions de « travail », « d'emploi » ou encore de « contrat de travail » [301].

> « D'une manière générale, la multiplication des formes de travail atypiques contribue à inverser le processus historique d'unification autour du modèle de référence, en introduisant une grande diversité de situations au regard du droit du travail et des droits sociaux. » (Autès et Bresson, 2000).

Le modèle classique du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein est remis en cause :

1) dans son rapport à l'employeur (le bénéficiaire peut être un salarié mais travailler quasiment comme un travailleur indépendant quand il effectue une mission (exemple de l'association intermédiaire) ;

2) dans la question de la durée de l'emploi (temps plein dans l'entreprise d'insertion, temps partiel dans les autres types de structures mais imposé, morcelé dans l'association intermédiaire) ;

3) dans son rapport à la stabilité (à durée déterminée sur deux années dans les entreprises d'insertion, à durée indéterminée ou intérim dans les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion - ETTI - et les associations intermédiaires).

Ces « contradictions » sont caractéristiques d'un milieu professionnel en construction qui permet « d'expérimenter des statuts intermédiaires qui ont un lien faible avec la

---

[301] « (…), le contrat de mise à disposition par une association intermédiaire cumule les écarts aux trois dimensions du modèle : les salariés ont un rapport à l'employeur particulier puisqu'ils sont salariés de l'association, mis à disposition en entreprise ; la mise à disposition ne dure que le temps de l'exécution d'une tâche précise et temporaire ; la durée de travail est morcelée et la durée totale de l'ensemble des périodes de mise à disposition est limitée puisqu'en 1999, elle ne peut excéder 240 heures en 12 mois. » (Autès et Bresson, 2000).

protection sociale et qui situent en fait les personnes concernées, en marge du salariat. » (Autès et Bresson, 2000). Chaque acteur du champ de l'insertion par l'activité économique tente de dépasser ces tensions, à sa manière.

> « (…) Chacun le [débat] règle pour son propre compte sur un registre de positions qui vont des plus libérales - mieux vaut créer son emploi que se borner à percevoir les allocations de chômage -, y compris avec une vision moralisante[302], jusqu'à celles qui cherchent à reconstruire les éléments d'une culture ouvrière chez les publics de l'insertion. » (Autès et al., 1996, p. 94).

La diversité des positions à propos des statuts s'inscrit dans un débat sur les conceptions contradictoires qui se développent autour du *droit du travail*. Elles témoignent d'oppositions théoriques fortes relatives à la notion de contrat, très présent dans les propos précédents. Présentons simplement les termes principaux du débat au regard de notre recherche.

La conception « officielle » qui structure le droit du travail est d'ordre contractualiste en France[303] alors que le Code du travail qui règle les rapports salariaux a d'autres inspirations (de protection, égalitaires) qui puisent dans l'idée d'un « ordre public

---

[302] On peut lire dans l'entretien d'une directrice d'association intermédiaire toute la tension qui se manifeste dans ce débat : « On a eu des ennuis avec une salariée de l'association ici, qu'on avait tirée de la mélasse, et une personne, qui n'avait rien du tout, et qui avait été travailler de nuit. Et on est autorisé à faire des équivalents si vous voulez. Quand vous faites 12 heures de garde de nuit, vous n'avez pas douze heures de travail effectif. Et à partir de là... Et comme on avait pas de statut propre, inutile de dire qu'on a rencontré des gens qui n'ont pas été sympa. Des syndicalistes qui ont dit que ce n'était pas comme ça qu'on résoudrait le chômage, en faisant travailler temporairement les gens. On n'a pas été gâté au départ. Mais maintenant, on a des coups de chapeau. Mais il y a dix ans entre ça et ça. Ce qui prouve quand même que quand on défend une cause qui apparemment ne peut être qu'humanitaire, on arrive tant soit peu à faire réfléchir les gens. Mais le support le plus efficace que l'on ait eu, c'est quand même Seguin, qui a travaillé à notre légalisation. On a eu tout de suite après, les avantages fiscaux, puisqu'il a continué tout de suite après sur sa lancée Seguin, pour inciter les gens, parce que ça démarrait quand même doucement, il fallait qu'on puisse déduire une partie des sommes qui étaient payées par les usagers, une partie de ces sommes là de ses impôts. Alors les gens qui employaient des salariés au noir, ils ont dit zut, si on légalisait tout ça, j'en déduirais la moitié de mes impôts... Donc, on a eu tout un tas de gens à ce moment là, et au fur et à mesure, on a agrandi le cercle des gens qui nous entourait. La plus ancienne a douze ans, douze ans, six ans, huit ans, et puis Mr XX, je vous ai expliqué comment est arrivé Mr XX, l'autre jour ? » (AI *E-s*).

[303] Conception, par ailleurs, qui n'est pas universelle comme le montre l'ouvrage collectif Le travail et la nation. Histoire croisée de la France et de l'Allemagne (1999).

social »[304] (Mückenberger et Supiot, 1999, p. 85). Même en prenant en compte l'intervention de l'Etat, l'approche contractualiste néglige un enseignement apporté par les travaux d'Emile Durkheim dans *De la division du travail social*, à savoir que la logique de l'échange contractuel suppose une action régulatrice durable à même de garantir ce qui va se dérouler entre l'employeur et le salarié en terme de coopération. Est-il pertinent de penser que les bénéficiaires puissent être dans une position de négociateur (la logique prescriptive qui fonde les pratiques d'insertion ne place pas les populations en position de négociation) ? Force est de constater que les populations accueillies dans ces dispositifs ne peuvent se positionner en ces termes, le contrat d'insertion leur étant imposé. Les contrats de travail ainsi définis, presque de manière unilatérale, ne leur permettent pas d'être des outils de régulation au service des parties, du moins pas au service des bénéficiaires des mesures. Ainsi, les contrats de travail font porter le poids des conditions de la réussite (sous-entendue l'insertion dans un emploi ordinaire) sur l'engagement des intéressés, sur leurs capacités à se doter du capital social nécessaire à leur insertion. Par la force des choses, ils contribuent *in fine* à fragiliser davantage les plus fragiles d'entre eux. Cette représentation laisse dans l'ombre un problème fondamental que nous souhaitons souligner, à savoir celui de la conception des rapports salariaux entre parties du contrat de travail. La conception qui se définit ici prend pour une donnée non discutable l'idée que l'ordre public a pour fonction de protéger la partie faible de l'échange social, du coup l'échange ne peut être que contractuel (ce qui organise les modalités de l'intervention autour de l'illusion de la symétrie et de la transparence). N'est pas pris en considération un autre type de rapport, celui de domination au sein du groupe social, qui ferait que le *droit du travail* puisse être lu, non comme système de protection mais comme un ensemble de procédures juridiques de contrôle d'une partie du rapport économique que met en jeu le contrat de travail, car ce dernier est fondamentalement un espace de subordination, donc de domination de l'une des parties sur l'autre (dissymétrie des rapports de force existants entre les employeurs et les bénéficiaires des dispositifs). Le contrat de travail ne repose pas sur l'idée du contrat librement consenti, sauf à le poser, *a priori*, dans une logique

[304] L'hypothèse de « l'ordre public social » comme paradigme de la culture juridique française relative au droit du travail prend appui sur le principe général d'un « culte de la Loi » dans le système administratif français (Legendre, 1992) et qui génère chez les acteurs un « état d'esprit », que l'on peut qualifier de religieux, vis à vis de la loi et, par extension, tout ce qui revêt le caractère de codification sociale médiatisé par l'appareil de l'Etat acquiert une dignité quasi monarchique, ajoute Pierre Legendre.

libérale, néo-classique au plan économique. Ce modèle de société ainsi dévoilé « subordonne les liens sociaux et les liens de solidarité [au regard de la thématique de la thèse] à l'aptitude des agents à créer par eux-mêmes les systèmes contextuels nécessaires à la réaffiliation. (Ebersold, 2001a, p. 65).

1.2 - Employabilité : une notion ancienne dont le sens a été détourné

L'observation des pratiques nous renseigne sur les conceptions en jeu autour de la notion d'employabilité : « trop longtemps » au chômage. « Avec peu de qualifications reconnues » pour reprendre ou occuper un poste de travail, disent les acteurs de l'insertion ; c'est leur passage au sein de la structure qui va leur permettre d'acquérir ou réacquérir les « compétences » nécessaires à l'accès à un emploi ordinaire. La question fondamentale pour les acteurs du champ de l'insertion par l'activité économique est la sortie du chômage : comment lutter contre la vulnérabilité au chômage et assurer l'employabilité des individus ?

1.2.1 - Employabilité : un ensemble de définitions plurielles

En un premier temps, nous proposons de procéder à une présentation des multiples conceptions et définitions opérationnelles utilisées de l'employabilité, ce qui permettra de mieux en situer les enjeux. Puis, dans un second temps, nous situerons ces définitions au regard de la problématique qui est la nôtre.

Dans une recherche réalisée pour la Commission européenne en 1999, Bernard Gazier a établi une histoire de l'employabilité :

> « trois vagues d'élaborations et de débats concernant l'employabilité, qui a fourni au moins sept définitions opérationnelles, utilisées par des acteurs variés : statisticiens, médecins, responsables de politiques économiques et sociales, travailleurs sociaux, gestionnaires des ressources humaines… » (Gazier, 2002, p. 10).

Une première conception de l'employabilité est repérable au début du XXème siècle, en Grande-Bretagne puis aux Etats-Unis, désignée sous le terme « d'employabilité dichotomique », en ce sens qu'elle permet de diviser les individus présents sur le marché du travail ou sollicitant l'assistance publique, en deux catégories, classiques aujourd'hui, les « employables » et les « inemployables » :

- Les « employables » sont des « personnes adultes valides sans charges de famille contraignantes, auxquelles on peut proposer ou imposer des travaux d'utilité publique en échange d'une aide financière ».
- Les « inemployables » sont « ceux qui relèvent directement de l'assistance ou d'autres aides en nature. »

Ce premier niveau de définition concerne la pauvreté et ses mécanismes de gestion et qui procède ainsi à une partition.

A partir des années cinquante, toujours aux Etats-Unis, se développent des acceptions « modernes » de la notion d'employabilité : « l'employabilité socio-médicale », « l'employabilité politique de main-d'œuvre » et « l'employabilité-flux ». Bernard Gazier précise que les deux premières acceptions soutiennent une position d'employabilité liée à l'offre de travail et à l'action individuelle vis-à-vis de cette offre. Sont introduites des échelles de grandeur du degré d'employabilité chez l'individu en fonction de critères médicaux (croisement de caractéristiques physiques et mentales ainsi qu'opérationnelles d'une personne et les exigences de l'exercice d'un emploi donné) et sociaux (présentation de soi, acceptation par les autres). Les deux premières définitions ont pour objectif de définir un « plan d'amélioration individuelle, notamment en matière de formation professionnelle et de recherche d'emploi) » (*Op Cit*., p. 10). La troisième définition propose une conception de l'employabilité opposée aux deux premières, car elle est centrée sur les caractéristiques de la demande de travail (et non plus de l'offre) : « le concept « d'employabilité-flux » s'applique à des cohortes de chômeurs dont le retour à l'emploi est plus ou moins long selon leurs caractéristiques démographiques et selon les périodes. Il s'agit moins alors d'une vitesse moyenne d'écoulement pour un groupe, que de performances individuelles à des tests. » (*Ibid.*, p. 10).

Peu fiables à rendre compte de l'échec ou du succès des démarches de recherche d'emploi, cette seconde vague de définitions a laissé place, dans les années quatre-vingts, à une approche plus descriptive du phénomène que l'employabilité cherche à montrer : « l'employabilité performance attendue sur le marché du travail » qui relie la probabilité de trouver un emploi à la durée probable du travail et au gain horaire probable qui lui est associé. Jacques Freyssinet (1994) a précisé que cette acception de l'employabilité a pour origine les approches économistes de la fin des années soixante.

La définition en est la suivante : « L'employabilité se définit comme la probabilité, au sein d'une population de chômeurs, de trouver un emploi pendant une période donnée » (Freyssinet, 1994, p. 44).

> « (…) L'employabilité est principalement fonction de l'ancienneté dans le chômage : la probabilité de retrouver un emploi diminue rapidement lorsque la durée du chômage s'allonge ; les raisons tiennent d'abord au comportement des demandeurs d'emploi (découragement progressif), ensuite à la dégradation des aptitudes professionnelles et, éventuellement, des attitudes à l'égard du travail en l'absence d'emploi, enfin et surtout aux politiques de recrutement des employeurs qui tendent à interpréter la durée du chômage comme indicateur négatif des aptitudes du travailleur. L'employabilité diminue avec l'âge du chômeur pour des raisons qui tiennent à la fois à l'adaptabilité des demandeurs d'emploi et aux critères de sélection des employeurs. En revanche, il est difficile d'établir une relation simple entre employabilité et qualification professionnelle (...). » (Freyssinet, *Op. Cit.,* p.44).

L'usage de ce terme a par la suite beaucoup évolué jusqu'à devenir l'élément d'évaluation central des dispositifs de lutte contre l'exclusion, expression commune pour évoquer des situations de chômage (ou de non intégration professionnelle, en d'autres termes). Cette définition permet d'apprécier l'échec ou le succès sans orienter l'observateur vers un niveau de causalité quelconque. C'est la dynamique de la situation qui est posée au premier plan de l'analyse. Bernard Gazier en dégage de nouvelles définitions opérationnelles : « l'employabilité-initiative » et « l'employabilité-interactive », qui se centrent l'une sur les capacités individuelles à « vendre », sur le marché du travail, des qualifications évolutives et cumulatives[305], et l'autre sur les jeux entre ces capacités individuelles et l'environnement avec lequel elles sont en interaction. Une définition est possible : « l'employabilité est la capacité relative que possède un individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre

[305] Bernard Gazier précise que les capacités individuelles renvoient à de la créativité/responsabilité individuelle et à des capacités à construire et mobiliser des réseaux sociaux (2002, p. 10).

ses caractéristiques personnelles et le marché du travail » (Canadian Labor Force Développment Board, 1994)[306].

Plus récemment, dans les années 90, et de manière essentielle, la notion d'employabilité est devenue synonyme de compétence. Retrouver un certain niveau d'employabilité, c'est acquérir ou réacquérir des compétences, non seulement sur le versant professionnel (compétences qualifiantes, techniques dans le sens d'une adéquation pratique de son savoir à la réalité, comme le soulignent Merchiers et Pharo (1992), mais également sur le versant social (jugement favorable d'autrui).

> « Ce qui compte, ce ne sont plus essentiellement les capacités requises incluses dans la qualification du salarié et définies en fonction d'une rationalisation abstraite du travail, mais le travail concret et l'implication des salariés dans leurs tâches. » (Lichtenberger, 1999, p. 95).

On assiste au renforcement du principe, mis en perspective par toute l'histoire récente autour de ces questions, de la place centrale de l'individu : la compétence qualifie le salarié et non le poste de travail, comme le proposait la notion de qualification. Quand on mobilise le terme de compétence, c'est bien d'un individu qu'il est question[307], et non de l'emploi qu'il occupe. L'individu doit pouvoir être autonome, adaptable, relativement à l'aise dans la vie sociale de l'entreprise (de nombreuses structures mettent en chantier des démarches de qualité relatives aux pratiques sociales au sein de l'établissement). Beaucoup de dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique ont développé, parallèlement à l'acquisition de gestes professionnels, tout un ensemble d'actions de formation sur la notion bien commode mais difficile au plan

---

[306] Nos emprunts aux travaux de Bernard Gazier s'arrêtent là car sa démarche cherche plus à rendre compte de la manière dont ces diverses approches, principalement la dernière à laquelle il semble adhérer, peuvent être opérationnalisées plutôt que d'interroger les fondements théoriques de ces différentes approches. Du coup de dégage une méthode, le « profiling » qui permet de classer les chômeurs, à leur arrivée au chômage, sur une échelle qui prend en compte les plus ou moins grandes difficultés qu'ils pourront rencontrer dans la recherche d'un nouvel emploi ; ce qui permet d'affecter les moyens de politique « active » dans l'ordre de priorité établi par la méthode, jusqu'à alors les moyens affectés allaient aux plus vulnérables sur le marché du travail. Bernard Gazier souligne tout de même que les autres acteurs (entreprises, « insiders » et institutions diverses) de la situation d'emploi et de chômage ne sont pas interrogés sur leur degré d'implication.

[307] Peuvent en témoigner les travaux inauguratifs de Jean-Yves Trépos sur la compétence professionnelle, mais aussi ceux de Philippe D'Iribarne (notamment l'article : « la notion de compétence : continuité et changements par rapport à la notion de qualification », in Sociologie du travail, pp. 49-66) et, plus précisément l'ouvrage de Philippe Zarifian, toujours en 2001, Le modèle de la compétence, paru chez Editions Sociales. Ces quelques références ne remplacent pas une recherche plus systématique sur la notion de compétence. Mais ce n'est pas notre objet central.

théorique de « savoir-être » [308] : ils s'intéressent aux qualités relationnelles des individus. Avec ces actions de « renforcement » de la compétence des salariés en insertion se développent des actions de labellisation (recherche de norme), des démarches de qualité tant des produits que des services rendus : l'employabilité est à ce prix.

> Un salarié compétent devient pour l'employeur celui qui se révèle performant dans les nouvelles conditions d'exigences productives nécessitant des capacités d'appréciation, de décision et d'intervention autonome et non plus seulement une obéissance aux directives fixées. (…) La compétence désigne sans ambiguïté une caractérisation du salarié et non du poste. » (Lichtenberger, *Op. Cit*., p. 97).

Annie Thomas explicite cette idée par l'image suivante : la compétence « apparaît comme essentiellement individuelle » (Thomas, 2001, p. 28). Un modèle de la compétence s'est développé, prenant progressivement la place de celui de la qualification, et procédant de la question de l'employabilité.

> « La notion de compétence n'est qu'un moyen de faire évoluer les modes de gestion de la main-d'œuvre dans le sens d'une plus grande individualisation, ou bien s'il s'agit effectivement des prémisses d'un nouveau modèle productif, articulant autour des compétences, des choix stratégiques basés sur l'innovation, la qualité et la flexibilité, des caractéristiques organisationnelles orientées vers la production et la diffusion d'apprentissages, et des modalités correspondantes de gestion de la main-d'œuvre. » (Colin et Grasser).

En arrière plan de ces approches des publics éligibles (notamment si on se réfère à la définition de Jacques Freyssinet) se profile une conception ex-post de l'employabilité des catégories de salariés en insertion. Sans vouloir développer les présupposés théoriques dont s'alimente une telle conception probabiliste d'accès à l'emploi, nous nous intéresserons aux diverses recherches qui ont mis en évidence la relation entre

---

[308] Ce nouveau domaine qui vient caractériser la compétence doit être entendu le développement des exigences en ce qui concerne la personnalité, les qualités personnelles. Cette nouvelle dimension centrale du modèle de la compétence vient compléter les trois premiers domaines qui constituent le modèle : le savoir-faire, le savoir-comprendre et le savoir-combiner. L dimension subjective de ce modèle conduit Jean-Yves Trépos (1992) à poser la question de son évaluation, étape nécessaire pour la reconnaissance d'une compétence professionnelle : mais comment mesure-t-on des savoir-être ?

l'employabilité et le passé professionnel des demandeurs d'emploi[309]. Les titulaires d'emplois précaires qui nous préoccupent prioritairement dans notre recherche sont à la fois ceux qui sont les plus vulnérables et ceux qui, pour la partie la moins en difficulté, retrouvent le plus rapidement un emploi mais cet emploi est souvent un emploi précaire. A l'opposé, ceux qui ont perdu un emploi durable éprouvent plus de difficultés pour sortir du chômage mais, lorsqu'ils y parviennent, ont plus de chance d'obtenir une réinsertion professionnelle stable : « la mobilité est gage d'employabilité mais l'instabilité a un effet récurrent » (Saglietti, 1983). Il est donc bien dangereux d'examiner séparément les causes d'entrée dans le chômage et les conditions de sortie de celui-ci. Dans le contexte de chômage que nous avons connu pendant ces trente dernières années, le marché du travail opère une plus grande sélection des candidats à un emploi (notamment à partir des politiques de recrutement des employeurs), ce qui produit une segmentation accrue au sein de la population de chômeurs. Retrouver un emploi devient bien plus difficile.

1.2.2 - Employabilité : déplacement du rapport individuel/collectif face au risque de chômage

La question est de savoir si le développement des discours sur l'employabilité qui procède du passage de la logique de la qualification à celle de la compétence ne met pas en jeu un nouveau double principe, celui de la gestion individuelle de la situation d'employabilité et, au plan territorial, l'accélération du mouvement de décentralisation des lieux de négociation, du niveau national au plus local, vers les entreprises (après un passage par la négociation de branche)[310]. Cette évolution renforcerait la remarque d'Annie Thomas concernant la compétence qui apparaît comme essentiellement individuelle, contrairement à la qualification qui, elle, était négociée, élaborée et reconnue collectivement. C'est la surface du « collectivement » qui est en jeu. Le contexte socio-politique en cette fin du XXème siècle ne situe plus l'individu dans la même position quant aux risques de travail et d'emploi, ce qui entraîne une gestion nouvelle qui ne prend plus en compte le partage traditionnel entre individuel et collectif dans la gestion des risques (économiques, face à l'emploi, face aux conditions d'accomplissement du travail et sociaux). En reprenant les travaux de Marie-Laure

---

[309] Saglietti C. (1983), « Chômage et chômages : les 14 mois suivant la perte d'un emploi », *Economie et Statistiques,* « Sortir du chômage... ? », Sociologie du Travail, n° spécial, 1990. Mais aussi la thèse de Hervé Jory : Le chômage de longue durée dans la construction de l'emploi en France : Essai sur la notion de salarisation de la main-d'œuvre. Thèse de Sociologie, Université de Metz, Ronéo, 1996, 577 p.

Morin (1998) que nous schématisons, nous pouvons dresser le tableau des quatre types de risque.

Tableau 12 :
La nature des risques supportés par l'entreprise et le collectif en fonction de leur nature

	Risques supportés par l'entreprise	Risques supportés par le collectif
Nature des risques	Risques économiques risque de faillite de l'entreprise ; risque sur les résultats du travail [erreurs de production] ; Risque lié aux conditions d'accomplissement du travail : risque lié à la sécurité du travail (accidents)	Risque d'emploi : risque de perte d'emploi Risque sociaux : risque de perte de capacité de gains résultant de l'interruption du travail (vieillesse, maladie)

La répartition traditionnelle considérait en fait que, d'une part, les risques économiques et ceux liés aux conditions de travail étaient de la responsabilité de l'entreprise, et d'autre part, les risques d'emploi et sociaux faisaient l'objet d'une gestion collective. A ce schéma traditionnel (valable très certainement jusque dans les années quatre-vingt), l'analyse de nombreuses situations d'emploi montre le déplacement de la gestion des risques sur une seule entité, l'individu salarié, rapprochant celui-ci du statut de travailleur indépendant (qui engage un capital et supporte les risques liés à son travail ou à l'interruption de son travail, soit en subissant les pertes correspondantes soit en cotisant à des régimes assurantiels spécifiques).

De ce constat initial, nous pouvons conclure que le partage traditionnel a évolué dans la direction principale du report de la gestion des risques sur le salarié, comme le souligne Bernard Gazier (2002). Cette acceptation de la logique du risque assumé par les seuls salariés s'est accompagnée de l'énoncé de droits, ici spécifiques, qui font des « inemployables » une catégorie à part entière[311]. Bien sûr, ces droits et obligations légales ne garantissent pas l'accès à un logement, un emploi ou encore une qualification, mais signifient simplement, de manière outrancière peut-être, que ce qui compte c'est le fait que tout un chacun, « y compris ceux fragilisés par le libéralisme des choix économiques et politiques, dispose, en théorie du moins, des mêmes

[310] Dans un article paru dans la revue CNAM/CEDIAS en 2000, « La compétence : de la rhétorique des professions à la dérégulation des qualifications », Elisabeth Dugue souligne l'émergence d'un discours « très hostile aux diplômes, auxquels on dénie progressivement toute légitimité pour attester de la maîtrise des savoirs nécessaires à l'activité professionnelle », et elle ajoute que « dans les propos les plus extrêmes des directions des ressources humaines, la qualification et les compétences sont opposées » (p. 28).
[311] Citons les textes de loi principaux : loi du 10 juillet 1989 relative au droit à l'éducation ; loi Besson relative au logement ; loi du 1er décembre 1988 relative à l'insertion… Mais aussi les dispositifs tels que le Crédit Formation Individualisé (CFI) , TRACE, se former tout au long de sa vie…

perspectives sociales. » (Ebersold, 2001a p. 56). Tout ceci pouvant constituer les prémisses de ce que Alain Bihr (2001) désigne sous le terme générique de « démobilisation générale » [312] concernant la population salariale ouvrière[313] (à laquelle appartiennent l'ensemble des publics les plus éloignés de l'emploi) qui a tendance à disparaître, à se prolétariser (par les processus de chômage massif, les phénomènes de précarisation des situations collectives et individuelles, les conditions de travail et de vie qui se dégradent).

> Les politiques néo-libérales avaient et ont encore pour objectif inavoué de rétablir les conditions d'une profitabilité satisfaisantes du capital. (…) Il semblerait bien qu'elles aient largement atteint cet objectif. Ce redressement du taux de profit n'a pu s'obtenir que moyennant une exploitation accrue des travailleurs auxquels les politiques néo-libérales auront puissamment contribué, directement par la déréglementation du rapport salarial fordiste, et indirectement par le développement du chômage et de la précarité qu'elles ont favorisé. » (Bihr, 2001, p. 23).

II - Vulnérabilité, rapport de travail et trajectoires des individus

Le processus de vulnérabilité se développe sous deux formes précises : développement des situations de précarité et accroissement du modèle de la flexibilité des formes d'emploi. Il invalide progressivement certaines franges de la population active au point de les « étiqueter » incapables [à l'emploi], les « propulsant », pour imager notre propos, vers les marges de la société salariale. L'analyse que nous portons sur le problème consiste à considérer comme l'a fait Robert Castel concernant les vagabonds (Chapitre II - *La société cadastrée* - *Op. Cit.*, pp. 71-108) que la question sociale des *incapables à* (ou de certains *salariés de la précarité*, pour reprendre l'expression-titre de Serge Paugam en 2000) occulte et représente à la fois la question sociale dans la société post-industrielle. Le processus rendu ainsi visible interroge le *centre* de la

[312] Peut-être faut-il y voir une référence indirecte aux travaux de Jean-Paul de Gaudemar (1979) sur les conditions de la mobilisation générale du monde ouvrier au début du XXème siècle.
[313] L'expression « population salariale ouvrière » peut être remplacée par celle d'employé qui comprend les professions et catégories sociales « employé » classiques et les entreprises de services qui se sont fortement développées depuis plus de dix ans.

société car il prend son origine au cœur même du fonctionnement des organisations modernes, qui impulsent cette dynamique[314].

Dans le champ des structures relevant de l'insertion par l'activité l'économique qui nous préoccupe pour cette thèse, les dispositifs mettent en œuvre de manière concrète ce « rapport de travail (et d'emploi) » constitutif du rapport salarial moderne. Ce qui est troublant dans la période actuelle, c'est la réapparition d'une situation connue mais qu'on espérait disparue, celle où le « travailleur est sans travail », comme l'évoquait Hannah Arendt dans son ouvrage *Condition de l'homme moderne* (1963, p. 38), c'est-à-dire que ces travailleurs occupent dans la société une place de surnuméraires, manière de désigner sous le terme « d'inutiles au monde » (Castel, 1995) un certain nombre d'individus.

> « (…) L'époque moderne s'accompagne de la glorification théorique du travail et elle arrive en fait à transformer la société tout entière en une société de travailleurs. (…) C'est une société de travailleurs que l'on va délivrer des chaînes du travail, et cette société ne sait plus rien des activités plus hautes et plus enrichissantes pour lesquelles il vaudrait la peine de gagner cette liberté. Dans cette société qui est égalitaire, car c'est ainsi que le travail fait vivre ensemble les hommes il ne reste plus [personne] pour considérer ce qu'ils font comme des œuvres et non comme des moyens de gagner leur vie. Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, c'est-à-dire privés de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire. (…) » (Arendt, 1963, pp. 37-38)

Deux éléments constitutifs de la société salariale, qui ont fortement évolué et ont contribué à la généralisation du processus de vulnérabilité qui s'est développé depuis trente ans, feront l'objet de la réflexion : 1) Les rapports à la valeur-travail que chaque salarié entretient dans l'espace social et productif de la société post-industriel actuel (1.3 - La place du travail : une histoire d'asymétrie et de différenciation sociale), et 2) La question des liens entre trajectoires et parcours des individus et rapport de travail (1.4 - Métamorphoses de la valeur-travail : emploi salarié et individuation de la situation salariale).

---

[314] « Le procédé par lequel une société expulse certains de ses membres oblige à s'interroger sur ce qui, en son centre, impulse cette dynamique. C'est cette relation cachée du centre à la périphérie qu'il faut essayer de dégager ». (Castel, 1995, p. 108).

1.3 - La valeur-travail : une histoire d'asymétrie et de différenciation sociale

Les bouleversements de l'histoire sociale et économique de la société conduisent à s'interroger sur les problématiques du travail et des rapports de travail qui en découlent. La valeur-travail induit un espace de sens qu'il sera tout à fait utile de situer et de rappeler, même s'il constitue déjà un corpus théorique important, car il participe à une recomposition du capitalisme (Boltanski et Chiapello, 1999) rendant difficile le projet d'une définition stabilisée de cette notion protéiforme. En effet, les auteurs indiquent que l'appel incessant à des comportements flexibles, mobiles, inventifs participe d'une recomposition du capitalisme et de la réinternalisation de ce qu'ils nomment « la critique artiste », celle qui opposait la créativité, le talent individuel et la subversion artistique à la dépersonnalisation produite par le règne conjugué de la production et de la consommation de masse (Boltanski et Chiapello, 1999, pp. 501-576) [315]. Autrement dit, ces acquis des années quatre-vingt-dix pourraient être reconnus comme des valeurs essentielles de la modernité. La valeur-travail produit également un ensemble de normes de comportement à adopter par les individus au regard du concept de travail. Cette « interpellation » met ainsi la question du travail au centre des débats : pour n'en citer qu'un[316], rappelons celui qui a porté sur le maintien ou pas du « I » dans le sigle RMI (face aux partisans de la définition d'un revenu minimum d'existence sans lien avec le travail et l'emploi[317]).

Les évolutions sociétales de ces dernières décennies semblent remettre en question le rôle de « grand intégrateur » joué par le travail, comme certains chercheurs tentent de le démontrer, depuis les membres de l'*Ecole de Francfort* jusqu'à André Gorz, pour citer

---

[315] Nous ne développerons pas ce point car les concepts mobilisés dans cet univers de pensée sont assez éloignés de ceux que nous souhaitons développer dans notre recherche doctorale.

[316] Nous y avons déjà fait référence par deux fois dans les chapitres précédents, notamment dans cette même section, en soulignant certains autres éléments du débat (propos de l'élu Denis Jacquat, pour le rappeler).

[317] Notre thèse s'inscrit dans un panorama de recherches entamées par diverses institutions de la recherche dont le GREE, depuis une quinzaine d'années : le rapport scientifique 1994-1996 de l'Unité de recherche, dans sa partie prospective, fait état d'une orientation recouvrant le champ de notre recherche intitulée « Analyse de certains aspects de la régulation de l'emploi ». Il s'agit ici d'aborder la question de la régulation économique et sociale des transformations de l'emploi selon un double axe de travail : l'analyse de l'espace public où se modifient les conditions générales du rapport d'emploi et l'analyse des lieux de travail où s'articulent le travail et l'emploi. (pour ce qui nous concerne, à savoir l'espace des associations intermédiaires). Le rapport scientifique 1997-2000 accentue l'inscription de notre thèse dans cet environnement. Le bilan des travaux s'intitule : l'analyse de la régulation de l'emploi et les transformations du rapport salarial et des marchés du travail. Quant au projet scientifique 2000-2004, il repose les questions de la transformation et de la régulation économiques et sociales de l'emploi.

un auteur français[318]. Mais seulement en apparence ! Des auteurs tels Robert Castel (1995, 1997) ou encore Bernard Friot (1998) soutiennent des thèses contraires : pour eux, le travail joue le rôle d'intégrateur, comme l'a souligné également Yves Barel (1990). Car si la société salariale semble se fragiliser, du fait du retrait de la croissance et de la fin du quasi-plein-emploi qui caractérisaient imparfaitement les décennies de la période des « Trente glorieuses » (Fourastié, 1982), elle ne voit pas pour autant l'effondrement de la valeur-travail. Bernard Friot (1998) précise la portée politique de cette affirmation : la finalité de la valeur-travail[319] dépasse largement les contours de la seule force de travail, elle impose le travailleur comme un individu vivant dans des temps propres et non pas comme un pur « facteur de production », « main-d'œuvre » ou encore « ressource humaine ».

> « (…) La « valeur-travail », on le voit, se joue sur la scène politique, d'où l'expression de « distribution politique du salaire », à prendre dans un sens fort. » (Friot, 1998, p. 55).

Ne sommes-nous pas confrontés plutôt à l'idée d'une transformation du rôle du travail dans la société ? D'où l'emploi très fréquent de la notion de métamorphose pour décrire les processus en cours (Castel, 1995 ; Lallement, 2001b). Ce qu'évoquent aussi les interrogations d'Anne-Marie Grozelier (1998) dans la partie de son ouvrage, « les utopies du travail : vers la fin du travail ? Vers la déstabilisation de la société salariale ? Vers la perte de centralité du travail ? ».

---

[318] André Gorz dénonce le caractère aliénant de la forme que prend le travail dans la société d'aujourd'hui, subordonné aux exigences du profit du capital. L'industrie post-fordiste engendrerait, selon lui, une transformation en profondeur qui abolirait le travail, le salariat, et réduirait à une proportion infime la part de la population active nécessaire pour assurer la totalité de la production matérielle. Ainsi le travail devrait perdre sa centralité dans les têtes et dans les consciences. Nous pensons aussi au travail de Dominique Méda, Le travail - une valeur en voie de disparition, Aubier, Alto, 1995, 358 p. A plusieurs occasions depuis la parution de son ouvrage, et encore dernièrement dans le numéro 18 de la revue semestrielle du MAUSS, elle a souhaité préciser sa pensée et répondre aux critiques qui faisaient d'elle une adepte de la thèse de la fin du travail (sur le modèle de Jeremy Rifkin, 1995), ce qu'elle se défend d'être. Dans son ouvrage, elle a tenté de préciser que le modèle de société en devenir situerait le travail comme une activité humaine parmi d'autres et cesserait d'être le seul moyen d'épanouissement personnel et d'intégration sociale pour l'individu, du fait du recours à une réduction du temps de travail.

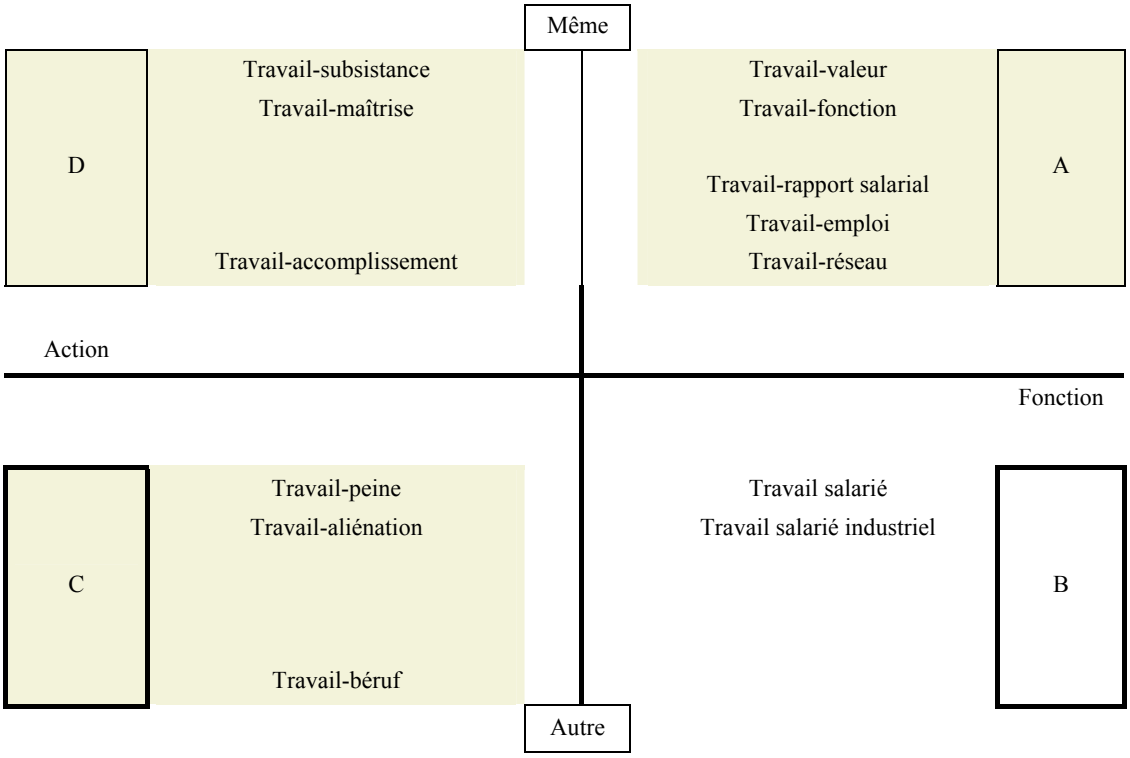
[319] Cette conception repose sur le principe d'une dimension abstraite dans les processus de reconnaissance qui permet de distinguer dans les notions « travail » et « travailleur », les abstractions des formes incarnées que regroupent les termes de « travaux » et de « travailleurs concrets ». Cette nécessaire distinction entre l'abstrait et le concret n'est pas de même nature que ce que les classiques ont déterminé sous le vocable de travail « abstrait » et « concret ».

Comme nombre d'auteurs, nous avons abandonné l'idée de chercher à recenser le nombre de manières de décrire, de définir la notion de travail. Michel Lallement (2001b) nous rappelle que cette recherche donne vite le tournis : près de quatorze définitions existent dans le champ de la sociologie et des disciplines qui lui sont proches.

> « (…) Alain Cottereau [1994] ne relève pas moins de quatorze définitions qui oscillent entre le travail « devoir-profession-vocation-fonction sociale » de Max Weber et le travail-peine de l'*animal laborans* (Arendt), entre le travail salarié industriel et le travail utilité sociale, entre le travail comme agir instrumental sur la nature externe (Habermas) et le travail comme fondement de la valeur (économistes classiques), etc. Et encore peut-on juger à bon droit que la liste reste largement incomplète puisque les palettes philosophiques et économiques ne sont pas entièrement représentées, les approches psychologiques ou encore ergonomiques ne sont pas prises en compte… » (Lallement, 2001b, p. 33).

Comment proposer une définition de la notion de travail dans ce contexte de diversification ? En tentant de proposer une typologie de la notion de travail sous la forme d'un tableau synthétique des différentes acceptions, comme Michel Lallement (2001b, p. 34) nous le propose.

Tableau 13 :
« Le travail en carte : une typologie élémentaire »



Source : « Le travail en carte » , in : *Daedalus Laborans*, p. 34

Deux axes se coupent et permettent de constituer quatre figures « typiques » du travail. Michel Lallement parle de quatre blocs : A) *Travail-statut* ; B) *Travail-exploitation* ; C) *Travail-souffrance* et D) *Travail-praxis*. Les deux axes situent deux ensembles d'opposition que nous rappelons pour la clarté du schéma proposé. D'une part, l'axe horizontal situe un premier niveau d'opposition entre le travail-action et le Travail-fonction. Puis, verticalement, le travail est repéré soit comme source d'intégration (logique du même), soit comme processus d'altération (logique de l'autre).

La présentation des quatre blocs n'étant pas notre objet, nous allons nous centrer sur certaines acceptions en lien avec notre recherche. Nous préciserons cependant à quelle définition « typique » appartient telle ou telle acception. Nous avons pensé plus utile de proposer de synthétiser dans les trois points qui composent ce premier paragraphe une approche de la notion de travail, au travers de la valeur sociale qu'elle véhicule, et ainsi, éviter les tentations de prophétisme comme celles de catastrophisme.

1) *Le travail comme catégorie anthropologique de l'homme*[320] *ou une certaine vision naturaliste du travail*. Dans la grande majorité des travaux scientifiques et des courants de pensée, le travail est perçu comme une catégorie anthropologique c'est-à-dire un invariant de la nature humaine, dont on retrouve toujours et partout la trace. Il permet l'épanouissement de l'homme, la réalisation de soi (au sens de l'*homo faber* d'Hannah Arendt (1963), c'est-à-dire l'homme qui s'exprime dans ses œuvres). Mais l'homme soumis à la nécessité et aux besoins de son corps ne peut-il être aussi considéré comme un *animal laborans*[321] ? Une manière de procéder à une distinction importante à nos yeux, entre le travail comme valeur sociale et le travail comme source de valeur des biens, des marchandises et des services (par l'approche économique)[322].

2) *Le travail comme moyen de l'intégration sociale*. Le travail salarié est vecteur d'identité sociale pour l'individu qui s'emploie (qui ne chôme pas). C'est à travers l'activité de travail salarié que l'individu acquiert un statut social, c'est-à-dire ce qui donne à un individu le sentiment de sa propre dignité et amène les autres à respecter cette dignité (Schnapper, 1996). Les travaux sociologiques de chercheurs tels George Friedmann (1961), Pierre Naville (1961) mais aussi Renaud Sainsaulieu (1972, 1977), ont montré que l'intégration sociale se réalisait pour l'essentiel dans le travail salarié[323]. La définition du travail comme statut social a fortement contribué à cette situation : « le travail ne préexiste pas aux rapports sociaux, il est rapport social » (Lallement, 2001b, p. 37). L'accès à un statut a pris des formes très variées durant la

---

[320] Simone Weil a écrit que « la notion de travail considérée comme valeur humaine est sans doute l'unique conquête spirituelle qu'ait faite la pensée humaine depuis le miracle grec » (1999, p. 332).

[321] Hannah Arendt a travaillé à partir d'auteurs classiques tels que Platon (La République). Le philosophe grec considère qu'il existe une distinction essentielle concernant la question de la nature du travail : celle de l'existence d'un travail réputé manuel et d'un autre tout aussi réputé intellectuel. Cette distinction entre travail manuel et travail intellectuel, articulée dans le rapport de la supériorité de ce dernier sur le premier fut souvent justifiée par son caractère naturel. Cet héritage pèse encore lourd dans nos sociétés et, récemment, Michel Lallement (2001b) a utilisé une métaphore qui l'illustre en titre de son article paru dans la revue semestrielle du MAUSS, n° 18, Deadalus Laborans. Nous aurons l'occasion de revenir sur cet aspect dans les paragraphes suivants.

[322] « (…) Dans nos sociétés salariales, fondées sur le lien établi entre le travailleur e l'entreprise, l'activité purement productive de biens et de services accède indiscutablement au statut de travail reconnu socialement alors que les autres occupations sont reléguées au rang d'actions de seconde zone. » (Meyer, 1999, p. 13). Le travail acquiert un statut d'étalon des valeurs, de source de richesses (chez un penseur comme David Ricardo) : il devient un facteur d'accroissement de la richesse chez Adam Smith, une marchandise chez Karl Marx.

[323] Ces auteurs précisent que le processus est présent principalement dans l'entreprise qui apparaît ainsi comme le lieu par excellence de l'intégration, comme le « véritable lieu » de la socialisation et de la formation de l'identité individuelle et collective.

dernière période économique : allant de l'emploi à durée indéterminée et à temps plein à une série de statuts professionnels plus ou moins stables et sur des durées plus ou moins importantes. Dans le premier cas, il assure une relative protection, nous parlerons alors de « secteur protégé » (voir chapitre IV), et dans le second, il contribue à l'accroissement d'une part de la population soumise aux conditions d'un marché précaire de l'emploi ; alors même que le travail reste une valeur centrale dans les sociétés productivistes (Schnapper, 1998). Mais peut-on réduire la notion de travail à la dimension salariale qu'il connaît depuis un siècle et demi ? Même si le modèle dominant, de référence, reste le travail salarié, il n'est pas pensable de mettre ainsi de côté non seulement le travail domestique mais aussi le travail indépendant, le travail contraint, sans parler du travail associatif.

3) *Le travail comme mode de dépassement de l'exploitation de l'homme mais aussi comme espace de souffrance humaine*. Il paraît utile de saisir en quoi les notions d'activité, de tâche et de travail construisent l'idée de rapport de travail au sein de ce qu'on essaye de préciser depuis le début de la thèse, le rapport salarial. Ainsi pourrons-nous définir les fonctions qu'exerce la valeur-travail dans la société salariale aujourd'hui. La valeur-travail conserve une position centrale dans les sociétés occidentales, malgré leurs profondes mutations, du fait d'une imprégnation durable et incontestée des pratiques sociales par les notions de morale séculière du travail et de l'*ethos* du devoir[324]. Ce concept introduit par Max Weber dans ses travaux relatifs aux conditions d'émergence du capitalisme comme ordre économique moderne (1964)[325] a été repris récemment par Christian Lalive d'Epinay (1994) qui parle des significations subjectives et intériorisées qui construisent le comportement humain et jouent le rôle de médiateur entre l'individu et son comportement.

---

[324] Pour Dominique Méda (1995), le travail recouvre au moins trois registres clef de l'humanité en assimilant les concepts de travail, de liberté et d'effort dans une même démarche, ce qui correspond au bloc C du tableau de Michel Lallement (2001b).

[325] Citons, pour illustration, la célèbre phrase de conclusion de l'ouvrage de Max Weber, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* : « Le puritain voulait être un homme besogneux, et nous sommes forcés de l'être […]. L'idée d'accomplir son « devoir » à travers une besogne hante désormais notre vie, tel le spectre de croyances religieuses disparues » (Weber, 1964, p. 245).

1.4 - Métamorphoses de la valeur-travail : emploi salarié et individuation de la situation salariale

A la fois *essence de l'homme* mais aussi sa *condition d'humain*, le travail est caractérisé par la grande majorité des chercheurs comme une activité, qui a pris avec la révolution industrielle des formes telles le travail salarié, le travail marchand ou encore dans une acception moderne, l'emploi salarié. Le travail salarié comme statut ou comme action est fondamentalement en voie de transformation, ce que souligne bien la dimension processorale de la notion. Nous pourrions aussi indiquer, en reprenant Alain Touraine, que le travail est la *condition historique de l'homme* (in *Sociologie de l'action*, 1984), c'est-à-dire l'expérience significative, ni naturelle, ni méta-sociale, à partir de laquelle peuvent se comprendre les œuvres de civilisation et les formes d'organisation sociale. C'est pourquoi il est plus important de parler de métamorphose que de recherche de la « juste » place du travail dans la société. D'une part, la métamorphose prend la forme d'une relecture nécessaire de la fonction du travail dans l'emploi, notamment comme mise en forme de l'activité et instauration de relations entre les individus salariés. D'autre part, les rapports de travail qui se développent dans le système d'emploi sont issus des trajectoires et des parcours des personnes. Le travail désigne alors l'activité dans l'entreprise, organisée dans une logique privée qui échappe aux tentatives de codification de l'activité de la personne au travail que représente l'emploi (espace social des rapports de travail) dans la société salariale industrielle ou post-industrielle.

1.4.1 - Le travail comme contenu de l'emploi

L'emploi est le fruit d'une construction sociale qui s'est progressivement constituée au travers de rapports sociaux complexes. Ses transformations modifient sa structure, faisant glisser la forme typique vers un ensemble de formes sociales de reconnaissance du travail qui se définit comme « atypique ». Bien évidemment, la forme typique demeure l'emploi à durée indéterminée et à temps plein. Mais, nous l'avons introduit dans le chapitre I, la tendance est à l'établissement d'un rapport de plus en plus tendu entre ces deux bornes du système d'emploi. Les configurations d'activité qui dérogent à « la » norme ne cessent de se multiplier depuis trente ans, parallèlement à l'évolution des phénomènes d'autonomisation et d'individuation du travail. Ces formes atypiques corrodent l'emploi commun au niveau du temps et de la nature du lien salarial, conduisant à une redéfinition de la norme d'emploi.

> « Les piliers de la forme « normale » d'emploi ont été progressivement érodés : le temps plein, le contrat à durée indéterminée, la subordination et la dépendance à l'égard d'un employeur unique ne constituent plus les termes incontournables qui servent à informer la relation d'emploi pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. En dépit de la récente reprise économique, et de ses effets bénéfiques en termes d'emploi, la « précarisation » reste toujours une réalité massive : en France, entre 1999 et 2000, les contrats à durée déterminée ont augmenté de 60%, les stages et contrats aidés de 65% et l'intérim de 130%, tandis que les formes « normales » d'emploi (emplois stables, contrats à durée indéterminée) n'ont crû que de 2% » (Lallement, 2001b, p. 41).

C'est bien souvent au nom de la quête de l'emploi que les bouleversements ont été promus et validés. C'est ainsi qu'il faut analyser les politiques de l'emploi qui cherchent à favoriser les « petits boulots », les activités de service de proximité, les emplois familiaux, etc. L'hypothèse de « gisements d'emploi » fonde ces choix, qui produisent en fait de la confusion et génèrent de nombreuses ambiguïtés. L'une d'entre elles concerne la nature prescrite ou autonome du contenue de l'acte de travail. En effet, les successives enquêtes « Conditions de travail »[326] réalisées sur la dernière décennie ont montré que le travail (et les formes sociales qui les organisent) est moins prescrit aujourd'hui que par le passé. De là, on passe à l'appréciation que le degré d'autonomie de ces emplois est en progression. La question reste de savoir si la tendance est valable pour toutes les catégories de salarié. Ou s'engage-t-on dans une dualisation du système, au travers de statuts et des contenus « autonomisés » d'une part, et d'autres activités très prescrites avec des procédures formalisées importantes, d'autre part. L'alternative que nous proposons pose une question de délibération politique entre les concepts de liberté (pour permettre aux marchés de faire face aux aléas de la conjoncture) et d'égalité (des conditions d'utilisation de la main-d'œuvre). Toutefois, il est reconnu aujourd'hui, et c'est un fait, qu'intensification du travail, contrôle accru des tâches et accroissement de l'autonomie vont de pair (Lallement, 2001b, p. 40).

Indéniablement, un processus d'individuation est en cours dans la société salariale, le plaçant au cœur de la recomposition du *travail-action* quels que soient les types d'activité et les formes sociales de ces activités : le travail de service aux personnes, de soins à domicile qui caractérise une part conséquente des activités générées par le secteur de l'insertion par l'activité économique est pris dans cette dynamique d'activité.

---

[326] En référence principalement à celles de 1991 et 1998, sans négliger toutefois celle de 1984.

La disponibilité psychologique investie est mise en tension par la nécessité d'être « comptable » du service rendu, produisant stress et diverses formes de violence auprès des opérateurs[327].

1.4.2 - Individuation de la situation salariale et vision entrepreneuriale de la société salariale

Au plan sociétal, flexibilité et individuation ont amené l'émergence d'une vision entrepreneuriale de la société, faisant de l'entrepreneuriat le principe de la cohésion sociale[328]. L'avènement d'une société d'entreprise[329], avec comme corollaire l'institutionnalisation des dispositifs d'insertion par le travail, « a généré un modèle de société qui a fait de l'individu le principe d'unité de l'organisation sociale » (Ebersold, 2001b, p. 64). Du coup, le modèle de l'accès égalitaire aux droits qui reconnaît à tous l'accès aux mêmes prestations par le principe d'équité qui reconnaît à chacun le droit à des services adéquats n'est plus valide. L'individualisation des parcours d'accompagnement des incapables à l'emploi implique que ces personnes collaborent aux modalités d'intervention sociale et qu'elles doivent, bien entendu, se définir comme des acteurs participant activement à la vie de la cité. Etrange paradoxe ! Pas vraiment si on considère que les dispositifs institutionnels ne font que développer une tendance lourde au plan sociétal, à savoir mettre au *centre de l'action* les publics cibles des mesures des politiques de l'emploi. Par le processus d'individualisation, la part de responsabilité et de contrôle du « sans-emploi » sur l'action qui le concerne augmente. Il devient un acteur (au sens de sujet) à part entière du processus de formation ou d'insertion[330]. Le modèle de société qui se génère ainsi prend, comme le souligne Serge Ebersold (2001b), ses marques avec les modes d'organisation sociale issus de la division du travail pour s'appuyer sur le jeu aléatoire des talents et des qualités

---

[327] Michel Lallement a souligné dans ses travaux, notamment concernant le cas des « aides à domiciles » (1998), que les ambiguïtés des politiques de l'emploi ainsi définies, sont propices à l'expression de fortes violences symboliques qui opposent travailleurs et bénéficiaires, violences dont les salarié(e)s à domicile ne ressortent pas toujours indemnes (Lallement, 2001b, p. 43).

[328] Nous aurons la possibilité de revenir sur cet aspect dans le chapitre V à propos de l'entrepreneur de solidarité.

[329] Il ne faut pas oublier que ce phénomène est parallèle à un désengagement de l'Etat (en tant qu'acteur économique) et, surtout, à l'inscription de l'action publique dans une logique de marché. Par ailleurs, l'Etat reste très présent dans le développement de ce système par les aides [à la flexibilité] qu'il met en place depuis près de quarante ans.

[330] Les termes ne sont jamais anodins : évoquer ici le terme d'insertion vient remplacer la notion d'intégration. Il n'est plus tout à fait question d'incorporer un élément à l'ensemble mais bien plus d'enrichir le tout par l'apport d'un élément nouveau dont la qualité intrinsèque ne doit pas disparaître. Du coup, le sens des relations qui unit la société à ses membres s'en trouve bouleversé (Costa-Lacoux, 1993).

individuelles, principe qui structure de plus en plus le système d'emploi, en premier lieu dans ses marges salariales comme celles du secteur de la gestion des inemployables.

Fondés sur une logique de la performance, ces emplois font l'objet d'une organisation polyvalente (produisant des pratiques de type taylorienne) alors qu'ils reposent sur une population active fragile qui ne dispose pas de toutes les ressources nécessaires aux tâches qui lui incombent (qualifications professionnelles insuffisantes, insuffisante maîtrise des réseaux d'information et d'interdépendance dans lesquels elle sont occupée). Car, dans l'incapacité d'accéder à l'emploi typique, nombre de travailleurs éloignés de l'emploi sont conduits à accepter des formes atypiques, lot des salariés les plus fragiles sur le marché du travail.

> « Identifiant la société à un système de coopération construit par des acteurs responsables, coopératifs, à même de définir et de construire leurs schèmes d'appartenance, cette perspective remet entre les mains des individus la responsabilité de construire le monde dans lequel ils vivent. » (Ebersold, 2001b, p. 64).

Pour préciser ce point, revenons aux travaux classiques sur les publics en insertion : considérés, selon la formule de Robert Castel, comme des « inutiles au monde » , ils n'en demeurent pas moins un élément de plus en plus prégnant d'une nouvelle logique sociétale de production, à savoir constituer les bataillons pauvres d'une nouvelle armée (de réserve) désignée l'intérim[331]. Le formidable développement de l'emploi intérimaire depuis bientôt dix ans a enfoncé le coin du système d'emploi à la française, configurant un sous-ensemble stable de main-d'œuvre dont les profils ont été définis par Catherine Faure-Guichard (2000) : une typologie en trois segments distincts : l'intérim d'insertion, l'intérim de transition et l'intérim de profession. Une typologie très marquée par les caractéristiques socio-démographiques (âge, cursus d'étude, diplôme…) qui opposent très nettement deux populations, dont une qui nous intéresse davantage car elle est plutôt âgée avec un niveau de diplôme peu ou pas élevé et qu'elle a recours à un intérim à plus long terme[332] (Jourdain, 2002).

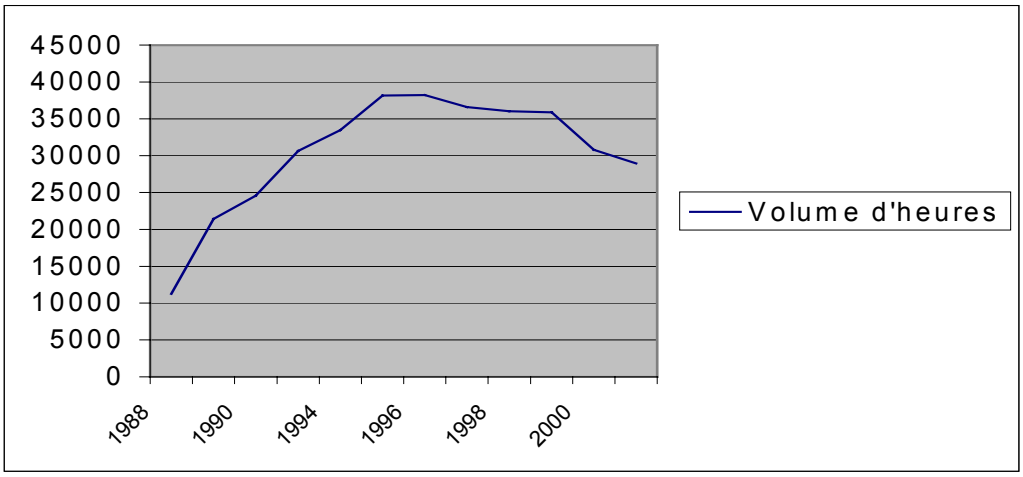
---

[331] En 1999, en flux, 1,8 millions de personnes ont réalisé au moins une mission d'intérim soit près d'un actif sur quinze (rapporté à l'effectif de la population active de 26 millions).

[332] Ne pas confondre avec la durée de la mission qui demeure, pour cette population, de courte durée. Les missions alternent avec des périodes de chômage.

On peut constater grâce au graphique ci-dessous que l'activité de mise à disposition concernant les associations intermédiaires suit les évolutions de l'activité économique. Avec la croissance économique (périodes 1989/1990, 1996/1998), l'activité des structures (mesurée avec le niveau moyen de mise à disposition) augmente (passant de 11 274 heures à 24 588 en trois ans, pour atteindre le niveau de 36 033 heures en 1998), le mouvement s'inversant dans les périodes de croissance moins importante).

Figure 3 :
Evolution du volume d'activité moyen des AI entre 1988 et 2001



Après avoir été des *chômeurs*, des *incapables*, les voici *intérimaires* … avant de devenir des *inemployables* et en demeurant des *pauvres* pour l'éternité. Aujourd'hui, peut-être plus qu'auparavant, les publics en insertion sont vulnérables face aux situations de chômage (liées à la croissance économique) et aux évolutions de la société salariale (intensification des formes atypiques d'emploi). Nous avons soutenu l'idée que les individus employés dans des activités professionnelles d'insertion comme celles développées par les structures du champ de l'insertion par l'activité économique peuvent être qualifiés d'*inemployables* car ils souffrent d'un double phénomène, celui de la précarité professionnelle et celui d'une inégalité croissante face aux contraintes de flexibilité que génère le système capitaliste. Ces situations s'inscrivent dans un contexte socio-historique particulier, le passage d'une société salariale fondée sur le modèle fordiste, à son apogée durant la période dite des « Trente glorieuses », à une société post-industrielle caractéristique des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix qui a totalement inversé le processus d'intégration professionnelle dans l'ensemble social, « inventant » au passage le terme d'*exclusion* (que nous allons développer dans la section suivante), rendu nécessaire pour comprendre les ruptures de liens sociaux en

cours dans la société salariale. Les deux décades qui viennent de s'écouler ont vu se développer un autre signe des évolutions : l'émergence de la notion d'*insertion* (début des années quatre-vingt) venant s'accoler à celle d'*exclusion* comme la deuxième face de la même pièce, du même problème.

> « Les anciens clivages entre aptes et inaptes au travail, fondateurs dans la protection sociale, ne peuvent structurer leur prise en charge ; les cadres juridiques, distinguant entre le droit de l'activité professionnelle, celui de l'inactivité provisoire et le droit de la formation, ne résistent pas aux problèmes inédits de ces publics. C'est, sur un versant négatif, ce que nous montrent les premières expérimentations en matière d'insertion. » (Lafore, 2000, p. 96)

Ce constat incontestable souffre toutefois d'une faiblesse de description et d'analyse. A cela deux explications partielles : premièrement, la notion d'insertion reste ce concept flou que Francis Bailleau (1985, 1990) dénonçait déjà dans les années quatre-vingt et qui rend difficile la présentation des nombreuses situations qui composent cet ensemble, secondement l'*insertion* est la seconde face de l'exclusion. Régulièrement analysées de pair, ces deux notions doivent faire l'objet d'une réflexion renouvelée et séparée, ce à quoi nous nous emploierons dans les deux sections suivantes du chapitre.

Section 2 - Exclusion des publics les plus éloignés de l'emploi

En ce qui concerne notre objet, rappelons qu'une partie de la population active est considérée par les observateurs comme exclue de l'emploi « ordinaire » : situation nouvelle accentuée par une précarisation des situations qui rend de plus en plus aléatoire les perspectives d'une résorption du phénomène par la seule croissance économique. Au centre de nombreuses controverses, « ces mises à l'écart de la vie sociale normale », selon Jean-Pierre Terrail (1993), ont fait converger les débats et la réflexion sociologique de la problématique vers la notion d'exclusion, à entendre comme la séparation entre des individus qui ont leur place dans la société et d'autres que l'on doit y insérer. Cette définition commune de l'exclusion est devenue une nouvelle catégorie des sciences sociales ; peu de scientifiques s'engageraient à la remettre en question. Pourtant elle soulève de nombreuses questions. Depuis les années soixante-dix, la notion d'exclusion fait l'objet d'incessantes définitions et redéfinitions car elle est

mobilisée pour expliquer des situations de plus en plus nombreuses et identifier toujours plus de nouveaux groupes sociaux pris dans le phénomène que l'on peine à circonscrire (Silver, 1994). Chargée d'ambiguïté, difficile à définir avec précision, la notion renvoie surtout à des conceptualisations différentes et soulève des « enjeux d'importance » comme le souligne Ali Boulayoune (1996), d'où une difficulté pour l'observateur à clarifier le terme[333], ses registres et les discours qu'il véhicule[334] : son emploi recouvre de nombreuses connotations et dimensions d'ordre économique, social, politique et culturel. Ce qui dénote en définitive une réelle difficulté à saisir le phénomène, de sorte que la richesse et l'éparpillement des significations données au terme *exclusion* marque un manque de solidité et de stabilité du concept dans le temps et dans l'espace (Bouget et Noguès, 1994). Serge Paugam (1996), pour sa part, écrit dans l'introduction à l'ouvrage collectif qu'il a dirigé[335] que l'exclusion est désormais le paradigme[336] à partir duquel notre société prend conscience d'elle-même et de ses dysfonctionnements, et recherche, parfois dans l'urgence et la confusion, des solutions aux maux qui la tenaillent.

Afin de mieux rendre compte de la diversité des enjeux autour de ce « terme flou » (Mongin, 1992, p.8), il nous faut procéder à un examen synthétique et systématique des différents travaux de recherche relatifs aux discours sur l'exclusion, ce qui nous permettra de contribuer à une histoire du concept, premier point de développement (I) de cette section 2. Ces éléments contextuels et les clarifications de sens nécessaires nous permettront de mieux poser la question de l'exclusion, de mieux définir la nature, les mécanismes du phénomène (II).

---

[333] Les débats autour ou à l'occasion du phénomène social de l'exclusion sont anciens même si le début de l'emploi du terme peut être situé dans les années quatre-vingt. Hillary Silver nous rappelle que, à cette époque, on parle plus aisément d'insertion que d'exclusion. L'accent mis sur « l'insertion » et l'intégration en tant que remèdes à l'exclusion se retrouve dans les intitulés d'un large éventail de dispositifs sociaux mis en place en France au cours des années quatre-vingt (1994, p. 588).

[334] Le terme est d'ordre commun, son emploi dans le texte de la thèse ne revêt aucune dimension conceptuelle.

[335] L'exclusion : l'état des savoirs. La découverte, 1996, 503 p. (Textes à l'appui)

[336] Un paradigme « représente tout l'ensemble des croyances, des valeurs reconnues et des techniques qui sont communes aux membres d'un groupe donné » (Kuhn, 1983, p. 238). Quant à Hillary Silver, elle précise que les paradigmes se réfèrent également à des solutions concrètes d'énigmes qui, employées comme modèles ou exemples, peuvent remplacer les règles explicites en tant que bases de solutions pour les énigmes qui subsistent dans la science normale (Kuhn, p. 238, cité par Hillary Silver). En résumé, ils servent à orienter les travaux d'une communauté scientifique.

I - L'exclusion et ses discours[337]

Le terme d'exclusion a de nombreux synonymes qui, souvent, ont des sens contradictoires, ce qui aboutit à un concept controversé, source de polémiques et d'enjeux idéologiques[338]. Le processus d'exclusion et la position d'exclu, au moment où elle est analysée, sont-ils liés à un changement survenu dans la situation de la personne auparavant intégrée ou renvoient-ils à une situation permanente de personnes ou de groupes exclus qui aspirent à l'intégration ? Il est absolument nécessaire de clarifier, au delà de la définition, ce qui est en jeu et ainsi, définir un début et une fin au phénomène observé. Sans remonter au Moyen-Age, comme nous l'avons fait dans le chapitre II à propos de l'idée de pauvreté dans les sociétés occidentales, nous avons porté notre attention sur la période récente de ces trente dernières années.

Nous sommes sensiblement passés d'un discours relatif à l'exclusion des « inadaptés » ou des « pauvres » dans la période des années soixante – soixante-dix à celui de la précarité et des salariés de la précarité pour plagier le titre de l'ouvrage de Serge Paugam (2000), *Le salarié de la précarité*, à la fin des années quatre-vingt-dix. Un glissement sémantique qui n'est pas anodin et qui renvoie à des réalités bien différentes qui ont contribué à masquer le réel par un brouillage des concepts et une focalisation sur des populations diverses.

Encadré 8 : Recensement des différentes catégories sociales ayant fait l'objet d'une ou plusieurs études sur l'exclusion (Castel, 1995)

« Les personnes touchées par le chômage de longue durée ou par le chômage récurrent ; celles qui ont des emplois précaires ou non qualifiés, surtout les travailleurs âgés ou ceux qui ne sont pas protégés par la législation du travail ; les travailleurs à faible revenu et les pauvres ; les paysans sans terre ; les personnes non qualifiées, illettrées ou qui ont abandonné l'école ; les personnes victimes d'un handicap mental ou physique ; les toxicomanes ; les délinquants ; les prisonniers ou les personnes qui ont un casier judiciaire ; les parents célibataires ; les enfants maltraités ou victimes d'abus sexuels, ainsi que ceux qui vivent dans des ménages à problèmes ; les jeunes qui manquent d'expérience du travail ou de qualifications ; les enfants mis au travail ; les femmes ; les étrangers ; les réfugiés et les immigrés ; les minorités raciales, religieuses et ethniques : les personnes dépourvues du droit de vote ; celles qui bénéficient de l'assistance sociale ; les mal-logés ou les résidents de quartiers « mal famés »

[337] Nous nous appuierons sur les travaux d'Ali Boulayoune, notamment sa thèse (1996) pour rendre compte de ce mouvement qui tente de définir une nouvelle logique sociale en cette fin de siècle, dans les pays occidentaux.

[338] C'est dans ce contexte que nous posons, comme Hillary Silver l'a fait dans son article sur l'exclusion sociale de 1994 en reprenant l'idée de Martine Xiberras, le principe d'un concept « relatif » concernant le terme « exclusion ».

; les personnes dont le niveau de consommation est au-dessous du seuil de subsistance (les mal-nourris, les sans-abri, le quart-monde) ; ceux dont la consommation, les loisirs et autres pratiques (abus d'alcool ou de drogue, délinquance, coutumes vestimentaires, façons de parler, façons d'être) sont montrés du doigt ou étiquetés comme déviants ; ceux qui descendent l'échelle sociale ; les personnes isolées, privées de famille ou d'amis. »

2.1 - Les années soixante-soixante-dix ou le développement d'un processus d'exclusion de certaines populations par une non intégration dans l'emploi comme facteur d'accès à la société de consommation

Une partie de la population en France est considérée comme « laissée-pour-compte » vis à vis de la croissance économique. Les débats publics feront état de l'inadaptation de ces groupes sociaux, les inscrivant dans un processus de pauvreté relative ou absolue[339]. Ces populations sont restées en marge du développement économique et de la consommation de masse qui se généralise, cristallisant ainsi l'émergence de la « société de consommation » appelée de tous ses vœux par les salariés et dont certains se trouvent exclus. Ces situations de mise à l'écart d'une partie de la population salariale vont faire l'objet d'enjeux politiques, qui souligne au passage la production de dysfonctionnements, notamment dans le système de protection sociale (outil devant garantir l'accès au bien-être économique et social). La réflexion centrée sur ces exclus de la croissance va alimenter un ensemble de discours de nature différente, tant dans les sciences humaines comme notre discipline que dans les sciences dites du politique.

Comment se sont développées ces situations d'inadaptation sociale, qui ont abouti à une marginalisation d'une part non négligeable de la population française ? René Lenoir va

---

[339] La manière de définir la pauvreté en terme de situation absolue ou relative renvoie à une approche économique voire monétariste du phénomène. Les économistes n'envisagent pas d'aborder l'exclusion en tant que telle ; ils considèrent la problématique de l'exclusion sociale et économique que dans le registre global d'une urgence et d'une nécessité qui ont, d'un point de vue historique, fondé l'économie politique et auxquelles cette dernière doit répondre (Gazier, 1996, p. 42). En effet, les théories standards s'entendent pour définir la pauvreté en terme de revenus monétaires sur une période de douze mois, à partir de l'indicateur du niveau de vie (le revenu monétaire annuel). Ce choix est certainement critiquable car imparfait : contrairement aux inactifs, les travailleurs pauvres ou chômeurs pauvres peuvent rarement mobiliser d'autres ressources que leurs revenus monétaires [Houriez J.-M., Legris ? (1998), « L'approche monétaire de la pauvreté : méthodologie et résultats », Economie et statistiques, n° 308-309-310, Insee]. La question centrale de ces approches économistes est celle de l'établissement du seuil de pauvreté : absolu ou relatif. S'il est relatif, il est fixé en référence à la distribution des revenus observée dans le même pays à la même date. Le pauvre est alors celui qui ne peut adopter les standards de consommation en vigueur dans la société où il évolue. En Europe, on a adopté un seuil relatif fondé sur le niveau de vie médian de la population. Un seuil relatif est souvent plus élevé qu'un seuil absolu. En France, le concept de pauvreté se définissant au niveau du ménage, le seuil de pauvreté correspond à 0,8 SMIC pour une personne seule, et 1,6 SMIC pour un couple avec deux enfants.

jusqu'à écrire que la France compte près de quinze millions de pauvres dont cinq millions d'exclus[340] en 1974. Cette affirmation fait débat car on y lit une exagération de la réalité justifiant la volonté politique - le but recherché est la cohésion sociale - de créer les conditions d'un électrochoc salutaire dans ce qu'il est alors coutume d'appeler la « nouvelle France », selon la formule du premier ministre Pierre Chaban-Delmas. Cette assertion de René Lenoir pose surtout, au plan théorique, un problème de catégorisation des situations sociales. Et l'objectif de ce paragraphe est de dresser les grandes lignes des analyses qui ont traversé trois décennies pour nous permettre de mieux situer les termes du débat.

2.1.1 - Un début de période qui illustre une réduction des inadaptations

Les individus exclus de l'emploi sont définis comme pauvres, et plus profondément comme « inadaptés sociaux », caractérisation que nous devons à René Lenoir (1974)[341] et qui recouvre des réalités bien différentes puisqu'elle renvoie à plusieurs catégories de population[342] connaissant, selon l'auteur, des difficultés d'intégration dans la société (René Lenoir parlera de « corps social »).

Pour l'auteur (1974, p. 5), ces exclusions du groupe social provoquent une double inquiétude : nature des difficultés que les individus rencontrent et importance quantitative du phénomène dans le contexte de développement économique de l'époque, le nombre des exclus ne cessant de croître. Aussi va-t-il parler de l'avènement d'un nouveau fléau, celui des temps modernes, qu'il compare à celui de la lèpre des époques médiévales et qui s'étend dans une France moins connue où l'alcoolisme n'a pas disparu, la drogue est apparue, les névroses et les maladies psychosomatiques prennent le pas sur tous les autres, les délinquants se multiplient, la frange des marginaux s'étend. René Lenoir ambitionne de limiter, à défaut de le résoudre, le problème de l'inadaptation sociale des populations exclues par des mesures d'intégration sociale[343]. Affirmer l'objectif de réintégration des exclus devient un mot d'ordre de l'action de

---

[340] Lenoir R. (1974), *Les exclus : un français sur dix*, Paris, Seuil.
[341] Idem, pp. 10-16.
[342] Puisque ce n'est pas l'objet principal de notre travail, citons simplement les principales catégories d'individus que René Lenoir regroupait sous le vocable d'inadaptés sociaux : débilité mentale, inaptitudes sociales (délinquance, alcoolisme, marginalité…) et physiques (dues à des problèmes médicaux ou au vieillissement…),
[343] Durant cette période, l'auteur est secrétaire d'Etat à l'Action Sociale.

l'Etat et les interventions à visée corrective seront au centre des politiques d'action sociale en matière de traitement de la pauvreté et de l'exclusion[344].

Les travaux de René Lenoir feront l'objet d'un certain nombre de critiques car il a procédé par amalgame de situations très hétérogènes, comme nous le suggérions dans l'introduction du paragraphe. En procédant à la constitution d'une nouvelle catégorie, les exclus, René Lenoir a, semble-t-il, voulu gommer une dimension centrale des phénomènes observés, à savoir les inégalités des conditions d'existence des différentes catégories sociales. Les travaux successifs de Jeanine Verdès-Leroux (1978), puis de Jean Michel Belorgey (1992) ont tenté de montrer les limites de l'apport de René Lenoir. En effet, amalgamer des groupes sociaux différents procède d'un souci de faire disparaître l'individu au profit de l'objet[345], ici d'une politique sociale étatique[346] (ce sera surtout la critique de Jean Michel Belorgey) tout en continuant à considérer certains comme dangereux et appartenant à des environnements « criminogènes » pouvant mettre en danger le fonctionnement de l'économie.

2.1.2 - La lutte contre la pauvreté

Toujours dans une optique de développement de la société appuyé sur la croissance économique (termes que l'on retrouve encore aujourd'hui dans de nombreux programmes politiques), c'est à la lutte contre la pauvreté que l'Etat va s'employer à partir du milieu des années soixante-dix. La pauvreté est une situation résiduelle que la croissance « finira par résorber ». Lionel Stoléru (1973) va penser qu'il suffit de jouer, à la marge, sur les mécanismes de redistribution des revenus par l'introduction de l'impôt

---

[344] Les lois de 1975 concernant la protection et la réinsertion des personnes handicapées, ainsi que les très nombreux décrets et circulaires relatifs à l'aide au logement et au soutien aux familles en difficulté, illustrent bien ce souci de prendre en compte le problème. Les critiques des travaux de René Lenoir viendront témoigner qu'ils étaient inscrits dans une philosophie de type « plutôt prévenir que guérir », comme le souligne Ali Boulayoune dans sa thèse, page 33.

[345] Ces conceptions organisent des politiques d'intervention de la part des pouvoirs publics, et développent des initiatives privées, que l'on peut qualifier d'« horizontales » c'est-à-dire localisées géographiquement et globales. L'individu disparaît quelque peu et le sujet, terme emprunté à la psychanalyse, n'apparaît plus que de manière incidente et ambiguë. Indifféremment nommé citoyen, bénéficiaire ou personne, il voit la prise en compte de sa singularité demeurer aléatoire (Cersoy, 1993, p. 17).

[346] Jean Michel Belorgey va soutenir que l'action publique ainsi engagée va permettre de ne pas procéder à des améliorations notables dans la société, à partir des exclus, mais à partir des autres groupes sociaux.

négatif[347], pour que la pauvreté disparaisse complètement de nos sociétés [occidentales] car elles sont riches et que leur stade de développement leur permet de supprimer la pauvreté, et donc l'exclusion. En arrière-plan de ce choix de mesures susceptibles de rompre avec la pauvreté apparaissait l'idée que l'économie et ses mécanismes de régulation pouvaient apporter de la justice sociale, permettant ainsi l'intégration des plus défavorisés sur le marché des biens de consommation. C'est une vision possible de la lutte contre l'exclusion.

Parallèlement à cette perspective économique sur la pauvreté et son inévitable disparition puisqu'elle devait correspondre à un état dépassé de la société lié à une période de pénurie (suite à la Seconde Guerre mondiale), les travaux de René Lenoir introduisaient une autre dimension, celle de la cohésion sociale. La réduction des inégalités devait s'accompagner de la mise en place de réformes sociales structurelles, favorisant ainsi l'intégration sociale et économique des populations « marginales ». Le but visé était le maintien de la cohésion sociale c'est-à-dire, selon lui, éviter de trop fortes différenciations entre classes sociales du point de vue des conditions sociales d'existence qui pourraient à terme devenir des menaces pour la cohésion sociale.

Mais là encore, René Lenoir (1974) comme Lionel Stoléru (1973) fondent leur réflexion sur le primat de l'économique et la position idéologique selon laquelle la croissance économique permet une redistribution minimale des richesses sans toutefois remettre en question les mécanismes de l'économie de marché. Mieux définir les techniques technocratiques et monétaires de cette redistribution apporte à l'Etat les moyens de réduire les inégalités et de procéder à des intégrations de populations[348], même si le versement des aides s'apparente à l'idée de minima sociaux.

---

[347] Haut fonctionnaire (alors secrétaire d'Etat au Plan), Lionel Stoléru a repris une idée américaine des années 60 qui conseillait de rationaliser le système de redistribution en nature mis en place pour assurer la résorption des surplus agricoles. Un contexte bien particulier d'où ressortiront en fait deux nouveaux principes de l'action étatique à venir, à savoir la monétarisation et la personnalisation des aides. L'idée était d'améliorer l'efficacité redistributive des transferts sociaux selon le principe de la progressivité des aides allouées aux ménages. Ce dispositif fiscal, au dessous d'un certain seuil qui restait à définir, permettait aux ménages de percevoir un différentiel monétaire qui leur garantissait un revenu minimum d'existence. Mais on peut s'interroger sur la pertinence et le raccourci que certains acteurs opèrent dans la définition et le choix des solutions à apporter aux problèmes sociaux.

[348] Cette perspective s'oppose au courant du libéralisme économique « pur et dur » qui considère que la pauvreté, si elle existe encore après le fonctionnement en équilibre général de l'économie et de ses mécanismes auto-régulateurs, est une situation qui ne peut être analysée qu'en référence à la nature humaine (état d'esprit passif, dépendance des individus, déresponsabilisation…), c'est donc un phénomène individuel (Paugam, 1996, p. 9) ; la solution consistant à couper les aides octroyées afin que ces populations sortent de leur oisiveté…

Ces travaux et leurs effets en terme de politique sociale et économique feront l'objet de contestations indirectes car la question de la pauvreté, dans cette période, ne sera pas au centre des préoccupations des sociologues qui se sont attachés à n'y voir, en fait, que les conditions de la persistance des inégalités et les mécanismes de leur reproduction. Les travaux sociologiques des années soixante-dix se sont orientés vers la question des inégalités de positions dans la structure sociale plutôt que vers l'approche du phénomène en soi. Ainsi avons-nous assisté au développement de travaux balayant le spectre des inégalités en terme de « déficit culturel » et de reproduction de la domination sociale.

2.2 - Les années quatre-vingt - quatre-vingt-dix ou la crise de l'emploi et l'accentuation du phénomène de précarisation et des formes d'exclusion sociale et économique de certains groupes sociaux

Les éléments du débat concernant la question de la montée en puissance de la « crise » de l'emploi à travers l'accroissement tendanciel du chômage a entraîné un élargissement de l'analyse, en terme de précarité, aux populations bornant les catégories précédemment entrevues, et notamment la catégorie des jeunes qui sortent du système scolaire de plus en plus « marginalisée » faute de pouvoir s'employer. On pourrait presque ajouter quelques dizaines de milliers d'individus à la première tentative de dénombrement des pauvres et exclus de René Lenoir des années soixante-treize – soixante-quatorze.

La situation des années quatre-vingts montre un accroissement des inégalités du fait de la montée en nombre des chômeurs et de l'allongement de la durée moyenne accentués par la vague de restructurations industrielles, ce qui place un plus grand nombre de personnes dans des situations de dénuement parfois extrême. Ces profondes mutations économiques s'accompagnent d'un autre « tremblement de terre » : l'ébranlement de la société salariale. Plus précisément, c'est le système d'emploi qui est interpellé dans ces mouvements sociétaux (montée d'un chômage de masse, avec comme forme nouvelle un chômage de longue durée qui « déboussole » la plupart des analystes provoquant de sérieuses difficultés à saisir les changements en cours). Certains travaux de recherche que nous avons étudiés posaient la question de savoir si ces évolutions étaient des éléments de connaissance d'une nouvelle manière de penser ces problèmes ou non. Il faut se rendre compte que, relativement à celui qui prévalait dans les années soixante-

dix, le discours dominant est resté peu novateur en la matière, bien qu'il ait subi des aménagements de circonstance (Boulayoune, 1996).

2.2.1 - Le retour de la question de la pauvreté

Le terme de pauvre, sans avoir jamais totalement disparu, fait un retour « en force » dans les années quatre-vingts, opérant un glissement vers de « nouveaux » groupes sociaux, ceux qui sont les plus en difficulté dans l'accès à l'emploi. On parlera d'une problématique du ré-accès à l'emploi pour ces populations (chômeurs de longue durée, jeunes,..) qui, en définitive, éclaire un même et unique phénomène : celui de la difficulté pour la société « d'intégrer » une partie importante de ses membres, les excluant de l'accès à l'emploi ordinaire et les rejetant hors de l'échange marchand classique. La décennie des années quatre-vingts voit se développer de nouvelles formes d'emploi dits atypiques de plus en plus nombreux : la notion de « petits boulots » accompagne cette évolution. Ces emplois étant souvent précaires et assis sur des contrats de travail à durée courte, donc très déterminée, les milieux professionnels et institutionnels parleront de « nouvelle pauvreté ».

L'introduction de ces notions vise à traduire le fait que les situations de pauvreté s'étendent à de nouveaux groupes sociaux jusque là épargnés. Mais la question de recherche, récurrente, de savoir qui ils sont, de les définir avec précision, est toujours aussi absente que dans les années soixante-dix. En cela, on peut constater une certaine continuité. Cette situation s'accompagne du retour de l'exclu, comme figure de cette nouvelle pauvreté qui concerne plus les familles que les individus puisqu'elles étaient dans une situation de vulnérabilité[349] accrue face aux difficultés économiques : une famille sur cinq pouvait être considérée comme vulnérable (C.E.R.C., 1988). De manière plus nette que dans la période précédente, être sous-payé ou encore mal logé créé une situation de vulnérabilité qui va constituer la trame du maintien ou de la chute dans la pauvreté pour ces populations dites exclues.

Ces positions hors du groupe social sont analysées comme la résultante d'une transformation de la société qui se caractérise par des fragilités, des processus de paupérisation et qui provoque de plus en plus de précarité chez les populations les plus

[349] Si les premières tentatives de définition ont porté sur les manques ou les inégalités que vivaient ces populations, reprenant ainsi les grandes catégories des années soixante-dix, la période récente introduit une nouvelle dimension à ces situations, celle de la « vulnérabilité ».

marginalisées. Si la notion de « nouvelle pauvreté » n'a pas dépassé l'horizon des années quatre-vingts, les phénomènes mis en évidence ont permis la ré-émergence de la notion d'exclusion. Sans être nouvelle, elle a cristallisé de nombreux débats et travaux, et a constitué le cadre de référence à la promulgation de la loi d'orientation générale de lutte contre les exclusions en 1998.

2.2.2 - Exclusion salariale et dualisation sociale

Alors que la notion d'exclusion s'appliquait dans les années soixante-dix à la situation particulière de certaines populations qui n'étaient pas entrées dans la dynamique salariale, ou en étaient ressorties, encore qui étaient atteintes d'un incapacité physique, mentale ou « sociale », la période des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix va asseoir la notion sur une base plus large[350], grâce à l'introduction de l'idée de précarité, car elle va désigner l'aggravation des déséquilibres en matière d'emploi aujourd'hui (Demazière, 1992a). La problématique n'est plus uniquement celle du rapport travail/hors travail mais celle qui se fonde sur une distinction entre positions de précarité et positions de stabilité par rapport à l'emploi. Il n'est plus question d'opposer pauvres et salariés mais plutôt de penser la frontière entre « inclus » et « exclus » : en terme de noyau dur de salariés « stables » qui ont un statut et des droits acquis et une périphérie « molle » aux emplois précaires (même dans des formes avec statut). Le modèle sociétal qui se dessine est celui de la dualisation sociale.

Le contexte difficile des marchés du travail avec ses effets aggravés sur les populations dites en difficulté a favorisé l'extension du terme à d'autres champs sociaux tels que le quartier, la ville, en résumé la question urbaine (qui produit ou est vécue comme la mise à l'écart de certaines populations, de certaines zones d'habitation par rapport au reste de la société). Le terme « exclusion » devient synonyme de « rejet », de « cassure », à partir de quoi il serait possible de définir une frontière entre ceux qui participent à la vie sociale et ceux qui en sont rejetés[351]. La généralisation de l'emploi du terme « exclusion» consacre l'idée de la dualisation de la société, c'est-à-dire l'idée d'une coupure entre deux ou des mondes implicitement considérés comme homogènes. Dans la logique des travaux de Bernard Friot (1996, 1998), la question est de savoir où se

---

[350] Il faut aussi entendre l'idée dans un sens géographique car le phénomène touche la plupart des pays occidentaux (Silver, 1994, *Op. Cit.*).

[351] Le processus d'exclusion doit être analysé comme la situation de rejet des représentations normalisantes de la société moderne, que certains individus subissent ou choisissent.

pose la ligne de clivage, entre ceux qui sont « intégrés » à la société (au sens d'emploi régulier) et ceux qui ne le sont pas tout à fait. Cette distinction va obliger à un effort de clarification des catégories de population concernées : chômeurs de longue durée, allocataires du RMI, jeunes, familles monoparentales... On pourra peut-être distinguer les groupes exclus de ceux en voie d'exclusion, mais, dans l'ensemble, ces groupes souffrent d'une difficulté face à ces handicaps vécus comme massifs ; on ne parle plus d'un problème mais d'un ensemble de problèmes.

Les milieux politiques et scientifiques ont repris à leur compte une part non négligeable des dimensions cumulatives de la « crise » et de la fracture du social que contient le terme exclusion. En effet, la notion s'est imposée dans les représentations communes pour rendre compte de la dégradation de la situation socio-économique d'une partie de la population, qui ne peut plus être appréhendée comme résiduelle aujourd'hui. Sous une apparence de consensus, la notion d'exclusion souligne des tensions fortes et des enjeux théoriques d'importance. De nombreuses critiques sont venues rappeler que son utilisation trop fréquente et « souvent inadaptée » (Bouffartigue, 1992) lui a fait perdre du sens.

En introduction au point suivant, deux questions peuvent être proposées à ce stade de la réflexion : Quelles références théoriques structurent la notion d'exclusion ? Le terme est-il pertinent d'un point de vue théorique et méthodologique pour comprendre les transformations en cours et les modalités d'intervention de l'Etat ? Si l'actualité autour du terme pouvait faire croire qu'il s'agit d'une question nouvelle, il y aurait erreur. Néanmoins, les enjeux de solidarité apparus à l'occasion des dérèglements sociaux ont amené le monde scientifique à considérer le phénomène de l'exclusion comme étant la question sociale de la fin du siècle dernier. Le terme est au cœur de la plupart des débats : on peut parler d'un effet de cristallisation autour de ce concept « mou » réunissant, chez les porteurs des dispositifs d'insertion par l'économique, un ensemble

de convictions qui constitue une forme « d'idéologie »[352] (Lagroye, 1997) qui les « arrange » bien.

2.3 - Les perspectives théoriques rendant compte des mécanismes générateurs d'inégalités

Trois orientations différentes peuvent caractériser la place de la sociologie française dans le débat qui nous préoccupe et permettre de comprendre les mécanismes générateurs des inégalités sociales. La première a consisté à appréhender le problème de la pauvreté comme le fait d'un destin « tragique » (Brebant, 1984) où le non accès à la société de consommation serait le fruit d'un cumul des handicaps. Les travaux sociologiques (Labbens, 1969 ; Brebant, 1984 ; Join-Lambert, 1985) de cette approche ont donc essayé de dégager les mécanismes de production et de reproduction de ces inégalités. Ainsi, le destin de pauvreté serait moins marqués par le fait, réel, d'avoir moins que les autres que par le fait de se percevoir différent des autres membres de la collectivité. On parlera du « peuple des pauvres »[353] et le phénomène sera une «permanence de l'histoire », comme le propose le père Wresinski, fondateur du mouvement « ATD-Quart-Monde ». Cette sociologie d'action est plutôt une approche de militants en lutte contre des mécanismes profonds d'exclusion qui ne peuvent pas se réduire à une simple dimension économique. La pauvreté est culturelle (phénomène de transmission générationnelle des dimensions familiales, sociales et culturelles de la pauvreté) et elle confère une spécificité dans la structure sociale. Louis Join-Lambert écrira dans un des ses articles (1985) que la situation de pauvreté chez ces individus met en exergue les manques et les incapacités qu'ils rencontrent pour faire face aux difficultés de la vie. Elle parlera de pauvreté « persistante » en opposition au modèle

---

[352] Cette remarque est tirée du texte de Jacques Lagroye « La production sociale de la solidarité », présenté dans le cadre du séminaire préparatoire à l'appel à projet de recherche de la MIRE *Produire les solidarités : la part des associations*. « (…) L'ensemble des croyances concernant la solidarité, dont on peut avancer qu'il s'apparente à une « idéologie », est lui-même un produit des interactions entre « producteurs » des pratiques et agents autorisés à proposer des schémas généraux d'appréciation, ou d'intellection. Ceux-ci tendent à établir des relations logiques entre pratiques et significations ; que ce soit dans une intention explicative ou dans une intention normative. Ils se livrent à une opération de « pronominalisation » de la solidarité qui n'est pas toujours explicitée, et qui est ainsi elle-même un objet de recherche. Dans la mesure où cette problématisation, et les jugements qui en découlent, sont largement acceptés, c'est une conception légitime de la solidarité qui s'impose, conduisant de multiples acteurs à y rattacher leurs activités habituelles, selon une logique du « recyclage » dont on trouve des équivalents dans d'autres secteurs. » (p .40). Nous aurons l'occasion de retrouver l'auteur dans la troisième section de ce chapitre et au chapitre IV, en analysant le devenir des bénéficiaires des dispositifs.

[353] Pour Robert Castel, parler d'un peuple de pauvre c'est considérer que le « quart monde » en dehors de la classe ouvrière, distinct de celle-ci. Posture très discutable selon lui ; mais c'est la position centrale de l'idéologie d'ATD-Quart Monde.

suggéré, entre autres, par Lionel Stoléru (1973). La pauvreté apparaît comme inévitable puisqu'elle est à la fois héritage et destin. Ali Boulayoune (1996) précisera que la marginalité économique et professionnelle va de pair avec la marginalité sociale[354]. Cet engagement militant derrière cette thèse a fait l'objet d'une critique parce qu'elle propose de considérer la situation comme statique, c'est-à-dire sans possibilité de dynamique, sans place pour une approche en terme de processus[355], s'inscrivant dans une histoire de l'assistance dans les sociétés occidentales. Par ailleurs, les auteurs de cette approche prêtent à cette population une autonomie relative dans la sphère économique, qui questionne plus d'un observateur. Un second ensemble de considérations théoriques, côtoyant ce premier courant de la pensée sociologique française, considère le phénomène du point de vue des rapports de domination et de reproduction. Bien évidemment, nous nous référons aux travaux conduits par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, qui, dans les années soixante-dix, à partir d'études menées sur le système scolaire, vont décrire les processus de « violence symbolique » opérant dans la société. Le groupe dominant cherche toujours à maintenir sa position par des « significations » qu'il cherche à imposer aux autres groupes, dominés, comme légitimes tout en dissimulant « les rapports de force qui sont au fondement de sa force » (Bourdieu et Passeron, 1970). Cette théorie de la « violence symbolique », issue des travaux sur les conditions de production des inégalités dans le milieu scolaire, a été transposée à l'analyse des pratiques du travail social, comme nous l'avons déjà évoqué, avec les travaux de Jeanine Verdès-Leroux (1978 dans son ouvrage sur le travail social. Elle a cherché à montrer que l'action de l'Etat avait pour objectif, concernant les « couches inférieures du salariat », de reproduire les inégalités et non de les combattre. Ainsi, l'action des services sociaux de l'Etat (au sens de l'action sociale en général, comprenant les services étatiques mais également le monde associatif) garantissait la domination de la classe dirigeante sur la classe ouvrière et ses fractions les plus pauvres

---

[354] Sans remettre en cause totalement cette conception mais plus pour approcher une des difficultés fondamentales que pose toute réflexion sur l'exclusion et sa forme dominante sur le plan économique, nous reprenons l'interrogation de Robert Castel (1996b) à propos des mots et de leur difficile cohabitation dans un sujet comme celui qui nous préoccupe. En effet, on peut être amené à passer sans y faire attention, tant les situations humaines observées sont recouvertes d'un « manteau d'infamie », de situation de marginalité à des situations d'exclusion. « Bien que ces deux dynamiques mêlent leurs effets, il est essentiel de les distinguer, car elles sont hétérogènes à la fois quant à leurs conditions de production et au type de traitement qu'elles pourraient relever. L'exclusion n'est pas la marginalisation, bien qu'elle puisse y conduire. » (p.35).

[355] Nous avons à faire à des situations qui doivent être appréhendées en terme de processus. Les travaux de Serge Milano ainsi que ceux de Michel Messu sont intéressants à citer dans notre travail. Voir en bibliographie.

(celles que les auteurs désignent comme « inférieurs »), participant ainsi à un « projet de contrôle social cohérent » de la classe dominante en direction de la classe ouvrière, notamment celle qui risque à tout moment, en raison de la faiblesse des ressources et l'instabilité par rapport à l'emploi, de tomber dans l'exclusion. Cette conception, utile car elle propose de ne plus considérer le champ du travail social simplement comme un acte de solidarité ou une vision altruiste de la société, n'explique pas tout à fait pourquoi, au sein de ce monde, existent des groupes extrêmement défavorisés (au sens de dominés). Le troisième ensemble de savoirs qui permet de comprendre les mécanismes générateurs des inégalités s'identifie aux travaux conduits par Raymond Boudon autour de ce qui deviendra le paradigme de « l'individualisme méthodologique »[356], à partir de l'analyse des « inégalités des chances » devant l'enseignement. Raymond Boudon, qui tentera de définir les conséquences de ces situations dans d'autres champs sociaux, affirme explicitement l'inégalité des positions dans la structure sociale. L'individu est par nature un être rationnel. Il opère donc par choix quand il prend une décision. La méthode courante consiste à analyser les coûts et les avantages à chaque situation, et ainsi rechercher la maximalisation des avantages, ce qui permet de rechercher la position la plus avantageuse. Dans le champ scolaire, les parents opèrent donc par choix rationnel, alimentant par là-même les inégalités dans le système. Mais ces inégalités dues au champ lui-même, elles sont la conséquence des stratégies propres à l'individu. On peut faire à cette approche la même critique qu'aux précédentes. En effet, l'auteur ne définissant pas véritablement le comportement rationnel, l'individu parait déterminé, pour ainsi dire, à être rationnel. Les discours publics des années soixante-dix envisagent cette situation comme naturelle et on cherche alors à prendre les mesures qui vont tenter de réduire l'inégalité des chances (conception du capital humain), en améliorant les capacités de travail et de revenus, c'est-à-dire en égalisant les chances de gains ultérieurs (voir les approches de René Lenoir,1974 ou de Lionel Stoléru,1973). Cette intervention de la sphère publique sur le

---

[356] Concept sans cesse mobilisé, qui construit les rapports entre tenants de telle ou telle école de pensée. Raymond Boudon souhaitait expliquer un phénomène social à partir non plus de la structure mais des comportements humains individuels et des motivations ainsi que des choix que chacun opère, puisque eux seuls peuvent donner du sens à l'action. Mais c'est procéder par omission d'une question pourtant importante, à savoir qu'est-ce qui détermine les comportements individuels ? Observer des phénomènes sociaux dans cette optique, c'est devoir procéder par agrégation des comportements intentionnels et non plus socialement déterminés. Le phénomène social serait alors le produit des comportements individuels dits rationnels, mais limités comme le propose la figure de l'acteur chez Michel Crozier et Erhard Friedberg (1977).

marché permettra aux individus de satisfaire un certain nombre de besoins que le « marché » n'est pas en mesure de combler.

D'un point de vue épistémologique, les usages de la notion « exclusion » s'inscrivent dans des paradigmes de la science sociale et dans des idéologies politiques concurrentes qu'il est sans conteste important d'appréhender car la question fondamentale est la connaissance de la nature de l'ordre social au moment où la société subit de profonds changements. La sociologie n'a pas échappé à ce processus. Il s'ensuit que pour faire un choix parmi les significations, inconciliables, du mot exclusion, il faut nécessairement adopter des valeurs et une conception du monde particulières. C'est le sens du titre II que nous allons développer.

II - Les registres explicatifs du phénomène de l'exclusion

Comment poser le problème de l'exclusion ? Avant de doter l'exclusion d'un statut de phénomène général ou de concept scientifique, capable de transcender les situations nationales ou politiques, il y a lieu d'expliciter les valeurs qui sous-tendent son utilisation afin de clarifier les objectifs implicites des politiques de lutte contre l'exclusion (Silver, 1994). Nous proposons de partir d'une première approche : trois formes majeures d'exclusion sont observables et concernent les registres de l'économique, des institutions et de la sphère du symbolique :

- Tout d'abord, l'individu peut être exclu du marché, de l'échange marchand. Ce processus de rejet s'effectue dans la sphère économique. La pauvreté et le chômage peuvent être ainsi caractérisés comme des formes majeures d'exclusion marchande.

- Puis, il peut s'agir d'exclusion du lien institutionnel, productrice d'une rupture vis-à-vis des institutions normatives[357]. Nous pouvons réunir dans cette catégorie les mises en position hors de l'école (l'échec scolaire), hors de la cellule familiale ou conjugale, d'autres encore en terme d'échec de l'image de soi, ou d'ordre psychologique, qui peut entraîner finalement une rupture du lien symbolique.

[357] Pratiquement toutes les sphères de la société moderne semblent soumises à ces niveaux ou ces limites de la normalité qui définissent en retour, un échec à la norme. Or, cet échec semble constitutif des processus d'exclusion (Xiberras, 1993).

- Enfin, dernière caractérisation, la rupture du lien symbolique regroupe l'ensemble des situations où le lien d'adhésion aux valeurs[358] est rompu, où le sens a disparu.

Comme toute thèse, cette approche concentre des présupposés théoriques qui légitiment les actions des acteurs, principalement celles l'Etat (affirmation d'une justice sociale, recherche de cohésion sociale, principe de la solidarité entre individus, entre exclus et « inclus »…). Quels que soient leurs fondements, ces approches témoignent de la dissimulation des tensions qui traversent l'ensemble de la société. C'est à la recherche des mécanismes et de la compréhension de la nature du phénomène de l'exclusion que nous nous proposons de consacrer ce second titre de la section 2, que ce soit en terme de rupture du lien social (§ - 2.4) ou en rapport à une forme de déviance par rapport à la norme (§ - 2.5). Ces deux entrées vont nous aider à poser un regard critique sur le phénomène de l'exclusion, et ainsi parvenir à le définir.

2.4 - Une rupture du lien social entre l'individu et la société

L'énoncé de ce titre est une référence presque obligatoire à Emile Durkheim et ses travaux de sociologie, notamment son ouvrage *De la division du travail social* (1893). Non que la problématique de l'exclusion ait été son objet de recherche, bien au contraire, car ses questions portaient sur comment et pourquoi les individus réussissent à vivre ensemble[359], comment ils dépassent la crise du lien social causée par le déclin des instances traditionnelles de socialisation. Développées également par Georg Simmel (1908) et Max Weber (1971), ces théorisations ont contribué à la découverte des facteurs d'ordre et de cohérence des représentations collectives et de la cohésion du lien social. Comme le souligne Julien Freund (1993), ces observateurs n'ont pas directement analysé l'exclusion pour elle-même (le terme est connoté négativement alors que l'époque est au positivisme) mais ils ont indiqué, pour ce genre d'analyse, des pistes qu'ils mettent en rapport, parfois seulement par allusions, avec les idées générales de leur propre vision de la sociologie. On y retrouve le cadre conceptuel dans lequel s'inscrivent les approches actuelles concernant la recherche des raisons explicatives de la rupture du lien social. Conséquence de la fragilité de l'individu et de l'insuffisance

---

[358] Il existe toute une série de situations sociales en deçà desquels les individus ne semblent pas habilités à participer à ce qui est « bien », « beau », « convenable » ou « performant ».
[359] Emile Durkheim n'a pas travaillé sur le sujet de l'exclusion mais sur les mécanismes de l'inclusion, de ce qui fait le lien entre les individus.

des ressources matérielles, le processus d'exclusion qui s'exprime comme une situation d'anomie sociale se caractérise par l'affaiblissement des solidarités entre individus et procède, en définitive, à « l'éclatement du social » (Schnapper, 1996).

> « (…) c'est dans la rupture des liens que nous pouvons appréhender les formes de l'exclusion, et de ce fait, appréhender la définition de l'exclusion. Rupture du lien social, mais aussi du lien symbolique, qui attachent normalement chaque individu à sa société (Xiberras, 1993, p. 28).

Observer la rupture entre groupes sociaux ne permette pas vraiment de comprendre les raisons d'une telle situation de cassure du lien social. Quels paradigmes sociologiques sont défaillants ou tellement transformés (logique de la mutation des formes organisationnelles) qu'ils ne permettent plus de penser l'unité (Schnapper, **1988**) ?

2.4.1 - Trois paradigmes pour comprendre l'exclusion

Hillary Silver (1994) propose d'appréhender le processus de l'exclusion au travers de trois paradigmes qui ont structuré les rapports entre membres et fondé la conception du social : la solidarité, la spécialisation et le monopole.

2.4.1.1 - Le paradigme de la solidarité

L'exclusion se produit lorsque le lien social entre l'individu et la société est rompu. Le contraire de l'exclusion est donc l'intégration et le processus qui y conduit, l'insertion (Silver, 1994). L'exclusion menace et renforce tout à la fois la cohésion sociale. Dans le contexte de la pensée républicaine française, l'exclusion est conçue comme un manque de solidarité, une déchirure du tissu social (C.G.P.[360], 1992). Cette conception de l'ordre social est conçue comme s'imposant de l'extérieur, moral et normatif[361], plutôt que fondée sur les intérêts de l'individu, du groupe ou de la classe sociale. Cette perception verticale du fonctionnement de l'ordre qui crée la solidarité implique, selon Emile Durkheim, l'assimilation à la culture dominante et laisse peu de place à l'individu. Sa

---

[360] Commissariat Général au Plan (1992), « L'exclusion : rupture du lien social », *Problèmes économiques*, n° 2282, 1er juillet, pp. 1-4.

[361] L'auteur de ce propos souligne un autre aspect de notre problématique. En effet, l'échec est relatif car il est le résultat d'un regard porté par les autres sur nous. Nous savons que le regard que l'on porte évolue et de ce fait, les normes d'une situation donnée évoluent également. Et de ce fait, la question est de bien comprendre qui regarde l'échec et comment, à partir de quelle idéologie, il regarde. La tentative de définition générale doit donc être relativisée. Il n'est pas inutile de rappeler ici que les travaux de l'école de Chicago ont fortement démontré ce phénomène.

conception de la cohésion sociale fondée sur deux formes de solidarité sociale[362] - la « solidarité mécanique » et la « solidarité organique » - tente de répondre à cette difficulté. Ces deux formes de la solidarité renvoient à des manières distinctes de concevoir la cohérence de la société. D'un côté, en parlant de solidarité mécanique, Emile Durkheim considère que deux individus sont semblables et que c'est ce principe qui assure la cohérence de l'ensemble humain. Alors que dans la seconde forme, l'idée centrale est celle de la complémentarité, la solidarité organique entre les individus assurant la cohésion de la société. Cette seconde forme de solidarité, qui constitue une réponse au progrès, est en même temps une source d'inquiétudes pour les individus par rapport à leur intégration dans la société. Elle n'est plus vue comme simplement « mécanique » c'est-à-dire liée à une division sociale du travail bénéfique à l'ensemble et donc à chacun. Les modèles sont donc forts différents, ce qui renvoie en fait, à deux modèles de société distincts, l'un traditionnel, l'autre moderne selon Emile Durkheim qui les identifie comme deux époques historiques de l'humanité

La distinction pourrait être artificielle si elle n'était pas fondée sur la notion de conscience collective, comme l'a souligné Emile Durkheim dans *De la division du travail social*. En effet, dans le premier type de solidarité, il est nécessaire que la conscience collective[363] domine celle de chaque individu,.le commun étant plus fort que la différenciation. La conscience individuelle est soumise aux croyances communes. On est dans une société qui se pense comme totalité (un tout nécessairement utile[364] à chacun, où l'initiative personnelle et l'autonomie individuelle sont développées), morale[365] qui tend de plus en plus à devenir la condition essentielle de la solidarité sociale (p. 395). Mais Emile Durkheim croit discerner dans ce modèle de solidarité,

---

[362] Dans la conclusion générale de son ouvrage De la division du travail social, Emile Durkheim tente de définir la solidarité, en d'autres termes que ceux ordinaires : « On voit bien combien il est inexact de la définir, comme on a fait souvent, par la liberté ; elle consiste bien plutôt dans un état de dépendance. Loin qu'elle serve à émanciper l'individu, à le dégager du milieu qui l'enveloppe, elle a, au contraire, pour fonction essentielle d'en faire la partie intégrante d'un tout et, par conséquent, de lui enlever quelque chose de la liberté de ses mouvements. » (*Op. Cit*., p. 394).

[363] Pour Emile Durkheim, la conscience collective se définit de la manière suivante : « En s'agrégeant, en se pénétrant, en se fusionnant, les âmes individuelles donnent naissance à un être, psychique si l'on veut, mais qui constitue une individualité psychique d'un genre nouveau » qu'il appelle « la conscience collective » (Durkheim, *Op. Cit.*, p. 103).

[364] Emile Durkheim a insisté dans la conclusion de son ouvrage, *De la division du travail social*, sur l'idée que la notion d'utilité n'était pas un élément central de sa définition de la société, même si elle est nécessaire.

[365] Au sens où ce qui « est moral, [est] tout ce qui est source de solidarité, tout ce qui force l'homme à compter avec autrui, à régler ses mouvements sur autre chose que les impulsions de son égoïsme, et la moralité est d'autant plus solide que ces liens sont plus nombreux et plus forts. » (*Op. Cit.*, p. 394).

forme moderne de société, les prémisses d'un affaiblissement, non des valeurs ou de la morale, mais des réactions collectives nécessaires pour lutter contre les violations des normes et des interdits. Les cadres sociaux intégrateurs antérieurs ont tendance à se dissoudre[366]. Les risques de délitement du lien social sont donc présents. Car, si l'évolution des modèles de société est incontournable car moderne et nécessaire à un développement social du tout collectif, la division du travail[367], qu'elle entraîne inévitablement, génère la montée de l'individualisme. Ce dernier est facteur d'anomie et produit dans le lien social des déchirures qui affectent en retour chacun des membres du corps social. Aller au-delà de cette évolution, c'est donc passer par le resserrement des liens d'appartenance à une même société ou une même corporation, lieux de cohérence, au travers notamment du développement des corporations professionnelles omniprésentes, espaces de socialisation et d'éducation des individus.

2.4.1.2 - Le paradigme de la spécialisation

Comment assurer les liens d'interdépendance entre individus alors que le progrès contribue à l'établissement d'une société fondée sur la différentiation extrême des fonctions et des métiers ? La solidarité organique n'a pas réussi à répondre aux effets anomiques de cette évolution sociétale qui a multiplié les situations différentielles entre les individus, plaçant certains hors de l'emploi et la majorité dans un rapport de spécialisation professionnelle et une séparation des sphères sociales.

Concernant les associations intermédiaires, le rapport de spécialisation que décrit Hillary Silver (1994) prend une forme classique, celle qui distingue les emplois effectués chez des particuliers et ceux en entreprise ou collectivité. Le poids relatif du volume d'heures des emplois chez les particuliers est en augmentation constante depuis plus de dix ans, passant de 31,3% en 1991 à 52,8% en 2001, alors que le volume d'heures travaillées en entreprise ou collectivité a connu le processus inverse, passant de près de 69% en 1991 à 47,2% en 2000, soit une baisse de plus de 21 points en un peu plus de dix ans. L'intervention du législateur a accéléré le phénomène en réduisant assez fortement l'accès à l'emploi en entreprise en 1998, dans le cadre de la loi de lutte

---

[366] Emile Durkheim fait ici référence à l'école, la famille, le pouvoir de l'Etat ou encore la religion.

[367] Sous la forme de corporation professionnelle qui, elle seule, peut réunir les conditions d'un ordre social moral cohérent. C'est sur le modèle des corporations dans l'Antiquité et au Moyen-Age que s'appuie la proposition d'Emile Durkheim, pour sortir des crises que traversent la société moderne et ainsi retrouver une cohérence du corps social.

contre les exclusions, entraînant une spécialisation accrue alors que, de manière tendancielle, le milieu professionnel favorisait la recherche d'heures a travaillées en milieu entreprise au détriment de celles auprès des particuliers.

Tableau 14 :
Heures travaillées dans les AI selon la catégorie d'utilisateur

	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Emplois effectués chez des particuliers	31,3	26,4	31,2	37,5	36	37,6	40,4	51,9	52.8
Emplois en entreprises ou collectivité	68,7	73,6	68,8	62,5	64,0	62,4	59,6	48,1	47,2

Source : MES-DARES – Suivi statistique annuel

L'analyse peut être affinée en rapprochant les données statistiques disponibles, les heures travaillées selon le type d'emploi exercé, auprès des deux catégories d'utilisateurs. Le suivi statistique annuel permet de comparer deux activités sensiblement identiques dans leur définition mais qui s'exercent de manière différenciée auprès des deux grandes catégories d'utilisateurs nommés ci-dessus. L'accroissement des emplois à domicile (correspondant à l'utilisateur « particulier » est bien plus importante que celle des emplois d'entretien et de nettoyage auprès des « entreprises » et des « collectivités » comme nous le montre la lecture comparée des données du tableau suivant.

Tableau 15 :
Heures travaillées dans les AI selon le type d'emploi exercé

	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Emplois à domicile	23,5	23,4	25,4	29,8	27,8	29	31,9	39,7	41,1
Emplois entretien ou de nettoyage	13,1	8,5	10,5	11,3	12,3	12,8	13,2	16,9	19.3

Source : MES-DARES – Suivi statistique annuel

Mais l'analyse des données nous fournit un autre niveau de lecture concernant une troisième dimension du processus de spécialisation, à savoir que les associations intermédiaires se spécialisent dans des types d'emploi peu ou non qualifié illustrant un rapport, classique aujourd'hui, entre niveau de formation faible des individus et des emplois peu ou non qualifiés. La lecture du tableau ci-dessous montre assez bien que

dans les associations intermédiaires le volume d'heures travaillées en pourcentage va plutôt aux emplois peu ou pas qualifiés[368].

Tableau 16 :
Heures travaillées dans les AI selon le type d'emploi exercé

	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Emplois à domicile	23,5	23,4	25,4	29,8	27,8	29	31,9	39,7	41,1
Emplois entretien ou de nettoyage	13,1	8,5	10,5	11,3	12,3	12,8	13,2	16,9	19,3
Emploi de manutention	16,3	17,9	16,6	13,3	13,1	14,2	11,6	8,7	7,0
Autres emplois OQ ou ONQ	11	17	10,4	8,9	9,7	9,1	6,8	4,5	3,6
Total en %	63,9	66,8	62,9	63,3	62,9	65,10	63,50	69,8	71,0

Source : MES-DARES – Suivi statistique annuel

Ce processus de différenciation sociale accrue, inscrit dans une division économique du travail, correspond à une conception libérale des échanges et du fonctionnement sociétal.

> « Le libéralisme conçoit (…) l'ordre social (…) comme des réseaux d'échanges volontaires entre des individus autonomes ayant leurs propres intérêts et leurs propres motivations. (…) l'exclusion résulte d'une séparation inadéquate entre les sphères sociales, de l'application de règles inappropriées à une même sphère donnée ou d'obstacles à la liberté de mouvement et d'échanges entre les sphères.» (Silver, 1994, p. 598).

Le processus de spécialisation consiste en la réintroduction, de manière tendancielle, du rapport de domesticité alors que, durant le XXème siècle et ses successives révolutions industrielles, la courbe s'était inversée. L'exclusion apparaît comme la conséquence de ce processus de spécialisation qui touche toutes les parties de la population active, y compris les bénéficiaires des associations intermédiaires pour ce qui nous concerne. Chacun y appréhende la réalité sociale au travers des échanges tissés par la vie économique et la redistribution des richesses entre les diverses catégories (Schnapper, 1996), les bénéficiaires du champ de l'insertion par l'économique n'échappant pas à ce phénomène. Les échanges sociaux et économiques constituent les formes d'une

[368] Nous avons pris le choix de ne regarder que les données les données les plus importantes et qui n'ont pas subi un changement de nomenclature en 1995.

participation concrète ou imaginaire à la vie collective[369], essentiellement dans les activités salariales. Comment participer au processus décrit ci-dessus alors que les règles qui structurent cet espace leur échappent et qu'elles peuvent leur apparaître comme des « obstacles » à leur insertion ? Les caractéristiques individuelles de motivation nécessaires à l'expression de cette autonomie qui peut assurer la réalisation de leurs intérêts semblent bien les marginaliser plus encore. Dans ce contexte, les individus les moins bien dotés en réseaux familial et social traversent des périodes de difficulté, ce qui accroît les risques d'exclusion et les inscrit dans un processus de « désaffiliation »[370] comme l'indique Robert Castel (1995).

Ces situations relatives[371] de rupture du lien social constituent un des points communs de multiples formes de l'exclusion. Rejeté physiquement, dans certains cas, l'individu exclu est aussi cette personne qui a subi une perte d'identité, a perdu sa dignité. La rupture du lien social doit donc être comprise comme :

1) une rupture d'un lien physique où on assiste à une désinstitutionnalisation des relations familiales et, en conséquence, à l'affaiblissement des solidarités entre les membres de la famille (Singly, 1991),

2) et une crise du sens, ce que les interactionnistes désignent sous les termes de « rupture du lien symbolique », c'est-à-dire la rupture du lien d'adhésion qui attache chacun aux valeurs de la société (le travail reste le fondement de la dignité humaine[372]).

2.4.1.3 - Le paradigme du monopole

L'exclusion (tout comme le chômage, ce qui a pu accréditer l'idée que l'exclusion pouvait se réduire à la position hors de l'emploi) est une conséquence de la détention de monopoles par certains groupes. Hillary Silver (1994) précise que l'exclusion et le chômage figurent comme des symptômes de la détention monopolistique de certains, ce qui engendre des inégalités fortes entre les individus - supposés libres -, notamment

---

[369] Dominique Schnapper note que la « participation concrète » passe par deux axes : celui qui définit leur rapport à l'emploi et à la protection sociale, celui qui traduit l'ensemble de leurs échanges et de leurs relations sociales dans leur famille et les diverses instances de la société civile ou politique (1991).
[370] Sommes-nous face à une forme permanente de la situation d'exclusion dans les sociétés humaines, comme le suggère Robert Castel ?
[371] Car elles correspondent à des concepts relatifs.
[372] Dominique Schnapper précise que toutes les enquêtes sur les individus privés d'emploi, chômeurs, retraités, assistés à divers titres, démontrent que, de fait, le travail est resté, en tout cas jusqu'à aujourd'hui, le fondement de la dignité des hommes (1981).

chez ceux qui cumulent du chômage de longue durée, de grandes difficultés sociales et dont l'activité salariale se réduit à quelques missions, de courte durée, dans des secteurs à faible qualification. Leur position marginalisée, que l'on peut assimiler à de l'exclusion, sert les intérêts de ceux qui sont « inclus ». On assiste donc à un cloisonnement social, auquel le champ de l'insertion par l'activité économique n'échappe pas, au sein d'un ordre social analysé comme coercitif et imposé par le jeu du pouvoir entre les groupes sociaux[373], notamment celui joué par l'Etat (Touraine, 1992).

La position de monopole induit la définition de frontières qui ont une double fonction : 1) engendrer une position « hors » du système pour les « autres » (les « étrangers » … les « pauvres » de Georg Simmel) et 2) perpétuer les inégalités entre les « inclus » et les « exclus » .

> « Ceux qui appartiennent aux entités sociales aux frontières bien tracées jouissent d'un monopole sur les ressources rares. (…) De puissants groupes sociaux ayant leurs propres institutions et identités culturelles se servent du cloisonnement social pour limiter l'accès des gens « de l'extérieur » aux ressources valorisées (Silver, 1994, p. 620).

Les exclus sont donc à la fois « en dehors » et dominés (Silver,1994). Dans le contexte économique, le paradigme du monopole, c'est-à-dire le lien entre cloisonnement social et exclusion économique, est illustré par la théorie de la segmentation du marché. Il y a segmentation chaque fois que la libre concurrence entre les travailleurs ou entre les entreprises est entravée (Silver, 1994). A ce titre, l'activité du secteur de l'insertion par l'activité économique se trouve délimitée : elle est positionnée hors du champ des échanges économiques libéraux. L'histoire de la construction de ce secteur « économique », dénommé ainsi pour souligner le lien de dépendance fort qu'il connaît avec la sphère économique, a montré qu'il était défini par les cloisonnements de groupes des « inclus ». Longtemps, l'accès à certaines activités (pour des arguments de concurrence déloyale), à certaines modalités de fonctionnement (statut des employés, statut juridique de la structure, durée de contrat) lui était refusé, délimitant ainsi une zone « interdite ». Par la même occasion, certaines structures ou porte-paroles de réseau

[373] Cette idée sera développée dans la section 3 : elle est au centre de notre démonstration. En effet, le champ de l'insertion par l'activité économique procède du phénomène de cloisonnement : il est objet d'une délimitation et, en même temps, il génère ses propres frontières.

ont fortement critiqué l'arrivée de certains sur le « marché » de l'exclusion, définissant pour ainsi dire une position monopolistique sur l'exclusion en délimitant un territoire exclusif d'intervention. Cette dualité dans les positions souligne bien le caractère relatif des analyses et des théorisations qui soutiennent ces remarques.

Ces trois réalités paradigmatiques reposent sur le principe de l'individualisme méthodologique comme fondement théorique de ces approches de l'exclusion. Elles considèrent les groupes sociaux comme la conjugaison des attributs individuels. Dans la mesure où les frontières entre les groupes empêchent la liberté individuelle de participer aux échanges sociaux, l'exclusion est une forme de discrimination (Silver, 1994) qu'il faut dépasser en levant les obstacles. Or, il semble que l'obstacle majeur soit l'individu même, si l'on suit le raisonnement des théories libérales qui sous-tendent ces approches de l'exclusion. Ainsi, choisir une définition de l'exclusion implique que l'on accepte le « bagage » théorique et idéologique qui va avec.

2.4.2 - Le principe de la cohésion sociale en question

C'est à un autre point de vue que nous allons nous livrer dans ce paragraphe : la thématique de l'exclusion permet de comprendre, *a contrario*, le fonctionnement de la cohésion sociale. En effet, l'exclusion comme rupture du lien entre l'individu et la société peut faire l'objet d'une conceptualisation très différente des précédentes : l'exclusion ne peut être résolue qu'au prix d'un changement de paradigme. Ce qui est remis en question ici, c'est avant tout le fonctionnement général de la société, dans ses institutions de socialisation et d'intégration, au regard des valeurs de solidarité et d'intégration qu'elle est censée incarner.

C'est bien le paradigme individualiste, fondateur de l'Occident libéral, qui jette sur tout ce qu'il observe l'ombre de l'exclusion (Xiberras, 1993). Or, dans ce contexte, la société n'arrive plus à intégrer une partie plus ou moins importante de ses membres dans les principales sphères sociales que sont l'école, l'emploi ou encore la famille. Un grand nombre de dispositifs institutionnels répond à cet enjeu de société. Qu'il s'agisse des dispositifs de traitement du chômage de longue durée ou encore d'autres formes d'exclusion comme le RMI ou les politiques discriminantes positives de la Ville (Balzani et al., 2002), les politiques actuelles en matière de lutte contre les exclusions, tentent de redonner le sentiment d'appartenance à la collectivité avec des médiations comme le culturel, l'accès au monde professionnel ou encore par le biais d'actions dites

d'insertion sociale. On parlera de « remobilisation », « de réadaptation », de « resocialisation » comme autant de moyens de recréer du lien social, comme possibilité de tisser des liens de solidarité avec la société dans son ensemble. Mais ces actions révèlent une autre dimension qu'il ne faut pas négliger : elles constituent un ensemble de nouvelles formes d'encadrement de la force de travail pour répondre aux défaillances des institutions traditionnelles de socialisation que sont l'école et la famille. Gérard Mauger (2001 a), dans le numéro de la revue *Actes de la recherche en sciences sociales*, nous propose un panorama actualisé des « nouvelles » formes d'encadrement des classes populaires depuis le tournant des années mille neuf cent soixante-dix – mille neuf cent quatre-vingt - « politiques d'insertion », « politique de la ville », justice et police « de proximité », notamment.

Ces actions s'organisent, se développent dans un espace « flou » , « ambigu » comme le souligne Jean Michel Belorgey (1992). Inscrits dans une logique de justice sociale, les dispositifs construisent aussi la reconfiguration dans un système d'ordre et son acceptation par les individus. Le « flou » provient également de la difficulté à définir la notion de « lien social ». Certes, il s'agit là d'une question théorique centrale mais elle se pose également de plus en plus en terme politique.

La question du lien social n'est-elle pas en fait le reflet d'une nécessité sociétale et d'une contrainte qui s'impose à tous et, peut-être davantage à certaines populations, aujourd'hui, puisque ce qui tient ensemble les individus, les groupes sociaux, les organisations est, selon J.-C. Schmitt (1992), souvent fait de contrainte, de coercition ou de domination, autant que de consentement, de collaboration volontaire ou même d'intérêts partagés.

2.5 - L'exclusion, entre différenciation sociale et déviance

L'exclusion est souvent associée dans les représentations communes à l'idée de déviance, qu'il s'agisse de marginalisation sociale ou de délinquance urbaine. Ces conceptions ordinaires s'inscrivent dans un héritage qui nous vient d'outre-Atlantique, pour l'essentiel. Avec l'avènement de ce que les philosophes nomment la modernité, c'est-à-dire les processus d'industrialisation et d'urbanisation du tissu social concentrés dans la ville, forme de vie généralisée au XXème siècle, les sociologues anglo-saxons,

pour la plupart regroupés dans le cadre de « l'école de Chicago »[374], ont tenté de distinguer les effets de ces évolutions techniques et sociales sur les comportements humains. Ainsi s'est dégagé un ensemble conceptuel regroupant les travaux scientifiques empiriques que l'on a nommé *Sociologie de la déviance* et qui propose un second modèle de cohésion sociale fondé sur la différenciation sociale, au sein du corps social. Pour procéder à un rapide historique de ce mouvement, rappelons qu'il se développe dans les années vingt aux Etats-Unis, dans un contexte socio-économique particulier : forte industrialisation accompagnée d'un phénomène d'urbanisation galopante aux lourdes conséquences sur le plan social, la crise de Wall Street, en 1929, accentuant même la dégradation de la situation de la classe ouvrière. C'est après la Seconde Guerre mondiale et jusque dans les années soixante-dix que le mouvement trouve un second souffle et explore d'autres problématiques pour analyser la déviance. Deux directions de recherches sont suivies par les auteurs. D'une part, ils étudient les diverses formes de décomposition sociale et les groupes sociaux définis comme anomiques.[375] Ainsi, l'exclu ou le groupe auquel il appartient ne sont plus analysés uniquement en regard des effets du développement de l'industrialisation ou/et de l'urbanisation mais aussi en référence à une exclusion symbolique qui stigmatise l'individu et ces groupes (Becker, 1985) ; et ces chercheurs ont tenté de montrer que les exclus recomposaient alors pour eux-mêmes un nouvel ordre social, alternatif[376]. D'autre part, autour des travaux de Robert King Merton, un second axe d'analyse de la déviance s'est constitué proposant de concevoir le phénomène comme la résultante de la désorganisation sociale qui, au final, aliène de nombreux individus : la structure sociale peut produire des situations d'anomie sociale et de la déviance (Merton, 1968)[377].

Les deux approches de la déviance de ces courants anglo-saxons présentent, en fait, deux conceptions assez différentes de la notion de norme sociale. L'individu ou le

---

[374] Principal courant de la sociologie américaine de la période 1920-1935, qui s'est attaché à l'étude des problèmes liés à l'urbanisation poussée durant la période et à ses conséquences sur le comportement humain. Les travaux vont débuter au sein de l'Université de Chicago (d'où le choix du nom donné au courant de pensée), où l'équipe de chercheurs va fonder la théorie de l'écologie humaine en formulant quelques hypothèses fondamentales sur la recomposition possible du lien social. Les deux pères fondateurs sont R. E. Park et E. W. Burgess.

[375] Le choix du terme n'est bien évidemment pas innocent car il avance l'idée que les travaux nord-américains reposent, pour partie, sur une tradition sociologique de type durkheimienne relative au lien social, son maintien et ses conditions d'existence.

[376] Martine Xiberras désigne ce courant théorique comme étant celui de l'interactionnisme symbolique, dans le prolongement des pistes ébauchées par « l'école de Chicago ».

[377] Plus particulièrement les chapitres V, « Structure sociale, anomie et déviance », et VIII, « Groupe de référence et structure ».

groupe d'appartenance interagissent avec la norme qui leur est imposée, d'où la dénomination de courant interactionniste. Dans une conception plus fonctionnaliste, les tenants de l'approche proposée par Robert King Merton considèrent que les individus déviants ne respectent pas la norme. La problématique de l'exclusion prend une toute autre dimension dans ce contexte théorique : la question de la rupture du lien social ne se réduit plus à une position « dedans » ou « en dehors » sans enjeux. Les travaux sur la déviance introduisent l'existence possible de plusieurs ordres sociaux, antagonistes et suscitant des confrontations plus ou moins importantes, qui sont capables de désorganiser la structure, tout comme cette dernière est génératrice de normalisation ou de mise à l'écart de certains groupes (comme les bénéficiaires de l'insertion par l'activité économique).

2.5.1 - L'approche de l'exclusion comme phénomène de déviance, à partir de l'analyse des groupes d'exclus : « l'interactionnisme symbolique »

Le courant de « l'interactionnisme symbolique », prolongement des travaux de « l'école de Chicago » , va abandonner les références au « naturalisme » des positions antérieures et la question du développement urbain pour aborder ce courant l'analyse des groupes exclus à partir d'un nouveau principe méthodologique[378] emprunté à la tradition ethnographique de « l'observation in situ ». C'est donc à l'expérience des « déviants » eux-mêmes que les chercheurs de ce courant vont se référer pour comprendre les manifestations du phénomène de déviance.

On assiste alors à un renversement complet de l'approche classique de la déviance : elle n'est pas la propriété de l'individu lui-même, ni celle du milieu, mais le résultat d'un processus complexe de relations sociales qui construit la situation de déviance. Ce « construit social » se caractérise par un double mouvement de transgression de la norme collectivement établie et de stigmatisation de cette transgression[379]. En effet, la déviance n'est pas inhérente à la personne ou à ses actes, mais elle est le produit d'une relation entre l'individu ou le groupe qui commet un acte et celui (individu ou groupe)

---

[378] En opposition à une approche statistique que les fondateurs de « l'école de Chicago » avaient développée dans les années vingt - trente.

[379] Ces travaux s'inscrivent dans le courant théorique de l'étiquetage (« labbeling théorists »). Voir principalement les travaux de Franck Tannenbaum et E. M. Lemert.

qui réagit à l'acte. On pense bien évidemment aux travaux de Howard S. Becker[380], notamment son ouvrage *Outsiders* (1985), qui sont une référence dans ce domaine. Quand l'auteur étudie l'individu déviant, il présuppose que la situation de déviance est provoquée par la société, ou plus exactement que « les groupes sociaux créent la déviance en instituant des normes dont la transgression constitue la déviance, en appliquant ces normes à certains individus et en les étiquetant comme déviants. » (pp.32-33). Ainsi, la déviance n'est pas une qualité de l'acte commis par une personne, mais la conséquence de l'application de normes et de sanctions à un « transgresseur » (*Ibid.*, p.33) : « Le caractère déviant ou non d'un acte dépend donc de la manière dont les autres réagissent. » (*Ibid.*, p.35). Le phénomène de la déviance est « le produit d'une transaction effectuée entre un groupe social et un individu qui, aux yeux du groupe, a transgressé une norme » (*Ibid.*, p.33). Dans ce contexte, l'acte de déviance est indissolublement lié à la notion de norme et son étude nécessite l'analyse des deux positions : celle de l'individu et celle de l'individu ou du groupe qui régit l'acte de transgression.

> « Ce n'est pas parce que quelqu'un a transgressé une norme que les autres vont nécessairement répondre comme si l'infraction avait eu lieu. (inversement, ce n'est pas parce que quelqu'un n'a pas transgressé aucune norme qu'il ne peut pas être traité, dans certaines circonstances, comme s'il l'avait fait) » (Becker, 1985, pp. 35-36).

En définitive, Howard S. Becker considère que la situation de déviance suppose l'existence et l'intervention de trois types d'acteurs distincts :

1) les « producteurs de normes », ceux que l'auteur désigne, sous le vocable « d'entrepreneurs de morale »,

2) les « professionnels spécialisés dans l'imposition des normes », ceux qui font appliquer les normes,

3) les « transgresseurs », ceux qui deviennent par leur acte des étrangers à la collectivité.

---

[380] Nous aurons l'occasion de revenir sur cet auteur dans les chapitres IV et V car il représente une base théorique importante pour nos travaux en cours et futurs.

Ces trois conditions ne suffisant pas à constituer la situation de déviance, au sens d'une « identité » de déviant, l'auteur des transgressions a besoin de passer par diverses étapes successives que Howard S. Becker appellera la « carrière » du déviant mais qui n'est pas systématique.

Outre leur contribution au renouvellement de la sociologie américaine (notamment dans le domaine de la criminologie) et à une certaine tradition de la quantification des faits sociaux, les travaux du courant de l'interactionnisme symbolique ont permis de procéder à une rupture théorique de fond dans l'histoire des idées : contrairement à ce qu'affirme Emile Durkheim, le lien social n'est pas rompu. Il n'y a pas de cassure entre le monde de la « normalité » et celui de la déviance, ils s'interpénètrent et déterminent des positions dans la norme pour certains, et hors de la norme, pour d'autres, par des jeux de pouvoir entre ceux qui veulent maintenir leurs positions, et ceux qui subissent ces « violences symboliques ». La prescription de règles procède d'une volonté de mettre hors-jeu celles et ceux qui se présentent comme différents. Il n'est pas question de vide social comme le suggèrent les travaux classiques de sociologie de l'exclusion, mais bien d'une confrontation de représentations sociales qui stigmatisent certains. Ces théorisations font cependant abstraction d'une dimension centrale de l'analyse des rapports sociaux en jeux : la détermination des positions sociales dans la structure sociale. Robert King Merton (1968) a montré que les structures sociales jouent un rôle non négligeable dans l'acte de déviance de l'individu. Ce qui constitue la déviance ne renvoie pas seulement, comme le souligne Howard S. Becker (1985), à « des forces mystérieuses » agissant comme des « ressorts » à l'action. De même, le producteur de norme n'agit pas simplement comme un entrepreneur de morale, « l'entrepreneur de solidarité » dans notre propos : il est aussi celui qui agit au nom de l'humanité, du moins avec une vision humaniste. Néanmoins, on assiste en fait à des jeux de rapports de force et de domination qui construisent le phénomène d'exclusion comme la seule expression possible des milieux défavorisés de la société. Un rapport de domination (et d'exclusion) s'exerce par la classe dominante sur les classes dominées de la société.

2.5.2 - L'étude des rapports entre l'individu et la structure sociale : production et contrôle de la déviance

L'approche fonctionnaliste de Robert King Merton est au cœur de notre développement, puisqu'on peut considérer que la structure sociale produit de la déviance, comme l'a souligné l'auteur dans son travail intitulé : *Structure sociale, anomie et déviance* (1968).

Et celle-ci n'est pas en rapport avec une quelconque origine biologique. Les attitudes déviantes correspondant avant tout à la situation dans laquelle les individus se trouvent, Robert King Merton interroge les rapports entre situation de déviance, « normalité » et « anormalité ». Pour ce faire, il mobilise en les distinguant deux éléments essentiels de toute structure sociale[381] : les buts que toute société « assigne » à chaque individu et les moyens que l'individu se donne pour atteindre ces buts. De ce fait, tant que l'individu peut obtenir satisfaction en réalisant les objectifs légitimes, Robert King Merton considère que l'équilibre entre but et moyens (socialement acceptés) perdure[382] ; et c'est le déséquilibre entre ces deux éléments qui fait apparaître des comportements déviants. Comme Emile Durkheim (1893), Robert King Merton considère que les sociétés occidentales, notamment la société américaine, sont dans cette logique puisque les valeurs morales que se donne la société et qui sont mobilisées différemment par les individus en fonction de leur positionnement sur l'échelle sociale sont la pierre angulaire de ce fonctionnement. Quand il considère sa société d'appartenance, qui se définit comme égalitaire, l'auteur constate que les valeurs de compétition et de richesse monétaire sont poussées à un point tel que tous les moyens sont « bons » pour réussir, quelle que soit sa position sociale dans la structure. Or, l'idéologie du « self made man » traverse toutes les couches sociales de la société américaine. Les plus démunis, ceux qui sont en bas de l'échelle sociale, cherchent par tous les moyens, y compris illégaux, à atteindre les buts fixés par la société. Robert King Merton analyse cette situation en montrant la supercherie de l'établissement de buts « censés transcender l'ordre des classes, alors que l'organisation sociale laisse subsister des différences entre les classes dans les possibilités d'atteindre ces buts » (*Op. Cit.*, p.181). On assiste alors à une espèce d'incompréhension entre la valeur supérieure du but de la réussite sociale, et la réalité sociale qui maintient une différenciation entre les individus et les situe différemment sur l'échelle sociale, souvent dans sa partie inférieure. A côté de ce type de comportement déviant, le plus commun dans les sociétés occidentales, Robert King

---

[381] Robert King Merton désigne sous les termes de « but »et de « moyens » des registres différents de l'action humaine. Dans le premier cas, il s'agit des objectifs légitimes que la société propose à ses membres. Dans le second, les moyens sont « légitimes » au sens où ils sont ceux dont dispose l'individu pour tenter de parvenir à atteindre les buts de la société.

[382] Si nous acceptons bien volontiers l'idée que la théorie de Robert King Merton se différencie sur bien des points du courant interactionniste, la proposition d'un équilibre qui se maintient ne lève pas les ambiguïtés car le terme équilibre présente une connotation naturaliste, surtout si on comprend la structure sociale comme un système. Voir les débats initiaux à la formulation de la théorie des acteurs chez Michel Crozier et Erhard Friedberg (1977).

Merton observe d'autres situations de déviance, plus marginales, dont font partie ces deux comportements typiques :

1) Le comportement qui résulte de la contradiction sociétale peut provoquer une attitude de résignation. Les buts et les moyens sont totalement intégrés par l'individu qu'il se sent dans l'impossibilité de les atteindre et qu'il finit par « s'évader ». La société condamne tout aussi bien les déviants délinquants (ceux qui utilisent tous les moyens pour réussir) que les résignés car ils s'écartent du modèle proposé en n'ayant pas d'ambition.

2) Le second type de comportement, que l'auteur qualifie « asocial », est celui du « rebelle » qui refuse l'équilibre proposé, contestant les institutions car elles l'empêchent de réaliser ses propres buts. Il y a conflit de légitimité. Ne se reconnaissant pas dans le type de société qu'on lui propose, il se considère comme « étranger » à la société dans laquelle il vit. Ses actions individuelles et collectives peuvent être analysées comme des éléments réformateurs, ajoute Robert King Merton (1968).

L'auteur fait ainsi la démonstration que la contradiction entre buts et moyens constitue le problème fondamental qui conduit la société à exclure une partie de ses membres provoquant des comportements déviants et des « mises à l'écart » que l'on peut assimiler à une non intégration sociale. Cette remarque introduit une question qui est celle de savoir comment la société contrôle ces situations. Pour répondre à cette question, il nous faut quitter les travaux de Robert King Merton et approcher les recherches françaises des années soixante – soixante-dix, concernant les institutions chargées de traiter le phénomène de la déviance. C'est un changement de registre nécessaire et utile car ces travaux présentent une autre conception du lien social, qui s'oppose à la tradition française, notamment celle d'Emile Durkheim, en proposant de postuler les rapports sociaux en terme de domination et d'aliénation, dans un certain prolongement des travaux de Karl Marx.

Les sociétés modernes, régies par le progrès, exercent, au travers des institutions sociales qu'elles se sont données, une domination et un contrôle social sur ceux et celles qui ne se soumettent pas à l'ordre établi, en particulier certains éléments des classes populaires. Ainsi, les institutions sociales (auxquelles nous associons les dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique) appartiennent à une catégorie que

Michel Foucault désigne comme des « technologies de pouvoir » (Foucault, 1975) dont le seul but est de « dresser » les populations dangereuses, en procédant à son contrôle. L'exemple classique de cette instrumentalisation des institutions sociales est la justice et son outil d'enfermement, qui n'a pas pour unique but de sanctionner les faits de déviance (ici les délits, les crimes…) mais aussi et surtout de maintenir un certain ordre social, menacé selon les dominants, par ce que l'auteur appelle les « illégalismes populaires ». Par extension, ces technologies disciplinaires du monde carcéral et de l'institution judiciaire se retrouvent dans des domaines comme l'école, l'armée mais également dans l'action sociale et l'insertion par l'économique. La volonté est de surveiller les fractions dominées de la société. Le contrôle s'exerce dans tous les moments de la vie quotidienne, dans toutes les instances de socialisation par des mécanismes de sanction/récompense. Le but est la subordination des individus (et pas seulement au travers du statut salarial) ; on assiste à un processus de normalisation.

En guise de rapide conclusion de cette partie et de la section 2, deux considérations sont à formuler, d'ordre général quant à la problématique du lien social dans la société et d'ordre institutionnel à propos des institutions sociales qui « mettent en œuvre » les régulations nécessaires au maintien d'un certain ordre social.

1) Ces approches de la déviance nous permettent d'appréhender, de manière différente, les phénomènes d'inadaptations, d'inégalités sociales dans une perspective plus globale, à la fois relative au fondement de l'ordre social et inhérente aux processus développés par le contexte socio-économique de production de ces mouvements[383]. Parler d'exclusion, d'inadaptation sociale ne peut être fait qu'en lien avec une réflexion sur les normes qui organisent les structures sociétales. Réfléchir à la question des normes, c'est découvrir que loin d'être de simples manières d'agir, de sentir ou encore de penser elles constituent le modèle dominant des conduites sociales au sein d'un groupe, quelle que soit la taille de celui-ci. Ces conduites sont imposées par le groupe dominant, celui qu'Howard S. Becker (1985) appelait les « entrepreneurs de morale » - et que nous introduirons dans le chapitre V sous la

[383] Ces réflexions ne doivent pas nous faire oublier que la problématique de l'exclusion souligne une réalité qui rend compte des profondes mutations affectant la société salariale d'aujourd'hui. L'accroissement des phénomènes de précarité dans l'emploi, le développement du chômage, sa massification même, ne doit pas nous enfermer dans une analyse, par trop statique, autour des marges mais être l'occasion de questionner le « cœur » de la société.

forme « d'entrepreneurs de solidarité » - auquel les autres groupes doivent se soumettre, au risque de se voir stigmatisé et mis à l'écart. De ce fait, la norme, dans la définition que nous lui avons donnons, crée un processus qui produit des situations d'exclusion et les légitime. Et cette perspective est essentielle, à notre sens, pour comprendre les phénomènes de déviance, de marginalité, en fait d'exclusion si on considère que ce dernier terme contient tous les autres. En essayant de comprendre, à la fois le point de vue de l'exclu et celui de la position sociale qui le rejette, ces travaux ont souligné la dimension sociale de ces situations : nous avons à faire à des processus sociaux et non à des caractéristiques propres aux individus ou à tel groupe social.

2) Ces recherches ont cherché à apporter un éclairage pertinent sur le fonctionnement de nombreuses institutions de l'action sociale en charge de lutter contre les inadaptations sociales. L'accent a été mis sur le caractère excluant, marginalisant de ces institutions alors qu'elles étaient censés rétablir le lien social entre les membres « déviants » et les autres dans la société[384]. Les travaux évoqués ont opéré une rupture dans les conceptions de penser le lien social et la place que doivent occuper les institutions chargées de traiter les déviances, insistant sur leur dimension contrôle au détriment de la solidarité envers les plus démunis Or, les théories du contrôle social ont bien montré que la réalité est différente des présupposés qui sous-tendent la théorie : une société solidaire fonctionnant comme un totalité cohérente est une illusion. La théorie du lien social dans une société cohérente et harmonieuse d'Emile Durkheim trouve ici une autre limite. Les groupes ainsi tenus dans un rapport de subordination, recomposent du lien social et ne sont pas exclus. L'exclusion n'est pas l'équivalent du vide social : l'espace social de l'exclusion est un espace occupé, où des jeux de domination, de pouvoir ont lieu. Ce sera notre définition de l'exclusion.

[384] Le présupposé est une vision harmonieuse de la société occidentale, soutenu par le progrès et capable d'assurer l'intégration et le bien-être de ses membres.

Section 3 - Insertion, structuration d'un espace spécifique et gestion de la mobilité professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi

L'accès à l'emploi est aujourd'hui considéré comme un long parcours semé d'embûches. Il fonctionne selon une logique à double sens : la personne en insertion effectue des aller-retour sous forme de temps de formation professionnelle, de chômage et d'emploi plus ou moins stable contribuant à la production de nouvelles modalités de mobilité professionnelle. Ces passages qui concernent des populations de plus en plus nombreuses, et non plus seulement les entrants (les débutants) sur le marché du travail, constituent ce que nous nommons l'insertion[385]. Les professionnels du secteur de l'insertion par l'activité économique considèrent que si la réalité est bien celle d'une population éclatée et en difficultés socioprofessionnelles multiples dans un processus d'exclusion ou de marginalisation, cette population est, en principe, insérable, le facteur temps et le concours de dispositifs d'aide comme ceux de leur secteur professionnel y contribuant[386]. Le processus ainsi défini est jugé par certains comme irréversible[387].

Mais le champ de la connaissance durant ces vingt dernières années a vu le développement de nouvelles constructions théoriques pour tenter d'expliquer les situations de vulnérabilité que rencontrent certains groupes dans la population active[388]. A côté de l'usage de la notion d'inemployable (Ebersold, 2001b), nous pouvons remarquer que se développe une nouvelle notion, celle d'incapable à l'emploi (Ebersold, 2001a). En effet, dans les marges du marché du travail, au travers d'une

---

[385] Longtemps, elle a pu être associée à un objet de recherche singulier (Rose, 1994), celui de la transition professionnelle que nous rappelons ici brièvement comme étant le temps du passage à l'activité, temps qui est plus ou moins long en fonction de la problématique de l'individu, des conditions du système d'emploi et des jeux d'acteurs. La durée de cette période de la vie s'accroît. Le processus de transition professionnelle est devenu l'objet d'une gestion socialisée gérée par l'Etat, et non plus « privée » (Mehaut et al., 1987) ; il prend donc appui sur les politiques de l'emploi notamment, pour ce qui nous intéresse, les dispositifs spécifiques de ce que nous nommons l'insertion par l'activité par l'économique.

[386] Le point d'unification de la population en difficulté, c'est d'être dans l'impossibilité de s'insérer directement et seule sur le marché du travail.

[387] Cette remarque conteste la position de ceux qui considéraient que le processus d'accès à l'emploi engagé est irréversible. Comme le note Bernard Fourcade (1992), la conception de l'insertion comme processus réversible renvoie au mythe de « l'âge d'or » plutôt qu'à une réalité historique.

[388] Cette manière de poser le débat fait problème. La conception en terme de groupe est contestée par toute une série de travaux qui ne se fondent que sur des approches individuelles des situations, ne donnant que peu de valeur à l'idée de groupe social dans le débat sur l'insertion ou la lutte contre les exclusions. Les politiques d'insertion ne discriminent pas dans une logique de groupe social mais de catégorie de publics et de public-cible. Ce n'est pas du tout la même chose : la dimension collective, la réactivité collective n'apparaissent pas comme des composantes de ces agrégats d'individus. D'une certaine manière, elle est même mise en question.

logique de gestion sociale de la pauvreté, se développe une nouvelle catégorie sociale, celle des *incapables à l'emploi* (au sens de forme institutionnelle du travail[389] et comme norme structurante des rapports entre l'individu et la société) qui structure ainsi un espace socio-économique spécifique dans le but de gérer l'inemployabilité de franges de la population active de plus en plus conséquentes. Cette formulation réfute la conception classique telle que nous venons de la présenter ci-dessus. On pourrait également penser que s'installe, en marge du fonctionnement « normal », un système périphérique, voire à part. Il n'en est rien. L'espace économique « spécifique » [de gestion des *incapables à l'emploi*] qui se développe est une composante à part entière du champ économique (Ebersold, 2001a), créant de cette manière un espace contributif à l'économisme qui domine le monde occidental[390].

Trois paragraphes structurent cette troisième section du chapitre III. Premièrement, il sera intéressant de revenir sur la notion d'*insertion*, sa place dans le débat général et ses effets structurants sur les représentations des acteurs et les enjeux (3.1.1 - Insertion : une notion aux contours mal définis). Puis, dans un second temps, la notion d'insertion, comme toute formulation choisie avec un pouvoir de représentation à un moment donné, est dépendante des limites méthodologiques qui la construisent[391] (3.2 - Un champ notionnel qui pose des questions d'ordre méthodologique et qui contribue au maintien d'une certaine opacité de la définition). Enfin, nous délimiterons l'espace que les politiques d'insertion[392] ont introduit dans l'espace social et économique, ce qui nous permettra de répondre à la question que pose Serge Ebersold (2001a) : « L'insertion demeure-t-elle un instrument de la qualification professionnelle de l'individu ou est-elle

---

[389] Elle prend la place de la notion d'inapte au travail.

[390] En avril 2000, un secrétariat d'Etat à l'Economie solidaire voit le jour. Il aura à gérer également l'ensemble du secteur de l'économie sociale. Ajouter quelques extraits de la presse. Dans une note de bas de page, Gérard Mauger précise que cette émergence est également le fruit d'un intense travail de promotion des économistes et des sociologues tout au long des deux dernières décennies du XXème siècle, outre les publications de numéros complets de revue portant sur le sujet comme l'a fait la revue Sociologie du travail intitulée « Qu'est-ce que le tiers-secteur ? Associations, économie solidaire, économie sociale » (n°42, 4, octobre-décembre 2000), les travaux de Jean-Louis Laville, de Bernard Eme, mais aussi de Guy Roustang, plus récemment, ont contribué à cet état de fait. Notre propre travail peut participer, involontairement, à la poursuite de ce projet.

[391] L'image du projecteur est ici pertinente pour illustrer l'idée. L'approche sociologique se doit, pour mieux saisir la complexité du social, multiplier les angles d'approche et les méthodologies (Meyer, 2000a).

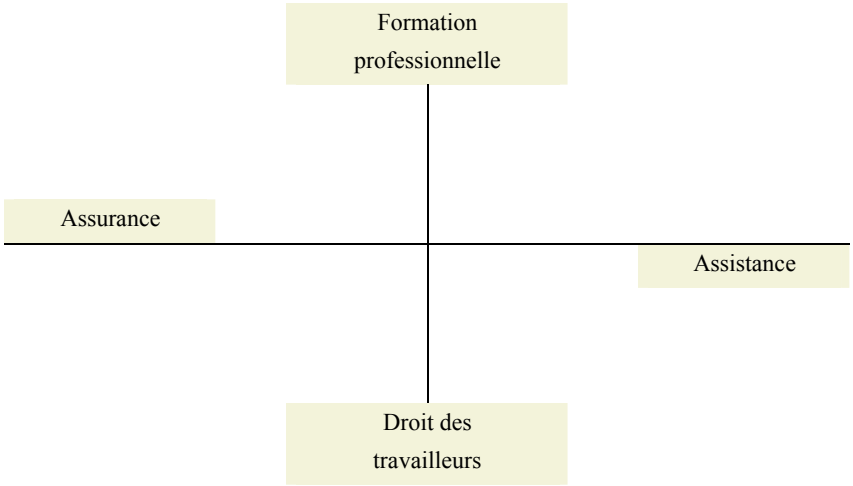
[392] Nous nous appuierons sur les arguments développée par Christine Daniel dans son article « Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse », quand elle décrit les contextes d'émergence ainsi que les enjeux fondamentaux qui structurent le champ des politiques d'insertion.

devenue un outil de cohésion sociale sans nous dire de quel type de société, il est question ? » (3.3 - L'insertion : un espace de gestion des incapables à l'emploi).

3.1 - Insertion : Des usages divers d'une notion définitivement mal définie…

Les vocables « insertion » ou « politique d'insertion » se retrouvent au carrefour des notions de travail, de protection sociale et de socialisation des individus. Avec son émergence dans les années quatre-vingts et sa présence très forte aujourd'hui dans la vie quotidienne, l'ordre des clivages antérieurs (« clivages nets entre travail et protection attachée au travail d'un côté et de l'autre dispositifs assistanciels pour les exclus du travail ») est balayé (Lafore, 2000, p. 93). Il nous faut trouver une nouvelle illustration de la réalité : la figure ci-dessous propose un nouveau repérage des lignes de partage historique entre assurance et assistance s'est doublé d'un second niveau de clivage, entre formation professionnelle et droit des travailleurs.

Figure 4 :
Une nouvelle ligne de partage



Nous avons déjà pu établir dans les propos précédents que la figure de l'insertion apparaît comme une tentative pour reconstruire dans de nouvelles modalités les rapports entre travail, protection et garanties de ressources (chapitre I, chapitre III), mais qu'elle correspond aussi à une recomposition des logiques de l'action publique, entre formation professionnelle et droit des travailleurs (chapitre IV). L'hypothèse classique, très souvent mobilisée (au point d'être devenue une instrumentation des pouvoirs publics), est que le champ de l'*insertion* articule de façon novatrice travail ou activité, ressources

ou revenus et protections diverses face aux aléas et aux besoins fondamentaux.

> « On peut se demander si ces dispositifs, conçus originalement comme temporaires et marginaux, ne seraient pas en train d'esquisser de nouvelles réponses aux questions inédites que posent les recompositions du salariat. » (Lafore, 2000, p. 93).

Les travaux scientifiques sur la notion d'*insertion* et ses processus d'action n'ont véritablement pris d'ampleur qu'à partir des années soixante-dix (Rose, 1994). Trente ans après, malgré l'ampleur des travaux engagés, l'impression qui domine est celle d'un certain malaise face à une notion qui reste peu définie, mal cernée au plan théorique[393]. L'*insertion* reste une notion empirique. Le sens commun s'est emparé de ce terme. S'insérer, c'est « se caser » (Langevin, 1990).

Processus et non plus état, le vocable *insertion* tire sa force (et sa faiblesse) de la difficulté à positionner les images que génère le terme dans un ensemble théorique cohérent, et la tentation de concevoir de nouveaux concepts comme signes d'une certaine modernité du champ de la connaissance est forte. Nous posons l'hypothèse que l'articulation insertion/socialisation doit être formulée (ou reformulé, peut-être !) car elle nous permettrait de mieux appréhender les phénomènes observés.

3.1.1 - Insertion : une notion aux contours mal définis

La notion d'insertion fait l'objet de débats controversés car elle est utilisée à la fois pour désigner des politiques sociales concernant le travail, la formation professionnelle et les conditions d'accès à l'emploi, et, dans le cadre de politique d'aide pour le logement, la santé, la culture, etc.[394]. Elle fait débat aussi parce qu'elle est un outil de la décision politique, nécessairement simplificatrice de la complexité du réel, qui cache mal les choix idéologiques qui président à la construction de ses indicateurs pour l'action. Elle nécessite donc qu'on s'y arrête et que l'on tente, une fois de plus, un travail de définition qui essayera de dégager les principaux processus en jeu dans cette notion. Ayant bien conscience de laisser de côté d'importantes dimensions, nous n'évoquerons

---

[393] « L'Insertion professionnelle ». In : *L'introuvable relation formation-emploi*. La Documentation Française, 1986, pp. 35-96.

[394] L'exemple le plus illustratif de cette situation est le texte de loi du 29 juillet 1998 relatif à la lutte contre les exclusions.

que les usages liés au champ de l'insertion par l'activité économique concernant notamment les conditions d'accès à l'emploi.

Dans les années soixante, l'insertion était considérée comme un problème plutôt psychologique lié à l'enfance, plus précisément à la période que les psychologues et les pédagogues nomment l'adolescence. Elle désignait soit un stade (qu'il faut entendre comme terminal) de développement de l'adolescent (Piaget, 1964), soit un ensemble de « problèmes individuels » liés à des pathologies diverses de l'adolescence (Debesse, 1962). Ces approches antérieures aux crises économiques des années soixante-dix renvoyaient, pour l'essentiel, à la notion de jeunesse et aux conditions de l'accession au monde des adultes. La vulnérabilité particulière des jeunes face à l'expansion du chômage va entraîner l'accroissement des débats sur l'insertion, sur ses conditions et son introduction dans le discours officiel[395].

C'est surtout l'insertion dans la vie active des jeunes qui a bénéficié d'une attention empirique[396], contribuant à l'introduction du vocable dans le champ de la recherche scientifique. Ces travaux et enquêtes longitudinales (cf. les travaux de Jean Vincens (1977, 1993) à partir de la théorie du « job search » d'une part et, les travaux empiriques quantitatifs et qualitatifs réalisés à l'étranger et en France, d'autre part) ont transformé les conceptions classiques qui considéraient l'insertion comme un état, pour progressivement en faire un principe de processus social (les travaux sur l'insertion professionnelle des jeunes ont renforcé la perception de son caractère multidimensionnel et complexe).

Encadré 9 : Les principales variables explicatives de l'insertion des jeunes

L'orientation générale des travaux des années quatre-vingt-dix, porte sur l'accès à l'emploi des jeunes et ses conditions. Elle repose sur trois types de variables explicatives du phénomène d'insertion : les caractéristiques individuelles des jeunes, les caractéristiques de formation, l'environnement et les facteurs structurels. Quelle est l'importance relative de chacun des trois éléments ? Quelle est la combinatoire des effets ? Certains auteurs ont tenté de répondre à ces questions. Par exemple, Didier Demazière (1994) ou encore Chantal

[395] La date de création administrative de la notion c'est-à-dire la première fois où elle apparaît dans une rédaction administrative se situe au début des années soixante-dix. Précisément, en 1972, le ministère du Travail créa une allocation spéciale pour faciliter « l'insertion » des jeunes travailleurs. Ce terme fut repris en 1975 dans la loi sur les handicapés.

[396] Nous évoquons ici les travaux empiriques classiques, sous l'impulsion du C.E.R.E.Q., de l'I.N.S.E.E, comme l'observatoire d'entrée dans la vie active ou les enquêtes formation-emploi, génération quatre-vingt-douze et quatre-vingt-dix-huit.

Nicole-Drancourt (1992a). Cette dernière distingue « les trajectoires d'emploi en combinant les informations concernant la construction du rapport à l'emploi, la logique d'engagement professionnel, les stratégies d'inscription sociale, le contenu du projet professionnel, la configuration d'entrée dans la vie active, les outils d'insertion, les modalités des trajectoires professionnelles et les logiques d'engagements familiaux. Elle soutient aussi que les profils d'évolution des trajectoires professionnelles des jeunes se verrouillent très tôt autour de la qualité du rapport à l'activité (qui) alimente des stratégies d'engagement professionnelles ».

Tout au long des décennies soixante-dix et quatre-vingt, l'extension des « mesures d'aide à l'emploi » calquées sur celles consacrées aux jeunes et à d'autres catégories de bénéficiaires (chômeurs de longue durée, travailleurs immigrés, femmes au foyer désirant retravailler...) contribuera à la prépondérance de la notion d'insertion et son couplage avec celle d'exclusion, érigée en question sociale. Mais la prégnance du chômage dans le champ du social est telle que la notion d'insertion n'est plus guère employée que pour dire réussir une insertion professionnelle et donc de ne plus être chômeur. Du coup, elle est entendue comme un ensemble de démarches préalables et de passages de seuils conditionnant l'entrée sur le marché du travail (Langevin, 1990, p.84). Jusque dans le milieu des années quatre-vingts, l'insertion professionnelle est « analysée comme une procédure automatique dont on étudie seulement les résultats. Elle est rarement considérée comme un processus se déroulant sur une certaine période et selon des procédés spécifiques. » (Rose, 1984, p. 9). C'est avec l'instauration de la Loi sur le Revenu Minimum d'Insertion (RMI)[397], fin 1988, que la notion d'insertion s'inscrit de manière définitive au cœur des débats et des stratégies d'actions des acteurs sociaux. Claude Dubar écrit que ceux qui ne sont pas « insérés » dans l'emploi - alors qu'ils veulent travailler - sont aussi ceux qui ne sont pas bien « intégrés » dans la société et qui risquent ainsi de devenir des « exclus » (Revue *Partage*, 1997, p. 3).

> « Le vocable d'insertion révèle la situation paradoxale d'une utilisation fréquente alliée à une quasi-absence de définitions. Néanmoins, il semblerait que le sens commun range sous le vocable d'insertion la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu va chercher à négocier les savoirs acquis,

[397] La loi portant réforme du RMI de 1992 a consacré la domination de l'approche utilitariste sur la fonction d'interpellation sociale que pouvait recouvrir la notion d'insertion, notamment au travers du RMI. Elle impulse les initiatives qui viennent cibler les populations en marge des dispositifs existants (Ebersold, 2001a) et prend appui sur un ensemble d'activités variées, à même de mobiliser l'individu et de contribuer à sa resocialisation, qu'elles soient de loisirs, culturelles ou sportives, qu'elles soient liées à l'action au logement ou à l'amélioration de l'habitat ou qu'elles contribuent à la sauvegarde et à l'amélioration de l'état de santé (Wuhl, 1997).

> sanctionnés ou non par un diplôme, au sein de ce système pour accéder à un emploi. » (Tanguy, 1986, p. 65).

3.1.2 - Insertion : des proximités et des équivalences problématiques

Le terme d'insertion pose un problème d'équivalence : il semble être venu progressivement remplacer celui d'intégration dont l'abandon est à situer, selon Robert Castel, dans un ensemble de réflexions concernant le développement de la notion de contrôle social de la société. On peut interpréter le passage de la notion d'intégration à celle d'insertion comme un « éclatement du social » qui ne permet plus de penser l'unité de la société comme l'envisageaient les travaux d'Emile Durkheim, avec notamment le principe de la solidarité organique et sa fonction intégrative pour les individus. Or, la notion d'insertion renvoie plutôt à l'idée d'inclusion, d'incorporation ou encore d'introduction, ce qui ne formerait pas nécessairement un « tout » comme l'envisageait le processus d'intégration organique chez Emile Durkheim.

> « S'insérer, c'est prendre place, s'introduire. Au sens premier, s'insérer c'est rejoindre et s'incorporer, c'est aussi s'implanter. S'insérer c'est se stabiliser dans un nouvel état, en quelque sorte s'enraciner. Le sens commun suggère l'image simple, trop simple, d'un état antérieur dynamique qui se défait pour se fixer dans un état second quasi définitif dans une poussée en avant irréversible. (…) » (Langevin, *Op. Cit.*, p. 84).

La question de la valeur heuristique actuelle d'une approche telle que la proposait Emile Durkheim est mise en question par le développement de la notion d'insertion. En effet, la domination qu'exerce le terme d'insertion, en rupture avec l'utilisation de celui d'intégration, marque une nouvelle situation : le champ du social et son processus d'intégration ne fonctionnent plus selon le modèle de l'intégration organique de la théorie durkhéimienne. Au plan des valeurs, l'insertion sera assimilée définitivement à la notion d'intégration opposée à celle d'exclusion (Paugam, 1996).

Pour exister dans la pratique sociale, l'insertion nécessite l'utilisation d'un qualificatif correspondant à une fonction : insertion sociale, insertion professionnelle, insertion économique... (Bailleau, 1990, p.47). Alors que la notion d'intégration avait pour seule corollaire l'exclusion sociale dans le sens de la relation logique entre deux classes qui

n'ont aucun élément commun, le terme d'insertion, quant à lui, produit autant de significations négatives que positives, selon le qualificatif qui lui est associé.

Toutes ces avancées sur la voie d'une conceptualisation de la notion d'insertion, au carrefour de l'économique et du social, du structurel et du biographique, de l'objectif et du subjectif supposent non seulement un décloisonnement des perspectives disciplinaires mais aussi un recul critique par rapport aux caractérisations « officielles » et « politiques »[398] qui tendent à imposer une vision et division du monde entre « insérés et exclus », ce qui empêche d'analyser la permanence des rapports de domination et les transformations effectives du travail et de l'emploi, des cycles de vie et des identités sociales et professionnelles (Dubar, 1991).

3.2 - Un champ notionnel qui pose des questions d'ordre méthodologique contribuant au maintien d'une certaine opacité de la définition

Les usages de la notion d'*insertion* introduisent plusieurs problèmes d'ordre méthodologique qu'il est utile de rappeler de manière synthétique : il ne suffit pas d'associer processus et linéarité du mouvement pour comprendre la complexité d'une notion telle que l'insertion.

On peut être amené à considérer l'insertion comme un processus de mobilité qui se déroule selon des séquences qui, mises bout à bout, construiraient le passage d'une position d'inactivité salariale à une position d'activité salariale : ces séquences deviendraient des variables explicatives du processus en cours. Les places occupées successivement permettraient d'interroger les conditions d'accès et contribueraient à mieux saisir les relations entre position actuelle et place occupée par le passé. Ces travaux, de type adéquationniste, permettent de rechercher les séquences (principalement de formation) en phase avec les besoins en personnel, pour les promouvoir à la place de celles qui ne répondraient plus aux qualifications attendues en entreprise.

L'analyse des processus d'insertion en vient ensuite à la manière dont ces transitions sont possibles : Comment passe-t-on d'une séquence à l'autre ? A quels éléments externes ou internes aux individus doit-on faire appel pour rendre lisible les processus

---

[398] La catégorie d'inemployable que tente de développer Serge Ebersold (2001b) s'appuie sur la crise des catégories instituées telles que celles de pauvre, handicapé, chômeur ou encore inadapté.

en cours ? La firme a-t-elle un rôle à jouer, comme le souligne Lucie Tanguy (1986)?

> « L'insertion est ainsi « considérée comme un phénomène structuré socialement, dans lequel la demande de travail des firmes joue un rôle essentiel » (Tanguy, *Op. Cit.*, p. 65). Cette considération d'économiste a produit un effet d'élargissement de la notion qui a abouti au fait « qu'elle s'est développée dans le milieu des années quatre-vingt, à la suite du renforcement du paradigme de la structuration du marché du travail par les politiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises » (*Ibid.*, p. 73).

Enfin, l'insertion fait-elle appel à d'autres acteurs comme les pouvoirs publics et les intermédiaires qui agissent sur le marché du travail ? L'hypothèse de cet angle d'approche est de considérer que les pratiques de ces divers acteurs pèsent directement sur les régulations en cours dans le champ de l'emploi (Rose, 1984). Ces pratiques procèdent d'une organisation qu'il est intéressant de mettre à jour (voir chapitre IV).

Enfin, le passage d'une séquence à l'autre, le processus cumulatif des apprentissages et des positions interrogent les articulations entre itinéraires d'insertion et attitudes personnelles. Quelles places vont occuper les pratiques des individus dans la représentation de cette histoire ? Sur un mode constructiviste, il s'agit ici de mettre en évidence ce qui échappe aux déterminismes sociaux, « ou tout du moins ce qui, dans les trajectoires individuelles n'est pas totalement produit par les contraintes extérieures » (Meyer, 2000a, p. 606).

> « La visée épistémologique tente de rendre un peu de liberté à l'individu entravé par les structures où il s'inscrit. Le projet méthodologique s'appuie ainsi sur l'élaboration d'enchaînements causaux qui vont conduire à structurer des formes temporelles. » (Meyer, 2000a, p. 606).

Ces trois séries de questionnements soulignent une problématique épistémologique importante : en fonction des variables retenues, ce ne sont pas les mêmes conceptions du passage à l'emploi qui sont abordées. Et bien trop de décisions politiques font fi de ces considérations méthodologiques.

3.2.1 - Une approche catégorielle de la transition professionnelle

Comment le parcours de mobilité des individus et les difficultés qu'ils rencontrent peuvent-ils s'expliquer ? La réponse se trouverait-elle dans les situations professionnelles successives où est recherchée l'adéquation entre les savoirs acquis, les expériences vécues et les besoins des entreprises ? La visée épistémologique de cette recherche d'adéquation s'appuie sur une conception économique du marché universel comme espace théorique de transaction où se rencontrent des besoins définis en main-d'œuvre et des individus porteurs d'une certaine qualification[399]. Dans les cas d'inadéquation entre les différents types de formation constituant le champ de la transaction (et qui entraîne les difficultés d'insertion), la responsabilité de l'échec est implicitement attribuée au seul système éducatif qui n'a pas su préparer une main-d'œuvre en correspondance avec les besoins de l'entreprise.

L'approche catégorielle a donc pour but la constitution de cohortes de sortants du système scolaire pour lesquels on va chercher à définir la nature et la qualité de l'insertion ou encore la « vitesse » d'obtention d'un emploi. Ainsi, grâce à ces indicateurs, l'observateur (ici le chercheur) pourra déterminer un niveau de performance des formations initiales proposées (Vincens, 1977). Ce travail de définition de l'insertion ne réduit pas les difficultés méthodologiques inhérentes à une telle démarche, notamment parce que les conditions d'accès à l'emploi ne peuvent pas être anticipées : la période de transition a des limites floues (on parle « d'intervalles ouverts »), qui ne permettent plus de préciser quand elle commence (de plus en plus de situations intermédiaires sont développées entre situation scolaire et emploi) ni quand elle prend fin. Définir aujourd'hui ce qu'est une insertion professionnelle et la trajectoire de stabilisation de l'individu est devenu problématique (Bordigoni, 1994). On parle de stabilisation (Vernieres, 1993), d'emploi stable (Bichot, 1987) mais aussi de rapport subjectif entre attentes, positions acquises et capacité de projection dans l'avenir (Meyer, 2000a, p. 602) : autant de termes qui reflètent des conceptions distinctes entre les auteurs et contribuent ainsi à une permanente insuffisance de stabilité de la définition de la notion d'insertion. Quand peut-on, dans ces conditions, déclarer qu'un individu est inséré professionnellement ? La question a tendance à devenir une

---

[399] Cette conception est discutable car il n'échappe à personne qu'il existe un décalage inévitable entre le temps de la formation d'un individu et le moment où vont pouvoir s'exercer ses compétences dans l'organisation productive. Pour autant, on continue à considérer que le cadre de référence est le principe d'adéquation, emprunt malheureux aux sciences mathématiques.

interrogation permanente : les enchaînements de positions stables, de ruptures par rapport au système d'emploi deviennent de plus en plus fréquents. Mais la démarche reste la même : on recherche dans les caractéristiques individuelles les variables explicatives à partir desquelles les autres événements (emploi, chômage, formation, inactivité…) vont se mettre en place pour constituer le parcours de tel ou tel individu. Ces difficultés succinctement présentées se retrouvent lorsque l'on étudie des cohortes de personnes en chômage. Un travail de caractérisation et de constitution de groupes homogènes (selon le niveau de problématique socioprofessionnelle) est réalisé pour comprendre les difficultés d'accès à l'emploi, notamment les causes de la persistance ou de la durée de la période de chômage. Les critères d'âge, de qualification, de nationalité, … deviennent des indicateurs d'inemployabilité ou de difficultés à réintégrer l'emploi ou à s'y maintenir.

Faut-il se détourner de telles méthodes de lecture du réel ? Doit-on poursuivre les études transversales ? c'est-à-dire produire des données quantitatives dans une logique statique d'analyse de l'insertion professionnelle. Ou doit-on développer les études longitudinales qui tentent de dessiner les parcours professionnels antérieurs ? Qu'en est-il de la variable temporelle dans de telles perspectives ? Reste-t-elle au second plan comme les approches tant longitudinales que transversales le proposent ? L'absence de réponse nette à ces questions doit inciter à relativiser la confiance que l'on peut prêter aux données quantitatives et à leur capacité de saisie du réel. L'approche fine du contexte et des données objectives des situations des personnes ne doit pas être réalisée sans ces réserves qui sont, somme toute, imputables aux limites de la réflexion théorique sur l'insertion.

> « La définition de l'insertion n'est pas claire (…) si l'allure générale des parcours d'accès à l'emploi des jeunes semble à présent bien connue, la conception de l'insertion qui sous-tend ces parcours reste obscure » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 1995, p. 41).

Les termes de ce constat sur la situation des jeunes peuvent s'appliquer sans réserve à l'ensemble des individus qui sont dans ces situations de transition professionnelle.

3.2.2 - Approche par les acteurs et logique d'intermédiation de l'emploi

Changement de perspective : nous passons de l'individu (soit les qualifications requises pour la tenue des postes de travail) à l'acteur (qui intervient dans la mise en œuvre du processus). Comme nous l'avons souligné dans le propos introductif à cette partie, il s'agit cependant des pouvoirs publics et des entreprises (les politiques des firmes) dans cette approche dont le postulat sous-tendu est que le jeu des acteurs, intermédiaires de l'emploi et entreprise pèsent directement sur les régulations qui se développent dans le champ de l'emploi (Rose, 1984). S'inspirant des théories de la régulation, cette approche a développé son assise à partir aussi des travaux relatifs à la sociologie des organisations, notamment concernant la thématique des conditions de la mobilité et son organisation qui est la résultante de la combinaison des comportements propres aux différents acteurs en jeu : les employeurs, les institutions ainsi que les individus eux-mêmes.

Cette analyse structurelle des logiques d'action des acteurs ainsi que les processus socio-économiques d'affectation de la main-d'œuvre permettent de comprendre d'une manière différente les formes sociales d'organisation du passage à l'emploi. Cette perspective offre, en effet, une version alternative aux considérations théoriques qui posent les « qualités » individuelles comme variables indépendantes, mais surtout, elle permet de resituer le débat dans un contexte élargi, celui des transformations de l'emploi et du rapport salarial.

L'établissement du niveau « juste » entre offre et demande n'est plus dans cette approche une donnée « naturelle » mais le fruit d'ajustements qui sont décisifs pour comprendre la façon dont s'opère le tri entre les différentes catégories de chômeurs (Meyer, 2000a, p. 605). Le système d'action concret (réseau d'information, champ de référence des acteurs) que constitue l'espace transitionnel de l'insertion spécifie un environnement singulier dans lequel les informations circulent et rendent de manière intelligible les arrangements qui s'établissent entre les qualités des personnes (Granovetter, 1973 ; Marry, 1992 ; Eymard-Duvernay et Marchal, 1997) et les exigences des postes à pourvoir.

3.2.3 - Approche de l'insertion et logique de trajectoire des personnes

Cette logique d'analyse tente de comprendre les conditions concrètes de production des trajectoires d'accès à l'emploi (par le travail de description des phénomènes grâce aux approches compréhensives) et d'inscrire ces descriptions dans un contexte plus large, celui des systèmes de production/reproduction des structures sociales. Ce qui constitue un ensemble de méthodes empiriques hétérogènes[400], d'orientation constructiviste, qui tentent de s'inscrire dans un rapport dialectique.

On comprendra bien que les démarches proposées se fondent sur l'hypothèse qu'il est nécessaire de dépasser la seule description des séquences successives qui composent la trajectoire, même objectivée. L'approche ne se cantonne plus au seul cheminement de la personne mais se propose d'exposer les pratiques à la réalité des discours justificatifs. Pour ce faire, l'établissement de règles d'analyse s'impose. Jean-Claude Passeron (1989) clarifie cet aspect de la démarche : le choix raisonné des règles permet « conjointement l'identification de « traits pertinents » de la description et le fonctionnement d'un protocole de traitement des données issu d'hypothèses portant sur la succession, la structure, le projet ou la mémoire biographique » (p. 16). On cherche à souligner « ce qui échappe » aux déterminismes ou « tout du moins ce qui, dans les trajectoires individuelles n'est pas totalement produit par les contraintes extérieures » (Meyer, 2000a, p. 606).

L'approche de l'insertion en termes de logique de trajectoire s'intéresse donc aux changements de positions et aux raisons (justifications discursives) qui conduisent à ces modifications de la structure sociale. L'analyse des discours est importante : de quel principe d'intelligibilité procèdent-ils ? Celle que développent les individus sur leur parcours est centrale dans cette approche : on cherche un accès au sens subjectif (Demazière et Dubar, 1997) des individus concernant les actes qu'ils commettent.

> « L'une des voies d'accès au sens subjectif est le recueil et le traitement compréhensif des paroles des sujets engagés dans le même type d'activité

[400] La difficulté est l'absence d'homogénéité des méthodes employées mais la relative hétérogénéité des outils ne masque pas l'intérêt de l'approche car elle livre des informations conséquentes sur les combinatoires repérables dans les parcours d'insertion.

> ou dans des activités historiquement et spatialement comparables » (Demazière et Dubar, *Op. Cit.*, p. 36).

L'acteur est ici pris dans un système de contraintes qui ne le déterminent pas en totalité. Les observations empiriques qui explicitent les changements de positions professionnelles et, de manière plus large, les places dans l'espace social sont à articuler aux interprétations théoriques qui sous-tendent la place de l'individu en tant qu'acteur.

Cette approche constructiviste, identifiée comme ensemble conceptuel cohérent, est par définition utilitariste, c'est-à-dire que les deux limites épistémologiques, l'acteur et la pratique, procèdent d'une logique de l'utilité. D'un côté, on va se centrer sur les décisions de l'individu-acteur, de l'autre, analyser les trajectoires c'est tenter d'articuler les pratiques (actions) au principe qui structure la perception (les enjeux et attitudes) et l'action des personnes en insertion. Le présent (où l'on cherche à comprendre les conditions à l'origine de l'orientation de l'action) ne s'éclaire qu'au travers de la compréhension des motifs des enchaînements successifs de trajectoires (au sens d'expériences passées et d'objectifs futurs). Le sens alloué à l'analyse des situations, leurs interprétations (les rapports entre passé et futur chez les personnes) constitue la trame de ce troisième type d'approche qui tente de rendre compte des logiques de parcours.

Encadré 10 : Trois exemples de mise en application de l'approche des situations par la logique des parcours

Le premier ouvrage illustratif de cette approche est celui de Claude Dubar (1987b) sur les dispositifs jeunes. La question de leur passage à l'emploi est abordée par l'analyse croisée des histoires singulières et des pratiques sociales encadrées par des institutions. Le croisement d'entretiens de bénéficiaires et de formateurs a permis de mettre en avant les conditions de construction des processus de socialisation secondaire et les risques de constituer un périple d'enfermement dans des pratiques professionnelles dominées. (CEREQ, Dubar, Demazière et al, 1994). Le second ouvrage, celui de Chantal Nicole-Drancourt (1991), pose la même question mais s'appuie sur les arbitrages individuels que chaque jeune doit opérer quand il prend la décision d'exercer telle ou telle activité professionnelle. Quelle est la part de responsabilité individuelle dans la décision ? Pour orienter la cohérence de leurs itinéraires, les acteurs créent les conditions d'adaptation aux situations de contrainte. Le principe d'individuation, qui est au cœur de cette conception de l'action, crée un continuum de situations possibles entre la désaffiliation et l'intégration professionnelle, ce que révèle très fortement l'évolution, voire la transformation, des cadres intégrateurs de la société et des pratiques qui s'y rattachent. Le troisième ouvrage, ou plutôt les travaux de Vincent de Gaulejac (1994, 1996) autour de la thématique des déterminations individuelles au sein d'un ensemble plus large comme celui de la famille. Les déterminismes sociaux comme l'économie, les relations familiales et symboliques concourent à contrecarrer les tentatives

individuelles pour trouver (ou retrouver) une place dans l'espace social. L'auteur parlera de phénomène de « désinsertion sociale » pour illustrer les luttes de place et les enjeux identitaires qu'elle détermine. Les « névroses de classe » qui résultent des ces tensions sont imputables à l'intrication systématique des conflits sociaux et des conflits psychiques. Les processus engagés chez les individus et le tissu social organisent des carrières d'exclus (le poids symbolique est prépondérant pour comprendre les enjeux dans lesquels les individus sont pris), d'où la nécessité d'étudier les stratégies et les destins individuels afin de saisir les logiques de l'exclusion.

La diversité des approches, méthodes empiriques et ensembles conceptuels qui s'y rattachent ou qui structurent les constructions techniques d'observation, souligne la difficulté à élaborer une théorie générale de l'insertion, plus précisément la difficulté à préciser les processus de production et de distribution des catégories à partir d'un éclairage unifié. Chaque contribution, descriptive ou analytique, met en lumière un aspect de la réalité sociale du parcours d'insertion, soulignant le sens et la fonction de la période de passage à l'emploi, sans « pour autant livrer d'emblée l'ensemble des facettes de cette réalité » (Meyer, 2000a, p. 607). Les trois approches mettent en évidence l'absence d'une théorie « transversale » à l'interprétation de ces expériences vécues par les individus en insertion.

Pour résumer notre propos, les difficultés méthodologiques que soulèvent toutes ces définitions fragilisent la délimitation des contours du concept d'insertion, son statut de catégorie générale, nous proposons le tableau ci-dessous.

Tableau 17 :
Les différentes approches et leurs questions méthodologiques

	Approche catégorielle de la transition professionnelle	Approche par les acteurs et logique d'intermédiation de l'emploi	Approche de l'insertion et logique de trajectoire des personnes
Objectif	Mesurer l'insertion des individus par l'observation du niveau de performance des dispositifs	Intervention dans les processus	Comprendre les conditions concrètes de production des trajectoires, en s'intéressant aux changements de position et
Hypothèses	Vision universaliste des conditions d'accès à l'emploi, dans une logique libérale	Le jeu des acteurs pèsent directement sur les régulations	Existence de système de production/reproduction des structures sociales
Méthodes	Approche par établissement de cohortes d'individus	Mobilisation des concepts et outils de l'Analyse stratégique	Décrire ne suffit plus : l'approche des situations est longitudinale. Les méthodes sont hétérogènes
Problèmes méthodologiques	Comment constituer des cohortes homogènes ? La variable temps est absente	Elle ne laisse pas de place aux « qualités » individuelles, comme variables indépendantes	Les règles d'analyse pour confronter le pratiques et les discours

3.3 - L'insertion : un espace de gestion des incapables à l'emploi

La constitution progressive d'une catégorie sociale regroupant les « inemployables » dans un objectif de traitement social du non-emploi spécifique, a créé un nouvel espace de gestion des populations les plus éloignées de l'emploi (Ebersold, 2001a). Nous sommes face à la mise en place d'un espace social qui joue une fonction d'intermédiation sur le marché du travail (3.3.1 - L'idée d'espace intermédiaire sur le marché du travail). Si l'on reconnaît à la période de transition professionnelle que représente l'insertion la capacité à faire « bouger » l'individu dans l'ensemble, apparemment fixe, que représente la main-d'œuvre, le groupe des *incapables à l'emploi*, dont la gestion est socialisée, participe au processus d'appel-rejet de la main-d'œuvre que le système capitaliste produit. L'espace ainsi défini a pour fonction de surveiller une partie croissante de la population des plus démunis sur le marché du travail (3.3.2 - La mise sous surveillance de la frange la plus démunie de la population la plus éloignée de l'emploi). Précisons que l'idée des *incapables à l'emploi* est un emprunt aux travaux de Serge Ebersold (2001a), notre réflexion lui doit beaucoup.

3.3.1 - L'idée d'espace intermédiaire sur le marché du travail

Face à la montée du chômage depuis le milieu des années soixante-dix et sa massification durant les décennies quatre-vingt et quatre-vingt-dix, les acteurs institutionnels ont entériné l'idée que les populations « inemployables » étaient liées à des situations d'exclusion[401] qu'il fallait traiter dans une logique de guérison. On parlera de visées curatives et préventives concernant ces situations d'exclusion, reprenant ainsi à leur compte les enjeux d'une ancienne catégorie, celle du *handicap social* (catégorie héritière des pratiques des hôpitaux généraux, de la période Renaissance jusqu'à la fin du XIXème siècle en Europe). Dans ce contexte, les mesures d'aide au retour vers l'emploi ont été prises pour corriger les écarts entre les qualifications individuelles (les qualités individuelles devrait-on dire) et les postes disponibles, car les « non employables », souvent des chômeurs de longue durée, ont des caractéristiques peu recherchées par les employeurs. Situation d'inadéquation qui, comme une spirale, allonge la période de recherche d'un emploi, ce qui augmente le temps dit de « chômage » et use les capacités relationnelles et professionnelles de l'individu. On assiste ainsi à la mise en œuvre de dispositions transitoires où 1) les mesures d'aide viennent compenser la faible productivité des individus ; 2) les outils de ces dispositifs s'apparentent à des emplois « réservés » dans un espace « protégé » (qu'il faut comprendre comme non concurrentiel et offrant une formation transposable dans l'environnement économique ordinaire)[402]. L'emploi qui s'y développe est donc considéré par le législateur comme un emploi intermédiaire (Meyer, 1999a, p. 53) que l'on peut définir comme une activité de médiation[403] :

> « (…) Il permet l'accès à une position mitoyenne entre une situation de rejet du marché du travail concurrentiel et une intégration dans l'emploi de forme ordinaire. La médiation relève d'une démarche visant à faciliter la

---

[401] De nombreux travaux ont souligné l'incohérence qui existe entre la catégorisation « d'exclu » imposée à certains bénéficiaires de mesures pour l'emploi, notamment chez les jeunes, et leurs propres définitions recueillies à partir des récits biographiques mettant en scène leurs histoires de vie (Demazières, Dubar, 1994 ; Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 1995).

[402] Nous n'oublions pas que nous avons mobilisé le terme de « protégé » pour présenter un point d'histoire : la filiation des associations intermédiaires au secteur d'emploi dit « protégé » du handicap.

[403] L'emploi d'insertion est un outil de médiation du marché du travail dont la stratégie du retour vers l'emploi ordinaire est médiate, c'est-à-dire qui n'est en rapport avec autre chose que par un intermédiaire (Le Robert, dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, 1973). Le processus ainsi mis en œuvre interroge le rôle du médiateur (ici l'employeur qui propose un emploi qui sera classé en emploi d'insertion) et son action dans sa capacité à proposer une stratégie qui permette à l'individu d'activer ses compétences.

> transition entre deux positions, deux situations divergentes : celle de salarié et celle d'exclu. Pour aboutir à cette mutation d'état, le processus de médiation se constitue comme une interface entre ces deux termes, il s'apparente à un espace de transition constituant une étape dans le cursus d'insertion professionnelle. » (Meyer, 1999a, pp. 53-54).

Les dispositifs d'insertion et les procédures de transition professionnelle qui en découlent apparaissent comme une forme de régulation administrée de la mobilité salariale où le poids de la puissance publique (comprenant l'Etat mais pas seulement) devient de plus en plus prépondérant[404]. En effet, la mobilité n'est pas prioritairement organisée par l'Etat, elle l'est aussi par les relations interpersonnelles et notamment les réseaux sociaux (Bouffartigue, Lagree, Rose, 1989).

> « (...) les conditions d'accès aux emplois ou les difficultés rencontrées à cette occasion étaient largement déterminées par l'appartenance des individus à des réseaux (tels que les relations personnelles ou les capacités à utiliser des réseaux sociaux généraux comme les institutions de placement ou de formation). Ce faisant, ces travaux montrent que sont étroitement entremêlés des mécanismes liés au mode de fonctionnement du marché du travail (critères de recrutement par exemple) et aux modalités de détermination de la vie sociale (marginalisation ou intégration dans des groupes structurés et structurants).

La dimension temporaire de la situation de l'individu qui occupe un emploi d'insertion et qui est donc dans une position transitoire dans les dispositifs repose sur deux certitudes [chez le législateur[405] et les acteurs institutionnels] qu'il est utile de rappeler.

1) Les mesures et dispositions techniques de mise en œuvre sont provisoires ; elles constituent une étape dans un parcours d'insertion au sein de « marchés transitoires »

---

[404]Les places des acteurs résultent de jeux relationnels complexes dominés par les firmes (car elles structurent la mobilité et génèrent la précarité) mais relayés par les pouvoirs publics et laissant aux individus une certaine marge de manœuvre qu'il faudrait préciser : dans quelle mesure un espace de négociation est-il possible pour les individus-bénéficiaires ? (l'Analyse stratégique semble guider ce type de remarque qui n'est pas exempte de critiques).Un travail d'évaluation des situations des individus serait nécessaire mais il dépasserait le cadre de notre recherche. Il permettrait de mieux comprendre les raisons profondes d'une erreur d'analyse répétée, à savoir la permanence d'une vision déterministe de l'insertion qui attribue aux seules caractéristiques des individus les causes de leur réussite ou de leur incapacité à s'insérer. Or, la parole de l'individu est souvent le grand absent des évaluations mises en œuvre ces dernières années. Peu nombreuses sont les études qui s'intéressent aux perceptions qu'ont les individus des mesures dont ils sont bénéficiaires et qui les analysent comme des acteurs de leur propre insertion (Gélot et Simonin, 1996).

[405] Au nom du principe de l'égalité du citoyen, ce dernier prend rapidement le pas sur les initiateurs en encadrant les actions par la voie législative.

(Schmid, 1995 ; Meyer, 1999a). Ces espaces intermédiaires, interstitiels reposent sur des combinaisons de dispositifs d'aides publiques et de formes particulières d'emplois aidés accueillant une part non négligeable de la population active qui est ainsi retirée des comptes administratifs du chômage.

2) En ce qui concerne les individus qui composent ces cohortes, la transition médiatisée par les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics doit conduire à une transformation des qualités du bénéficiaire. L'emploi d'insertion contribue à cet objectif par le statut qu'il procure (nous l'avons déjà précisé dans la section 1 du chapitre) et l'action socialisatrice qu'il exerce sur cet individu.

Lors des débats parlementaires en 1986 introductifs au vote de la loi qui crée le dispositif des associations intermédiaires, le ministre des Affaires sociales a précisé :

> « Pour ce qui concerne le statut des salariés, les choses doivent être très claires : il s'agit de contrats à durée déterminée ; la rémunération est soit forfaitaire, soit horaire. Ces contrats s'appliquent donc aux tâches et à la durée des tâches pour lesquelles ils sont souscrits » (J.O. - Débats Sénat - 13/12/1986).

L'emploi intermédiaire, espace de transition au sein du marché du travail, constitue-t-il donc une étape dans le cursus d'insertion professionnelle des individus les plus éloignés de l'emploi ? Contrairement au débat qu'entretiennent entre eux les acteurs et le législateur à propos de savoir si le champ de l'insertion par l'activité économique doit être considéré ou non comme étant dans la sphère marchande, l'espace social qui se constitue se caractérise par le fait qu'il exclut celles et ceux qui sont les plus employables, les plus proches de l'emploi ordinaire, créant de fait un espace spécifique aux seuls *inemployables* à l'emploi. Cet ensemble de représentations (inemployabilité des individus, analyse en terme de handicaps) et de pratiques professionnelles qui s'y réfèrent (logique d'individualisation de l'action évoquant la relation thérapeutique) conduisent à une construction et à une pérennisation de carrières d'exclus de l'emploi (Castra, 2002) confirmant l'existence d'un groupe identifiable, avec sa logique d'entrée, les règles d'appartenance et les discours vis-à-vis de « l'extérieur » (selon un logique d'observation de type interactionniste). La conséquence est la mise en place d'un espace social spécifique ayant fonction d'intermédiation sur le marché du travail.

Les emplois d'insertion sont souvent désignés comme des « emplois parking ». Faut-il les conserver ? Fallait-il même imaginer ces dispositifs ? Les créer ? En ambitionnant de combler la distance à l'emploi de droit commun par la mise en place de dispositifs spécifiques de gestion de populations démunies, l'action de l'Etat a accentué les écarts entre des publics qui, jusqu'alors, étaient considérés comme des inactifs en marge de l'emploi (Ebersold, 1997). Certes, les dispositifs évoqués régulent la transition entre inactivité et une certaine forme d'emploi mais ils « autorisent », dans une logique de « file d'attente », la mise à l'écart des populations actives en surnombre sur le marché. En fait, procèdent-ils d'une véritable alternative, ou, comme le souligne Jean-Louis Meyer (1999a), l'antidote est-il plus toxique que le mal qu'il comptait combattre ? D'un point de vue plus global, n'assiste-t-on pas à une précarisation « rampante » de l'emploi ordinaire à partir de ses marges, ici les emplois d'insertion ? Rappelons l'argument avancé : le bénéfice escompté, celui d'un retour vers l'emploi ordinaire, suppose un parcours qui offre à l'individu lourdement handicapé un espace professionnel propice [fallait-il substituer le terme de « propice » par les expressions spécifiques ou encore « réservé »] à l'activation des compétences nécessaires à une insertion réussie. Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (1995) affirmaient « qu'en instituant des statuts d'emplois spécifiques, on crée les conditions d'une socialisation professionnelle particulière qui se développe dans des espaces transitoires en voie d'organisation ». Mais ni l'une ni l'autre ne précisent si l'emploi peu qualifiant proposé par les dispositifs d'insertion par l'activité économique a la vertu de conduire l'individu vers la qualification, susceptible d'ouvrir les portes de l'emploi « fixe ». La réponse pourrait être plus tranchée car il est reconnu que l'emploi peu qualifié (qui caractérise les emplois d'insertion) conduit à la disqualification des situations individuelles (Paugam, 1991, 2000 ; Meyer, 1999a).

> « En s'organisant autour de la notion d'exclusion, en instituant des systèmes de régulation propres aux populations condamnées aux formes d'activités les plus précaires, les plus éloignées de la logique salariale et, par conséquent, les moins reconnues et les plus fragilisantes, il [l'Etat] a ainsi rendu quasi « naturelle » l'idée qu'il existait des populations irrémédiablement condamnées à des formes d'activités précaires ou marginales, voire à la marginalisation définitive du marché du travail et permis de penser leur condition sociale indépendamment de la condition faite aux personnes accédant à la sphère salariale. Il a sans doute ainsi contribué à l'avènement d'une société à vitesses multiples où peuvent coexister sans remettre en cause l'ordre social, au sein d'espaces plus ou moins autonomes et cloisonnés, des populations relevant de la sphère

> salariale, des publics relevant de la sphère de l'insertion et, enfin des populations trop fragilisées et trop fragiles pour pouvoir accéder à l'une ou à l'autre. (Ebersold, 2001a, p. 57).

Du coup le compromis initial, à savoir être un espace transitoire, ne tient plus face à l'observation. L'emploi d'insertion ne devient-il pas, et de manière pernicieuse, un auxiliaire de la panoplie des mesures de contrôle social générées par l'Etat face à la montée de la précarité dans le monde du travail, et par rapport à laquelle l'instance tutélaire ne trouve plus de réponse autre que celle du contrôle et de la gestion sociale.

3.3.2 - La mise sous surveillance de la frange la plus démunie de la population la plus éloignée de l'emploi

Fort de cette analyse relative à un espace de gestion des incapables à l'emploi, le phénomène auquel nous assistons correspond à la mise sous surveillance d'une frange de plus en plus importante des populations les plus éloignés de l'emploi. Deux directions semblent à suivre pour comprendre les enjeux liés à la seconde caractéristique de la définition de cet espace spécifique ; nous les introduisons ci-dessous mais nous les développerons dans les deux points de ce paragraphe :

- La manière de nommer les membres de cet espace spécifique a changé avec le développement des politiques d'insertion : on parlera de « bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion », « de bénéficiaires de l'Allocation Spécifique de Solidarité », de « pris en charge par l'aide sociale », ou encore de « Travailleurs handicapés », de « Jeunes en grandes difficulté », de « PJJ-incarcération-désintoxiqué » … ou « Autres publics en difficulté ». S'ajoute également le fait que le nombre de bénéficiaires a augmenté tout au long de cette structuration du champ des politiques d'insertion pour les populations les plus éloignées de l'emploi. La situation des différents groupes qui composent cet ensemble qu'on désigne de manière prudente et dans un langage qui ne se veut pas trop administratif, sous le vocable de bénéficiaires, est très contrastée face à son insertion.

- D'autant plus que le nombre de personnes concernées a côtoyé un processus de précarité plus général, concernant les emplois aidés dans le secteur marchand[406], qui n'a fait qu'augmenter sur la période de plein développement des politiques de l'emploi, passant de 200 000 en 1973 à près de 1 307 000 en 1994 pour atteindre, en 1999, un total de 1 598 000 (stock au 31 décembre)[407].

3.3.2.1 - Un espace aux effectifs importants mais qui n'englobe pas la totalité des situations particulières d'emploi aidés

L'effectif global des bénéficiaires des mesures d'aides à l'emploi a globalement augmenté tout au long de la période de développement de l'emploi en France, principalement durant la période récente des trente dernières années. C'est plus particulièrement exact concernant la forme particulière d'emploi « contrat aidé ». Elle est passée de 277 000 personnes en 1991 à 421 000 individus en 2002, soit un accroissement de près de 52% en un peu plus de dix ans. Cette évolution a été supérieure à l'accroissement de la population active occupée salariée sur la même période (près de 12,5% sur la même période).

On peut noter le même mouvement concernant plus spécifiquement l'emploi d'insertion dans le champ de l'insertion par l'activité économique. En effet, sur la même période l'effectif des personnes accueillies et envoyées en mission s'est accru sur la période en considération, passant de 33 648 individus pris en charge en 1991 à 231 500 personnes en 2001, soit une progression globale de près de 588% en dix ans (tableau 18. Ces données montrent bien le double phénomène en cours, à savoir :

1) la tendance à un accroissement très important marque bien les contours d'un espace de gestion qui s'est relativement « autonomisé » dans l'espace des mesures d'aide à l'emploi marchand sur la période récente, et ce même si les effectifs restent dans des proportions relativement faibles à d'autres mesures telles l'emploi

---

[406] Pour illustrer ceci, retenons qu'en 1999, par exemple, l'ensemble des salariés en insertion dans les associations intermédiaires était égal à 207 606 personnes alors que l'ensemble des bénéficiaires des politiques de l'emploi, en 1973, était de 200 000 individus La comparaison est encore plus significative si on ajoute aux associations intermédiaires les effectifs des entreprises d'insertion et des entreprises de travail temporaire d'insertion, soit un total pour l'année 1999 de 260 306 salariés en insertion ou en mission.

[407] La source documentaire pour ces données est l'ouvrage de la DARES, 40 ans de politique de l'emploi (1996) et le bilan des politiques de l'emploi pour 1999. Les chiffres prennent une autre dimension quand on ajoute à cette première illustration chiffrée les résultats du secteur de l'emploi aidé non marchand. En 1994, le total de l'emploi aidé dans le secteur marchand et non marchand était de 1 739 000 individus, ce chiffre passant à plus de 2 909 000 en 1997, pour revenir à 2 836 000 en 1999.

intérimaire (514 000 personnes, en 2001) ou le CDD (près de 900 000 individus, en 2001 contre 1 demi-million en 1991), ou encore l'emploi salarié, en général (plus de 21 millions de salariés) ;

2) la tendance générale à la baisse du nombre total de bénéficiaires des dispositifs ayant été en mission au moins une fois ou employé dans une structure du champ (voir figure 5). Cette évolution négative est relative selon les types de structure : elle concerne principalement les AI et les ETTI (c'est-à-dire la totalité de l'activité de placement). La période difficile du secteur marchand entre 1998 et aujourd'hui montre bien le lien entre croissance économique et la gestion d'un flux de main-d'œuvre. Le fléchissement général recouvre des réalités d'activité bien distinctes qui rendent les commentaires hésitants : l'effectif des AI est très important par rapport aux effectifs des autres dispositifs. On ne peut pas procéder à des comparaisons directes : il faut traduire l'effectif en équivalent-temps plein. Ce qui donne pour l'année 2001 un total d'emplois en Equivalent temps plein de 18 100 alors que les statistiques dénombrent 168 300 individus ayant effectué au moins une mission (l'effectif était de 19 250 en 2000, ce qui confirme un autre type de baisse, en terme de temps plein salarial). Du coup, rapprocher l'activité des AI et des EI, et bien entendu des ETTI, devient possible mais doit rester prudent.

Tableau 18 :
Evolution des effectifs dans le champ de l'IAE entre 1991 et 2001

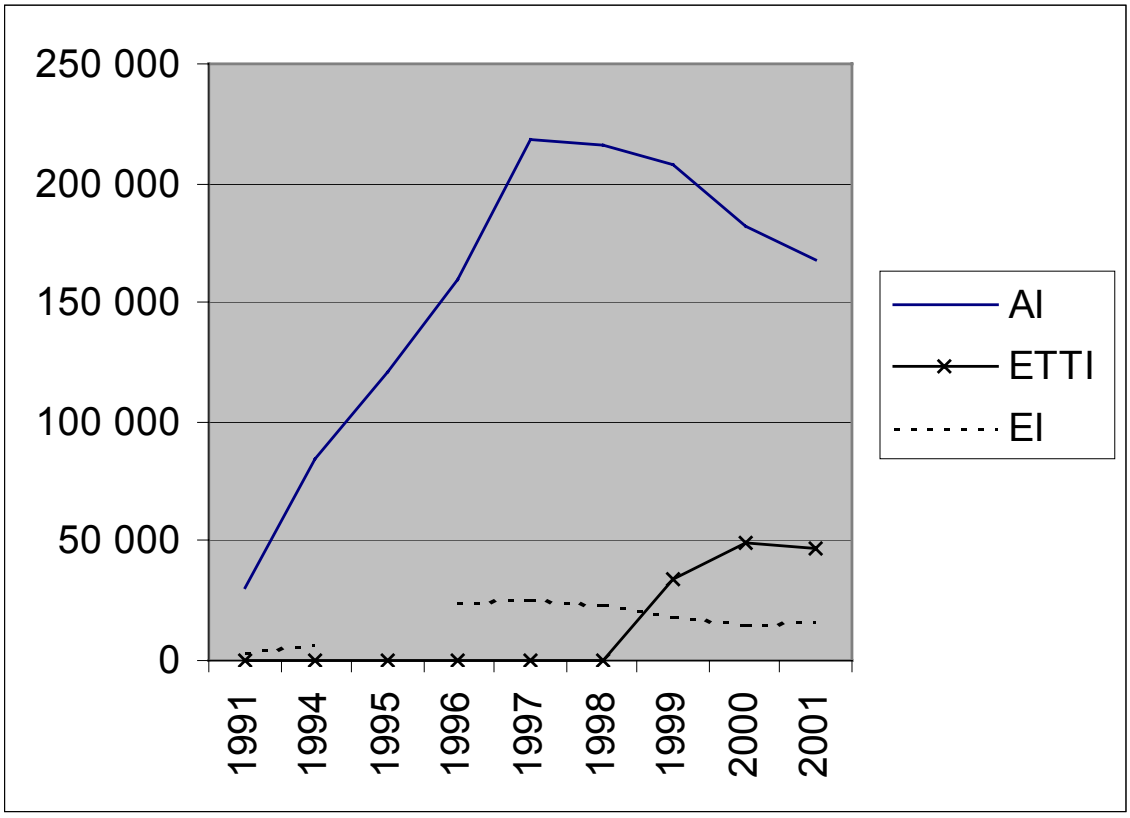
	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AI	30 659	84 996	120 437	159 149	218 484	215 679	207 606	181 860	168 300
ETTI[408]	-	-	-	-	-	-	34 300	49 300	46 600
EI	2 989	6 585		24 931	26 122	23 100	18 400	15 170	16 600
Total	33 648	91 581		184 080	244 606	238 779	260 306	246 330	231 500

Source : MES-DARES - Suivi statistique annuel

[408] Les statistiques disponibles ne présentent les résultats des ETTI que depuis 1999, alors que celles-ci ont pris la place d'un dispositif, l'Entreprise d'Intérim d'Insertion - EII - (décret de 1993) dont les données n'ont jamais été disponibles.

La tendance générale est en effet à la baisse mais elle ne touche pas tous les dispositifs et de la même manière. En effet, les EI voit leur activité reprendre entre 2000 et 2001, après une baisse qui a démarré en 1997, comme le montre le graphique ci-dessous.

Figure 5 :
Evolution des effectifs dans le champ de l'IAE entre 1991 et 2001



Mais une autre difficulté frappe l'observation des données d'activité : les chiffres recouvrent-ils les mêmes réalités individuelles ? 18 300 ETP pour toutes les AI sur l'année 2001 recouvrent-ils les mêmes caractéristiques individuelles que les 16 600 salariés physiques (à temps plein ou partiel) embauchés dans une EI ?

Ces données, notamment la baisse enregistrée depuis 2000 pour le dispositif des associations intermédiaires du champ de l'insertion par l'activité économique, pourraient invalider en partie notre hypothèse mais, au contraire, elle contribue à celle-ci en l'étoffant même. En effet, le marché du travail ne peut plus être considéré comme un espace homogène, il est constitué en fait de multiples espaces spécifiques, comme autant de marchés distincts si l'on reprend la terminologie économique. La période qui

vient de s'écouler a vu un accroissement considérable du nombre des situations particulières (rappelons l'accroissement en parallèle du nombre des dispositifs - plus d'une centaine sur les vingt dernières années - sans révision ni régulation des effets d'empilement et leurs relatifs échecs).

La spécificité de l'espace de gestion des incapables à l'emploi provient du fait que les individus ne peuvent que très difficilement transiter vers d'autres espaces et, à plus forte raison, accéder à un emploi ordinaire. Cette situation réelle est traversée par un débat récurrent mais qui s'amplifie au sein du champ de l'insertion par l'activité économique, celui du taux de sortie du dispositif. Il doit être positif - les financeurs qui sont les contrôleurs l'exigent pour verser les subsides publics -, quelle que soit la réalité des sorties : quel statut, quelle durée de l'emploi occupé, dans quel secteur d'activité sont des questions presque secondaires dans le débat actuel qui agite les acteurs institutionnels et les professionnels des dispositifs. Cette question taraudante du taux de sortie peut servir à mieux réfléchir à la problématique de l'espace social spécifique que constitue le champ des emplois aidés, plus particulièrement l'espace des structures relevant de l'insertion par l'activité économique, ses contours et sa définition ainsi que les enjeux qui le traverse. Car elle pose la question du contrôle du champ, entre les acteurs du secteur et les acteurs institutionnels.

3.3.2.2 - Des sorties très contrastées qui reflètent une tension au sein du champ professionnel et confirment l'existence d'espaces cloisonnés et autonomes sur le marché du travail

La question de la sortie des dispositifs d'insertion, son apparente évidence comme critère d'évaluation soulignent en définitive la difficulté des acteurs institutionnels (principalement) à promouvoir d'autres critères d'évaluation que le retour à l'emploi qui procède à une certaine stigmatisation des structures en soulignant un certain niveau d'échec des structures au regard des objectifs affichés par les pouvoirs publics. Avec la difficulté grandissante de l'accès à l'emploi et l'apparition de catégories toujours plus nombreuses de publics pour lesquels l'obtention d'un emploi durable apparaissait de moins en moins probable, la préoccupation du retour à l'emploi a pris de l'ampleur. Toute situation professionnelle, même de courte durée, a été prise comme le signe encourageant que la personne concernée échappait à une exclusion totale du marché du travail. Avec la montée continue du chômage de longue durée notamment, sans oublier la place qu'occupe la «lutte contre les exclusions» dans les discours politiques,

syndicaux et associatifs, les objectifs des mesures d'accompagnement des bénéficiaires (distinction cruciale avec les simples mesures d'exonération de charges qui peuvent s'appliquer à toute organisation) sont assortis de critères quantitatifs d'évaluation à la sortie du dispositif et, par enquête, dix-huit mois après la sortie. Pour rendre compte de la situation, la DARES élabore un tableau de synthèse de la situation des salariés à la sortie des structures d'insertion. Même si l'analyse de ce type de donnée est à effectuer avec précaution, nous avons constitué une série chronologique sur la décennie des années quatre-vingt-dix qui permet de rendre du compte du phénomène observé, à savoir la constance du faible taux de sortie vers l'emploi ordinaire et l'apparition récente du maintien dans les dispositifs ou l'orientation vers un autre dispositif, repérées comme sortie positive.

Le point d'achoppement demeure le postulat des politiques de l'emploi : l'accès à l'emploi standard reste le but affiché[409]. Mais on sait par avance qu'il ne sera atteint que partiellement : une faible partie seulement du public des mesures peut y prétendre à court terme. Un travail de justification[410] est produit pour expliquer une telle situation ; les principales formulations sont les suivantes :

- Les mesures produisent des dispositifs qui s'inscrivent dans un registre de l'innovation économique et sociale : on parlera de tester la viabilité économique de nouvelles activités, anticiper de nouvelles formes de rapport au travail, constituer un cadre pour l'émergence d'un nouveau secteur économique plus enclin à accueillir des personnes en difficulté, ce que l'on nomme le «tiers-

---

[409] Les modes de gestion de la main-d'œuvre de la structure et les effets de la mise en œuvre de la loi de 1998 (renforcement de l'encadrement légal des activités, segmentation accrue des activités et des utilisateurs) ont contribué au maintien d'une partie des publics accueillis par les structures dans une précarité relative. On pourra nous répondre que ces individus ont un contrat de travail grâce à ces «emplois » (qu'ils n'avaient pas auparavant), qui leur permet d'accéder aux droits sociaux (minimum), même s'ils sont a minima (qu'ils pouvaient percevoir auparavant). La question est plutôt de procéder à une lecture raisonnée des différents enjeux que sous-tend la notion trop générale de précarité. Le processus de précarisation des situations individuelles a été observé au regard de la norme de l'emploi qui organise le champ du travail salarié actuel, telle qu'elle est énoncée dans notre société. Le débat est de savoir si, en définitive, ces situations d'activité « atypiques » ne sont pas les nouvelles modalités de mise en œuvre de normes d'emploi typiques, rendant la référence à un emploi en CDI et à temps plein, obsolète. Par ailleurs, la variabilité des temps de travail (le temps partiel est la norme dans les associations intermédiaires[409]) n'est-elle pas le signe de l'émergence d'une nouvelle réalité sociale : la possibilité de cumuler des heures de travail salarié et des prestations sociales de solidarité, le tout dans des secteurs d'activité économiquement peu solvables. Le développement de la notion d'économie solidaire[409] est illustratif de cette évolution.

[410] Il faut reconnaître que la catégorie des adultes en difficulté n'a pas bénéficié des avancées méthodologiques des études concernant les jeunes, par exemple, ainsi que du même «engouement ». Les travaux concernant les adultes ont développé des protocoles d'observation qui n'ont pas excédé deux ans.

secteur » (voir le numéro 4/2000 de la revue *Sociologie du travail* sur le sujet pour en attester l'intérêt académique).

– Les mesures défendent l'idée d'une identité sociale par le travail à regagner, qui permettrait aux individus de sortir de leur isolement et de progresser dans la résolution de leurs difficultés personnelles (santé, logement, etc.), ce qui crée une confusion avec les critères d'évaluation des politiques de l'action sociale.

Un conflit de méthode traverse les politiques de l'emploi : entre des études qualitatives et des affichages d'objectifs quantitatifs, entre le court et le long terme. L'approche longitudinale des situations est problématique et ne recouvre principalement que des études de type qualitatif, relatives aux parcours antérieurs des individus composant ces différentes catégories, réunies sous la figure de « l'inemployable » (Ebersold, 2001b) qui se distingue du chômeur, du pauvre ou de l'handicapé.

3.3.2.2.1 - Un taux de sortie positif qui peut apparaître trompeur

Pour notre propos, l'analyse plus précise des types de contrats de travail obtenus (CDI ou CDD) et la nature de ceux-ci (aidé ou non, dans le secteur marchand ou non) nous permet d'observer le phénomène de précarisation des individus qui « transitent » par les dispositifs d'insertion par l'activité économique et qui constitue en définitive un espace de gestion spécifique. Mais que deviennent les sortants des dispositifs et plus particulièrement ceux des associations intermédiaires ?

Tableau 19 :
Situation des salariés à la sortie des structures d'insertion en 2000 en %

		EI	AI	ETTI
Personnes ayant trouvé un emploi salarié		43.4	46.8	53.3
En :	CDI dans la même entreprise	5.2	-	-
	Contrat aidé marchand	1.8	3.4	3.3
	Contrat aidé non marchand	2.9	7.3	2.3
	CDD non aidé	20.4	22.8	30.4
	CDI non aidé	13.1	13.3	17.3
Dont : dans une entreprise utilisatrice		-	5.5	22.1

Source : Premières Informations, Premières Synthèses, n° 50.1, 2001, DARES.[411]

[411] Céalis R., « L'insertion par l'activité économique dans le secteur marchand en 2000 », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 50.1, 2001, DARES

Globalement, sur 100 salariés sortant en 2000[412], selon Roza Céalis, près de 47 ont trouvé un emploi salarié (ils sont un peu plus de 53 à sortir vers un emploi à partir du dispositif ETTI et seulement 43 venant des entreprises d'insertion). Ces résultats pourraient paraître satisfaisants : près d'une personne sur deux retrouvent un emploi salarié à l'issue d'un parcours au sein de la structure. La situation est-elle aussi positive que ce premier chiffre le laisse paraître ? La réponse est moins nette quand on regarde les critères d'accès à un emploi en CDI ou CDD non aidés qui se réfèrent à la norme du modèle salarial en France. Seulement 36,1% des sortants ont connu un accès à l'emploi sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée non aidé. Roza Céalis propose une explication partielle à une telle situation.

> «Les chômeurs de très longue durée sont plus souvent représentés parmi les salariés des associations intermédiaires : un salarié sur cinq était au chômage depuis plus de trois ans avant l'embauche (contre un sur sept pour les entreprises d'insertion et un sur six pour les ETTI)[413]. Cette proportion a augmenté de plus de trois points par rapport à 1999. » (Céalis, 2001).

La dispersion des situations des différentes catégories de bénéficiaires est un élément qui entre dans l'équation de l'accès à l'emploi ordinaire. La dimension peu insérante de l'association intermédiaire se trouve établie par cette combinatoire de facteurs : une dispersion des situations individuelles et un accès à des utilisateurs capables de fournir des CDI non aidés différents des deux autres types de dispositif. Elle acquiert une certaine réalité quand on compare les données avec celles des ETTI (dont nous rappelons qu'elles interviennent sur le même type de prestation mais où les individus embauchés n'ont pas le même profil).

Le point précédent est central dans notre réflexion car il met en évidence notre hypothèse d'une structuration du champ en marchés potentiels distincts (Meyer, 1999a) constituant les parties d'un espace social spécifique d'accueil et de placement des

---

[412] Nous reproduisons le tableau de la situation des salariés à la sortie des structures d'insertion en 2000 car il est très significatif du phénomène, l'année 2000 étant une année de pleine croissance économique.

[413] Cela pourrait s'expliquer, entre autres, par la « féminisation » du public des associations intermédiaires, plus important que dans les deux autres dispositifs « de l'ordre du simple au double », nous précise Roza Céalis.

publics en difficulté dont les configurations peuvent varier en fonction du prisme de l'analyse. Plusieurs types de partition existent :

1) Entre les types de structure : aux entreprises, qu'elles soient intérimaires ou d'intérim d'insertion, le marché des firmes, aux associations intermédiaires celui des collectivités et des particuliers ;

2) Entre nature de l'activité de mise à disposition : la mise à disposition distingue celle de salariés qualifiés et celle de salariés peu qualifiés, qui renvoie à un autre type de partage ;

3) Entre types de structures au sein du secteur du travail intérimaire : le travail qualifié revient aux entreprises de travail temporaire « ordinaires » et le travail peu qualifié aux entreprises de travail temporaire d'insertion.

La problématique de la sortie en emploi « ordinaire » trouve alors une illustration claire : le taux très supérieur imputé à la structure ETTI (22,1%) par rapport à celui des associations intermédiaires (5,5%) trouve une explication convaincante par les critères de la nature du travail salarié réalisé et les types d'utilisateurs. Le partage entre AI et ETTI prend du sens si on retient l'idée que l'utilisateur « classique » d'une AI est la collectivité et le particulier, alors que celui de l'ETTI est l'entreprise. C'est cette dernière qui embauche, alors que ce n'est pas le cas des particuliers ou de la collectivité publique.

Sur la période des années quatre-vingt-dix, la situation globale n'a guère évolué : guère plus de dix points de progression en dix ans. Deux enquêtes sur le devenir des salariés des associations intermédiaires (1996 et 1990) sont à signaler car elles éclairent notre propos. Ainsi, lors de l'enquête sur le devenir des salariés en associations intermédiaires[414], de mars 1996 (sur des données de mars 1995), l'analyse des données fait apparaître que seulement 31% des salariés occupent un emploi en dehors de la structure, et pour plus de la moitié d'entre eux, à temps partiel.

> « A la date de l'enquête, les 31% de salariés qui occupent un emploi en dehors d'une association intermédiaire étaient pour la moitié d'entre eux à temps partiel (53%). Il s'agit surtout de jeunes (51% ont moins de 30 ans),

[414] Céalis R., « Le devenir des salariés des associations intermédiaires ». In : Bilan de la politique de l'emploi en 1996, Ministère de l'emploi, DARES, Dossiers de la DARES, n° 5-6, pp. 99-109.

> répartis également entre hommes et femmes et relativement bien formés (61% ont au moins le niveau V) » (Céalis, 1996, p. 102).

Si nous remontons à la première enquête sur ce thème, en 1990, le taux de sortie vers l'emploi s'établissait à 25%[415] : une augmentation de près de 6% entre 1990 et 1996. L'amélioration constatée (+ 6 points) est à relativiser car l'accès à l'emploi salarié non aidé était plus important en 1990 qu'en 1996. A cette réalité, il faut en accoler une autre : la structure devient de plus en plus un lieu durable d'activité. En effet, l'enquête de 1996 montre que six mois après le recueil de données, près de 68% de salariés étaient toujours salariés de l'association intermédiaire, « cette proportion étant retombée à 46% au bout d'un an » (Céalis, 1996). En comparant les deux enquêtes, il est constaté « une augmentation importante de la part des salariés pour lesquels l'association constitue un lieu durable d'activité. » (*Ibid.*, p. 105).

Le discours a toute son importance. En 2003, Roza Céalis et Anna Smyk introduisent un nouvel élément de justification de la place des dispositifs dans le parcours d'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi en introduisant l'idée de « lien avec l'emploi » (Céalis et Smyk, 2003)[416] en remplacement de la formule traditionnelle, « inséré dans l'emploi ».

> « L'inscription prolongée dans une AI ou une ETTI permet de garder un lien avec l'emploi lorsque la réinsertion sur le marché du travail est difficile. C'est le cas des femmes et des salariés âgés ou peu diplômés, qui parviennent moins souvent à quitter la sphère de l'insertion. » (*Ibid.*, p.1).

Plusieurs autres données chiffrées du tableau de synthèse soulignent la faiblesse que nous tentons de montrer depuis le début de notre propos. En effet, peu d'utilisateurs salarient au final les personnes qu'ils ont accueillies dans le cadre d'un contrat de mise à disposition (ou de plusieurs, car le nombre de missions est en augmentation avec des durées de plus en plus limitées). Seule une personne sur neuf trouve une embauche (sous des statuts divers qui ne sont pas précisés) dans une entreprise utilisatrice du dispositif des associations intermédiaires, soit 5,5% des 46,8% des sortants en 2000. Le

---

[415] En 1993, par exemple, le taux atteindra les 27%. Parmi les deux tiers de personnes ayant retrouvé un emploi, seul un sur six avait retrouvé un contrat de droit commun à durée indéterminée.

[416] Troisième enquête sur le thème : elle a été réalisée en avril 2002 auprès des salariés embauchés entre mars et juin 1999.

pourcentage est plus important concernant le dispositif des ETTI (22,1%) mais il reste bien en-deçà du niveau de sortie du dispositif (situé à 53,3%). Or, une part importante de la stratégie des structures est de s'inscrire dans une logique de réseau de l'emploi, en lien avec d'autres structures mais surtout, en liaison avec les entreprises du territoire d'action afin de « placer » dans un premier temps, pour espérer qu'une embauche se réalise ensuite. L'entreprise utilisatrice participe au passage des salariés de l'association intermédiaire en son sein mais elle ne confirme pas ce passage par une embauche. Si elle a lieu (pour près de 47%), elle se fait ailleurs que dans l'entreprise utilisatrice du dispositif.

Une dynamique de précarisation sociale et professionnelle se dessine au travers de ces situations qui concerne tout de même plus de 31% des personnes inscrites dans les fichiers des structures en 2000 (Céalis, 2001). Elle rend quasi « naturelle » l'idée qu'il existe des populations irrémédiablement condamnées à des formes d'activités précaires ou « marginales », voire à l'exclusion définitive du marché du travail.

3.3.2.2.2 - Une dimension peu insérante du dispositif « association intermédiaire »

Les données d'activité des associations intermédiaires sont nombreuses pour expliquer le phénomène. Nous en avons ciblé plusieurs qui concernent 1) le taux de sortie en emploi et le type de contrat obtenu sur la période des années quatre-vingt-dix[417] et 2) l'activité de la structure.

Si le taux de sortie en emploi a varié sur la période (en tenant compte des difficultés de constitution des données chiffrées et selon les types de structures accueillant les publics en grande difficulté), il est resté relativement constant sur la fin de la période (les variations sont liées aux effets de la conjoncture économique, essentiellement) et auraient tendance en 2001 à tomber en-deçà du niveau de 1999. La tendance a une certaine stabilité est visible à propos de l'évolution du poids relatif de l'embauche des

---

[417] Le travail d'analyse que réalise la DARES est établi à partir de deux sources, Le tableau de bord des politiques d'emploi et les fiches d'information annuelles renseignées par les employeurs. L'exploitation de ces fiches est toujours partielle (entre 60 et 77% des structures enregistrées) car les remontées vers le ministère de l'emploi et de la solidarité ne se font pas toujours à 100%. Par ailleurs, le type de données disponibles a évolué sur la période considérée : les catégories administratives des bénéficiaires ont changé, par exemple (*) ou sont établi différemment comme pour les années 1996, 1997 et 1998 ou encore sont sans objet (**) car elle sert à d'autres types de dispositif, ce qui rend très difficile tout travail d'analyse comparative sur la durée. La rupture est située dans les années mille neuf cent quatre-vingt-treize – quatre-vingt-quatorze. Les modes de recueil des données et leur présentation diffèrent donc selon les époques (par trimestre au début, à l'année ensuite). Ce sont autant d'obstacles à une lecture pertinente du secteur professionnel. Les chiffres sont dont à lire avec prudence.

salariés de la mesure «association intermédiaire » par les entreprises utilisatrices de celle-ci [418].

Tableau 20 :
Situation des salariés à la sortie des structures d'insertion entre 1993 et 2001 (en %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Personnes ayant trouvé un emploi salarié	27,2	31	*	19,7	21	23	45,7	46,8	43,6
En : CDI dans la même entreprise	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Contrat aidé marchand	1,7	1,5	3.7	2,9	2	2	2,9	3.4	2,6
Contrat aidé non marchand	19,2	18,5	2	2	3	3	6,9	7.3	6,9
CDD non aidé	28,1	31,9	9,5	9	10	12	22,9	22.8	21,1
CDI non aidé	17,6	18,3	6,1	5,8	6	6	13	13.3	12,9
Dont : dans une entreprise utilisatrice	*	*	*	*	*	*	5,9	5.5	5,7

Source : Premières Informations, Premières Synthèses, DARES

Sur un autre plan, il faut retenir l'idée que les résultats sont sensibles à la conjoncture économique sur la période. L'observation des résultats d'activité au regard du critère « CDI non aidé » montre une fluctuation importante des données, soulignant plusieurs périodes et correspondant à des situations distinctes : 1993-1994 en hausse ; 1995-1998 stagnante après une chute brutale en début de période ; 1999-2001 à nouveau stagnante mais après être remonté. Le phénomène identique est observable par rapport à d'autres critères. Ces chiffres prendront leur réel intérêt que rapporté à une donnée de contexte : la situation générale de la conjoncture économique. Quand la croissance économique est là, comme ce fut le cas entre 1995 et 1998, le besoin de main-d'œuvre temporaire est présent et les structures voient leur activité fortement augmentée ; quand l'activité économique baisse, on assiste au phénomène inverse. L'effectif des structures varie donc bien au regard de l'évolution de la conjoncture économique. Les structures du

[418] Les chiffres ne sont pas disponibles pour les années antérieures. Ce n'est pas sans poser de sérieux problèmes d'analyse : les catégories descriptives ont changé à de nombreuses occasions, rendant parfois impossible tout travail comparatif. A cela s'est ajoutée l'arrivée de nouveaux dispositifs (l'ETTI en 1998), pris en compte dans les statistiques à partir de 1999.

champ de l'insertion par l'activité économique servent d'espace de régulation du marché du travail.

La situation peu insérante des dispositifs du secteur de l'insertion par l'activité économique présente d'autres indicateurs que nous reprendrons dans le chapitre IV et que nous nous limitons à citer dans un premier temps :

- Heures travaillées selon le type d'emploi occupé : elles ont baissé concernant la catégorie des particuliers et des entreprises du secteur marchand, alors qu'elles augmentent pour les entreprises du secteur non marchand. Cette situation s'est dégradé en volume total.

- La durée moyenne des contrats est très faible : elle s'élève à 14,8 heures par contrat. Elle a baissé en un an : près de 7 heures en moins en moyenne par contrat. Cette évolution n'améliore pas la situation des personnes embauchée.

- Le nombre moyen d'heures travaillées dans l'année par salarié : 172 heures dans l'année, soit l'équivalent d'un peu plus d'un mois de travail, alors que le salarié de l'ETTI, le nombre d'heures est de 240 heures dans l'année.

- Le nombre de contrats d'insertion signés par salarié est à lier à la donnée précédente. En effet, les 172 heures effectuées dans l'année ont été effectuées dans le cadre de 11,6 contrats signés. En comparaison, le nombre de contrat pour un salarié en ETTI est de 5,3.

Le croisement de ces différents indicateurs montre l'effet peu insérant du dispositif des associations intermédiaires (analyse à moduler entre les trois principaux dispositifs mais la tendance est là, même si la dernière enquête de la DARES semble le démentir, en titrant que « la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure »). Roza Céalis propose une explication à cet état de fait : la situation de chômage de longue durée d'une partie importante de l'effectif des structures, à laquelle elle ajoute le phénomène de féminisation du public de ces mêmes structures (tendance qui semble s'inverser en 2002). Ces deux phénomènes s'inscrivent dans un « marché du travail » segmenté en trois types d'utilisateurs distincts. Nous faisons plutôt l'hypothèse que l'utilisateur «entreprise », quel que soit son poids dans les activités de l'association intermédiaire, ne procède pas à l'embauche des personnes en mission chez lui, faisant appel à d'autres intermédiaires de la mise à disposition comme les entreprises de travail temporaire ou les ETTI pour opérer le travail de sélection, de « tri » parmi les candidats.

Conclusion du chapitre III

Ce chapitre se donnait pour objectif de : 1) Montrer que les possibilités d'accès au statut de *salarié* que prônent les dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique sont insuffisantes pour l'insertion effective et durable des populations les plus éloignées du marché du travail : les formes atypiques d'emploi ne renforcent pas l'employabilité des individus mais maintiennent ceux-ci dans une position de vulnérabilité sociale et économique ; 2) La position de non-insertion découle d'une incapacité permanente à définir ce que recouvre le terme *exclusion*, pris dans des débats globaux (rappelés dans la section 2) qui ne permettent pas de formuler les pistes de dépassement de la crise ; 3) Les politiques d'insertion mises en œuvre en direction des populations les plus éloignées de l'emploi au sein du marché du travail dans le système de production capitaliste, structurent un espace spécifique de gestion d'une nouvelle catégorie sociale, *les incapables à l'emploi*, qui, de manière contradictoire et non paradoxale[419], prend la forme d'une « armée de réserve » versus « inutiles au monde »[420].

Les populations les plus éloignées de l'emploi ne peuvent pas accéder au système d'emploi de la même manière que la majorité des débutants ou entrants sur le marché du travail parce que la situation qu'elles connaissent les handicape fortement et qu'on peut parler d'une stigmatisation qui les pénalise en les définissant comme *pauvre*, *handicapé*[421]. Il leur faut donc rechercher des formes d'emploi atypiques qui préservent leur caractère de statut salarial. Mais les statuts dérogatoires (contrats aidés, sur des périodes courtes d'emploi[422]) les freinent dans leur recherche d'une activité salariale typique alors même que l'idée de l'accès au statut est reconnue par tous comme le « sésame » de l'intégration des individus. Cette valeur que l'on peut approcher parfois

---

[419] Une contradiction ouvre sur un travail à réaliser et qui ne sera jamais complètement résolue dans une logique dialectique, alors que le paradoxe, « illusion d'une dialectique », est la proposition d'une fausse contradiction qui n'a pas de résolution possible car, si chacun des termes de l'apparente contradiction existe bien, ils ne peuvent pas être mis en rapport parce qu'ils ne sont pas du même ordre.

[420] Cette armée peut prendre la forme. On assiste à la ré-émergence d'une classe de «travailleurs pauvres » tout en restant très prudent sur l'emploi du terme de «travailleurs » en terme de statut. Les situations observées oscillent entre emploi précaire et forme nouvelle de l'assistance (sociale, humanitaire). Certaines analyses pourraient qualifier cette ré-émergence par l'adjectif «dangereux ».

[421] Les trajectoires professionnelles individuelles ainsi construites s'apparentent à des parcours de rupture (tout en cherchant à s'articuler autour d'un statut précaire, temporaire, avec un faible accès à la protection sociale). Du coup, elles renforcent le caractère vulnérable des individus concernés.

[422] Les données relatives au chômage sur la période des années quatre-vingt-dix et en ce début de XXIème siècle montrent qu'il y a de plus en plus de travailleurs précaires et que le récent recul du taux de chômage résulte du développement des emplois de courte durée (moins de six mois, voire moins d'un mois dans l'IAE) et des emplois à temps partiel.

en terme d'idéologie est reprise par l'ensemble des acteurs du champ de l'insertion par l'activité économique au point d'en faire l'argument majeur de nombre de leurs démonstrations et actions, quelles que soient les spécificités des dispositifs. Les montages institutionnels et organisationnels qui découlent de cette position sont confrontés aux figures classiques du statut salarial que sont le chômage et le salariat ; le « pari » de ces « entreprises alternatives » ne semble pas infléchir la situation d'exclusion (pris dans un sens commun) que vivent ces populations les plus éloignées de l'emploi.

Correspondant à un mouvement qui s'est accéléré ces trente dernières années, les débats autour des conditions d'intégration et d'exclusion trouvent leur pertinence même si les discours actuels montrent des faiblesses théoriques importantes. La pluralité des définitions, les tentatives incessantes pour définir et redéfinir la notion d'*exclusion* soulignent la difficulté à circonscrire le phénomène et à lui donner un statut scientifique dans l'analyse des situations observées[423], mais, paradoxalement, devenant le paradigme[424] central « à partir duquel la société prend conscience d'elle-même et de ses dysfonctionnements, et recherche, parfois dans l'urgence et la confusion, des solutions aux maux qui la tenaillent » (Paugam, 1996, p. 7). Cette position paradigmatique accroît la difficulté à comprendre les raisons de la rupture du lien social entre l'individu et la société. Du moins est-il possible de saisir que l'approche économiciste de la société et les processus de marchandisation de toutes les activités qui en découlent, les plus faibles du point de vue de leur rentabilité marginale comme les plus fortes d'un point de vue social, produisent de nouvelles conditions au « vivre ensemble », transformant ainsi nos représentations du lien social et rendant inefficaces les cadres théoriques classiques pour comprendre la situation des populations les plus éloignées de l'emploi, ces «inutiles au monde » comme les nomme Robert Castel (1995).

Les politiques d'insertion aux enjeux inséparablement politiques, professionnels et éthiques qui, souvent dans le discours commun, ont des «visées réparatrices » (dont

---

[423] Le débat classique porte autour d'enjeux sociétaux prenant la forme de luttes soit contre les inégalités sociales, soit contre la production de formes nouvelles de pauvreté. Or, c'est oublier, peut-être trop vite, qu'un autre pan du débat portait sur la question des formes du contrôle social, ici concernant une partie de la population - la plus éloignée de l'emploi - amenant à un renouvellement des formes de contrôle de la déviance.

[424] Equivalent de la production raisonnée de règles explicites en tant que bases de solutions pour les énigmes qui subsistent

Pierre Bourdieu a critiqué la vision fonctionnaliste « du pire »[425]), ont concouru à aggraver le mal qu'elles prétendaient combattre en participant à la déstabilisation du modèle salarial (à prendre ici comme modèle d'intégration). L'analyse réalisée a montré que les structures de l'insertion par l'activité économique contribuent à l'existence d'un espace de gestion spécifique de la mobilité professionnelle d'une partie de la population active, celle des incapables à l'emploi, dans un contexte socio-économique particulier, celui du développement d'un capitalisme global et financier. L'existence, voire une certaine extension, d'un volant de la population active jouant le rôle de facteur structurel d'ajustement du système d'emploi découle de l'évolution du rapport économique. Concernant ces populations, on ne peut pas affirmer qu'il y ait exclusion au sens commun du terme mais plutôt constitution de sous-ensembles cohérents et en interaction au sein d'un ensemble qui se structure. Le monde de référence devient l'entreprise et l'esprit d'entreprise le *credo* de tous les acteurs institutionnels et associatifs engagés dans cette cause nationale qu'est la « lutte contre l'exclusion ». On peut observer que le mot d'ordre est la mise au travail, au point de devenir le nouveau pivot des politiques d'insertion, alors que, jusque-là, le slogan portait sur la formation professionnelle dans une logique éducative. La mise au travail ne doit plus être bloquée, freinée par les statuts et les conventions qui les régissent : flexibilité et souplesse deviennent les nouveaux emblèmes de la modernité. Cette mise au travail prend forme dans un contexte «d'effritement de la société salariale »[426] pour devenir la nouvelle question sociale : celle qui concerne les « pauvres » de la société salariale post-fordiste. Les frontières se brouillent entre travail et non-travail, entre emploi, indemnités chômage et revenus de la solidarité nationale. Il est procédé à une refonte des nouveaux habitus qui se veulent flexibles, dociles, responsables ou encore autonomes « au sens où chacun(e) est en effet appelé(e) à devenir entrepreneur de soi-même », comme le souligne Gérard Mauger (2001a)**,** bref « employable ».

En faisant de l'esprit d'entreprise le pôle modernisateur de la société, les politiques de gestion du non-emploi ont accru le poids normatif de l'entreprise (en remplacement du système éducatif défaillant]. Elles propagent les principes entrepreneuriaux, invitent la

---

[425] Sur cet aspect fondamental, voir son article, « Le mort saisit le vif. Les relations entre l'histoire réifiée et l'histoire incorporée », Actes de la recherche en sciences sociales, 32-33, avril-juin, 1980, pp. 3-14.
[426] Christophe Ramaux précise que dans la période des années quatre-vingt-dix, seule la moitié des actifs bénéficie d'un emploi stable « non menacé » (« La précarité et son double : l'insécurité sociale généralisée », AC ! [Agir ensemble contre le chômage], Données et arguments, 2, Paris, Syllepse, 1995).

population active dans son ensemble à se définir comme acteur économique contribuant au développement économique d'une société se voulant « d'entreprise », et font donc de l'esprit d'entreprise le nouveau paradigme structurant du processus de modernisation de la société.

CHAPITRE IV

LE CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : ORGANISATION DE LA MISE AU TRAVAIL DE LA POPULATION LA PLUS ELOIGNEE DE L'EMPLOI

« - (...) Vous soutenez qu'il faut poursuivre et développer cette expérience des A.I. Ne croyez-vous pas que ça ne ferait qu'institutionnaliser le travail précaire ?

- Nous pourrions vous répondre : si seulement ! S'il suffisait de supprimer les A.I. pour casser la dynamique de l'exclusion et de l'enfoncement dans le chômage, nous serions, croyez-nous, les premiers à nous saborder. Non ! On ne peut pas sérieusement soutenir qu'elles jouent un rôle quelconque dans la précarisation de l'emploi. S'il est certain qu'elles en révèlent les retombées les plus dramatiques, si elles en témoignent, il reste qu'elles n'appartiennent pas à la catégorie des acteurs qui sont en capacité d'améliorer la situation ou de solutionner le problème, elles ne créent aucune des conditions de cette précarité. (...) c'est un peu comme si on disait qu'une famille qui aide son enfant sans emploi est responsable de son chômage. Ce n'est pas sérieux. (...) »

(Extrait d'une interview d'un militant A.I. avec un élu politique, dossier d'information du C.O.R.A.I.L., mars 1998)

Introduction du chapitre IV

Le chapitre précédent a montré que l'accès au statut de *salarié*, même sous des formes atypiques, n'était pas suffisant pour permettre effectivement et durablement l'insertion sociale des populations les plus éloignées sur le marché du travail et que les individus étaient maintenus dans une position de vulnérabilité sociale et économique. Le poids des déterminations structurelles comme (ce que recouvrent les termes) l'*exclusion* ou la « crise » pèsent sur les situations individuelles mais aussi sur les structures d'intermédiation que sont les dispositifs d'insertion par l'activité économique. Or les niveaux de contrainte ont été amplifiés voire exacerbés par la place qu'ont prise les politiques d'insertion dans le système de production capitaliste : celle d'un espace spécifique de gestion d'une nouvelle catégorie sociale, les incapables à l'emploi, instrument de la loi de reproduction du système de domination économique. Les politiques de gestion du non-emploi ont accru le poids normatif de la forme organisationnelle de référence de l'accroissement capitalistique et ont servi de modèle à l'ensemble des organisations quel que soit leur objectif, économique ou social. Les structures du champ de l'insertion par l'activité économique n'ont pas échappé au phénomène en cours. Après les deux niveaux d'étude, soit l'individu et le système de production, que nous venons d'introduire, notre réflexion s'attachera à la dimension médiane (dimension méso) de notre objet de recherche : la structure.

L'objectif de ce quatrième chapitre est de montrer, à partir de l'analyse détaillée des structures du champ de l'insertion par l'activité économique (section 1), notamment le dispositif des associations intermédiaires (section 2), que l'accès à l'emploi des populations les plus éloignées de celui-ci ne peut se réduire ni à l'idée d'activation pour améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre (ce qui renvoie à la seule logique individuelle), ni au seul dépassement des phénomènes d'exclusion, précarité ou pauvreté (de niveau macro, dans une logique globale). L'analyse de l'exercice de la fonction d'intermédiation de transition que représentent ces dispositifs est essentielle pour la compréhension des transformations du rapport salarial en cours. Nous allons donc étudier les rapports entre déterminants organisationnels et caractéristiques individuelles en centrant l'analyse sur les pratiques d'organisation du travail des structures (section 3) afin d'en dégager les lignes de cohérence.

Trois sections organisent le chapitre IV. Les dispositifs de l'insertion étant, comme l'ont souligné Robert Castel (1981) et Francis Bailleau (1990), de « véritables laboratoires de l'innovation sociale », dans une première section du chapitre (1 - Construction et positionnement du champ de l'insertion par l'économique), il s'agira de rendre compte d'une part des origines du champ de l'insertion par l'activité économique, en retraçant l'histoire du secteur, ses questionnements initiaux, les processus de construction et les enjeux dans le champ de l'insertion par l'économique, d'autre part d'appréhender les rapports entre cette histoire et les tensions qui structurent tout espace social en construction et en font un champ, selon la définition de Pierre Bourdieu. Puis, dans la seconde section du chapitre (2 - Association intermédiaire et diversification de l'action de placement de main-d'œuvre), nous étudierons le dispositif « association intermédiaire », son organisation, les écarts dans les pratiques institutionnelles et les arrangements pédagogiques, pour illustrer les enjeux, les intérêts spécifiques ainsi que les jeux de position que se livrent les structures qui composent le champ. Enfin, dans la troisième section, nous analyserons les niveaux de cohérence organisationnelle des structures au travers des logiques en jeu et des stratégies vis à vis des situations des personnes les plus éloignés de l'emploi (3 - Agencement et cohérence organisationnelle).

Section 1 - Construction et positionnement du champ de l'insertion par l'activité économique

Constatant que la simple « aide logistique »[427] à destination des « relégués » du marché du travail montre ses limites, des acteurs sociaux, ou encore des militants de l'action sociale, se demandent ce qu'ils peuvent faire pour dépasser le strict cadre de l'aide ponctuelle caritative, et sortir les personnes en difficulté de l'état d'assistance et de chômage. L'idée germe progressivement chez certains militants de créer des structures spécifiques, identiques d'un point de vue économique à des entreprises classiques mais dont la vocation première est l'intégration des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle ; projet novateur qui cherche à traduire en termes pratiques une autre manière de décliner le devoir d'assistance, une autre manière de penser la solidarité. La

[427] De fait, pour aider ces populations fragilisées, les moyens employés relèvent alors essentiellement de la mise à disposition de matériel (téléphones, photocopieurs…) et d'aide à la recherche d'emploi.

capacité de maîtriser ces « organisations ad hoc » permet à leurs instigateurs de contrôler certains mouvements d'appel-rejet de la main-d'œuvre et donc de peser directement sur les mécanismes de marginalisation d'une fraction de celle-ci.

> « Conçues à l'origine pour être des alternatives économiques aux actions traditionnelles des politiques sociales, ces initiatives en rupture avec les pratiques habituelles des travailleurs sociaux [visent] à expérimenter des formes alternatives aux processus d'exploitation induits par la logique économique dominante. » (Meyer, 2000, p. 103).

Pour saisir la place qu'elles occupent dans le champ de l'intérim d'insertion, nous aborderons ces structures de l'insertion par l'activité économique à partir de trois entrées :

1) L'histoire immédiate du secteur : quelles sont les expériences sociales initiatrices qui ont fondé le secteur de l'insertion par l'activité économique ? (1.1 - Les premières expérimentations se constituent en marge du droit) ;

2) L'hétérogénéité des formes d'action (1.2 - Un secteur en construction qui se caractérise par une hétérogénéité des formes d'action) ;

3) La question du champ : est-on face à un champ professionnel spécifique comme le défendent les agents du milieu ou un ensemble de mesures éclatées de l'intervention publique (1.3 - Enjeux dans le champ de l'insertion par l'économique).

1.1 - Les premières expérimentations se constituent en marge du droit

Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) pour handicapés sociaux (article L 325-35 bis nouveau code du travail) inscrit dans la loi n° 74-955 du 19 novembre 1974 n'ayant pas vu le jour faute de textes d'application[428], les premières expérimentations se sont déroulées dans un contexte juridique assez flou, sur la base du support juridique qu'octroie la loi d'orientation de 1975 concernant l'insertion des *handicapés* Dans ses directives de 1976, cette loi d'orientation conduit à une catégorisation de ces populations en distinguant deux natures de handicap : l'une, physique, sensorielle,

[428] En fait, le milieu professionnel, ici les structures de travail protégé, n'a pas souhaité appliquer la loi et a refusé d'accueillir dans ses établissements les *handicapés sociaux* au même titre que les handicapés physiques et mentaux, ce qui a obligé les CHRS et certaines structures du travail social, à chercher des formules nouvelles pour accueillir les « exclus » du marché du travail.

mentale, l'autre, sociale, dessinant ainsi le champ du handicap « purement » social ; ce qui incitera à créer des structures spécifiques destinées à accueillir les personnes dont les difficultés résultent de déterminations sociales.

> « (…) En tout état de cause, il n'est pas question ici des handicapés physiques, sensoriels ou mentaux qui bénéficient des dispositions de la loi d'orientation du 30 juin 1975 et de ses textes d'application. » (Circulaire 44, p.3).

Ce contexte flou va permettre le démarrage de pratiques institutionnelles en marge du droit (§ 1.1.1) et se poursuivre tout au long des années quatre-vingt dans une logique hésitante, voire incertaine (§ 1.1.2).

1.1.1 - En appui sur la Circulaire n° 44 du 10 septembre 1979

Au début des années quatre-vingt, l'initiative de certains travailleurs sociaux[429] et de certains responsables de l'administration publique s'est appuyée sur le seul texte de référence à leur disposition : la Circulaire 44 du 10 septembre 1979 relative à l'organisation du travail des handicapés sociaux qui permettait de payer les salaires de l'encadrement technique ou éducatif des structures. Cette circulaire, qui allait donner une existence concrète à l'article 3 de la loi n° 74-955 du 19 novembre 1974, avait été prise en application de l'article 185-2 du Code de la famille et de l'Aide sociale qui prévoyait la création de structures de « travail protégé » destinées à faciliter la réinsertion sociale des personnes menacées d'inadaptation et à servir de base à la mise en œuvre d'actions et de supports pour l'accueil, l'accompagnement et la mise au travail des individus *handicapés sociaux*. Précisons toutefois que les rédacteurs de la Circulaire avaient abandonné l'expression « handicapés sociaux » au profit d'expressions du type « personnes en difficulté », « personnes menacées d'inadaptation », ou encore « jeunes en situation difficile ».

---

429 Francis Bailleau a montré que les porteurs de projets étaient issus à plus de 90% du secteur du *travail social* et que cela avait des effets dans le choix des activités plutôt moins techniques que « polyvalentes » conformément à leur formation initiale (1990, p. 42). Au sein du travail social, deux catégories de travailleurs sociaux provenant de structures institutionnelles différentes sont principalement à l'origine de la création des premières unités qui participent au mouvement des entreprises alternatives : des éducateurs de la prévention spécialisée et des éducateurs de foyers en milieu urbain. Souvent ces professionnels avaient participé aux divers mouvements de contestation du travail social (Bailleau, Lefaucheur et Peyre, 1985). Cette analyse reste en partie valable 20 ans après.

> « Les premières entreprises, celles créées à la fin des années 1970, ont pu être soutenues financièrement grâce à l'interprétation « libérale » d'une circulaire du ministère de la Santé et des Affaires sociales destinée à faciliter la modernisation des centres d'aide par le travail (CAT). Quelques responsables isolés de l'administration centrale du ministère de la Santé et des Affaires Sociales ayant compris l'intérêt de ces expériences, ont permis ce « détournement » en direction des entreprises alternatives naissantes. » (Bailleau, 1990, p. 43).

La circulaire 44 renvoie également à la circulaire n° 42 du 15 juin 1976[430] qui donnait les premières indications nécessaires à l'application de la disposition législative de 1974. En effet, le décret n° 76-546 du 15 juin 1976 définissait les différentes catégories de personnes qui pouvaient bénéficier des nouvelles mesures, à savoir les personnes ou familles qui étaient ou avaient été pensionnaires d'un centre d'hébergement et de réadaptation sociale.

> « [personnes ou familles] dont les ressources sont insuffisantes, qui éprouvent des difficultés pour reprendre ou mener une vie normale, notamment en raison du manque ou de conditions défectueuses de logement, et qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique et, le cas échéant, d'une action éducative. » (Circulaire n° 42 du 15 juin 1976).

La circulaire 44 de 1979 donnait ainsi un cadre administratif mais très relatif aux structures de travail qui prenaient, dans les années pionnières, la forme de « Centres d'Adaptation à la Vie Active » (CAVA)[431], accolés ou non à des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale[432], ou résultant d'initiatives du secteur de la

---

[430] Référence : DIGA n° 1637 D (27).

[431] Ce type de structure va survivre à l'institutionnalisation du secteur de l'insertion par l'économique.

[432] L'intitulé de ces structures sera modifié avec la loi du 29 juillet 1998, qui va introduire l'idée de « réinsertion », consacrant dans une certaine mesure la place prépondérante de la notion d'insertion dans l'ensemble des dimensions de l'action sociale. Pour le secteur de la prise en charge des populations pauvres et désocialisées, le terme de réadaptation est resté longtemps porteur de sens et de pratiques professionnelles précises. Lors d'un colloque organisé à Metz en 1996, Robert Lafore, professeur de droit public à l'université de Tours, expliquait que « La réadaptation au travail et par le travail entre ainsi dans la déclinaison des divers moyens de réadaptation qui constituent la finalité, en principe première, de l'aide sociale à l'hébergement; elle vient compléter les actions d'aide, de conseil et de soutien qui doivent s'organiser à l'occasion de la prise en charge et qui ont pour but, à la fois, de faire cesser la prise en charge elle-même et d'éliminer les facteurs qui y ont conduit. Bien que couvrant un champ infiniment plus large que la seule aide sociale à l'hébergement et à la réadaptation sociale, l'insertion par l'économique est le nouveau nom que revêt, dans ce secteur, la remise au travail dans un but de réadaptation sociale. »

prévention spécialisée. Elle prévoyait aussi pour les structures la possibilité de trois formes distinctes :

- celle d'un « atelier de réentraînement au travail et à l'effort » (A.R.T.) réservé à des séjours courts et moyens (au sein d'un CHRS), ou sous forme de CAVA, autonome des CHRS, mais aussi,
- celle d'un « centre de vie pour des cas lourds, ayant un long passé de désocialisation pour qui le retour à la vie en milieu non protégé paraît difficilement envisageable »[433],
- celle de « services de placement permettant de travailler à l'extérieur sous contrôle du centre ».

Géographiquement et institutionnellement, ces trois formes resteront en fait proches des CHRS.

1.1.1.1 - L'expérience des CAVA

Bien que l'appellation « CAVA » ait pour but, selon les auteurs de la circulaire, « d'éviter toute confusion avec les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail » réservés aux handicapés physiques, sensoriels ou mentaux, la logique qui préside à leur constitution se réfère explicitement à des visées thérapeutiques du secteur protégé (nous avons déjà pu dresser un premier tableau de la filiation au secteur protégé du handicap dans le chapitre 2). Le travail sert de médiateur pour acheminer la personne stigmatisée vers la « normalité », la circulaire précisant par ailleurs que le réentraînement à l'effort et l'éveil professionnel sont les objectifs poursuivis par ces centres. La logique à l'œuvre repose sur l'offre de travail non soumise à la cohérence d'une rentabilité immédiate mais dans son utilisation comme « antidote » aux processus d'exclusion. L'activité de travail reste confinée dans un champ disjoint de l'activité économique classique, la circulaire 44 stipulant que les rétributions s'identifient à des rémunérations auxquelles sont adjointes des cotisations dues en application de l'arrêté du 16 mars 1978 (relatif aux modalités de calcul des cotisations de sécurité sociale pour certaines catégories d'assurés) mais ne revêtent pas le caractère d'un salaire. Le texte de la

[433] La vocation transitoire réaffirmée pour les deux autres structures, qui doivent préparer « à un retour au milieu non protégé dans un délai aussi court que possible » ne concerne pas le « centre de vie » assimilé à un « cadre de vie de substitution » au sein duquel le travail protégé n'est pas considéré comme transitoire mais comme permanent.

Circulaire est très explicite sur ce point.

> « Les rétributions, en l'état actuel des textes, ne revêtent pas le caractère d'un salaire. Leur montant variera en général en fonction du rendement individuel, mais d'autres formules pourront être admises en fonction des projets pédagogiques présentés. Le niveau de la rétribution ne devra pas être trop bas, si l'on veut donner aux intéressés un sentiment de dignité et d'autonomie. Le partage suggéré entre prix de journée et auto-financement devrait le permettre, d'autant plus que la production doit comporter une certaine efficacité puisqu'il ne s'agit pas, on l'a vu, de structures thérapeutiques. » (Circulaire n° 44).

Et, suivant en cela la procédure ordinaire d'attribution de places dans les Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale, la circulaire limite à 6 mois la durée de la situation de travail des bénéficiaires.

Une première conclusion s'impose : le « Centre d'Adaptation à la Vie Active » (CAVA), forme originelle des dispositifs d'insertion par l'économique, repose plus sur une cohérence réadaptative (à visée thérapeutique) que sur une logique économique[434]. La mise au travail dans ces structures répond essentiellement à une mission pédagogique réalisée avec un support économique (Laville, 1990). Nous aurons la possibilité de revenir sur cette dimension dans la section III. Toutefois, progressivement, certaines de ces nouvelles organisations vont s'affranchir de cette philosophie réadaptative pour entrer dans une dialectique plus axée sur la composante économique. Le paradigme qui structure cette évolution est le suivant : une activité productive organisée sous la contrainte économique (la sanction de la rentabilité économique de la structure s'impose à l'ensemble des salariés de la structure considérée comme une entreprise) conduit l'individu à intérioriser des formes de conduite spécifiques. Ces contraintes participent aux processus de régulation sociale qu'imposent les normes de vie au travail et qui vont favoriser l'accès à l'emploi.

---

[434] Comme on peut le constater, les références aux conceptions fonctionnalistes de l'insertion s'imposent à travers ces approches, l'acception de la notion d'insertion se réfère implicitement au paradigme de l'intégration par l'intériorisation des normes développées par la tradition sociologique (Durkheim, Parsons...).

1.1.1.2 - L'expérience des Clubs et centres de prévention spécialisée

Pour ces initiatives pionnières, le milieu professionnel des centres d'hébergement et de réadaptation sociale a pu s'appuyer sur la circulaire 44 qui encourageait les initiatives menées par d'autres secteurs du travail social, ouvrant ainsi aux clubs et centre de prévention spécialisée[435] la possibilité de développer des expériences économiques si elles restaient bien limitées, « auprès de jeunes en situation difficile à tous les égards, et pas seulement vis à vis d'une insertion dans la vie active ».

Encadré 11 : Une création de l'équipe de prévention d'un quartier défavorisé

« (…) AIDE couvre grosso-modo le secteur géographique de la vallée de l'Orne, vallée sidérurgique qui a connu de profondes évolutions suite à la fermeture des mines et des usines. On peut, sans tomber dans le pathétique, traduire la situation de la vallée comme celle d'une zone sinistrée. Les statistiques ne prennent malheureusement pas en compte (ou volontairement pas) les caractéristiques spécifiques de la vallée, à cheval sur deux départements, partagée entre deux zones d'emploi en M. et une zone en M. ce qui fait que l'on est obligé de se reporter à des appréciations « à la louche » pour rendre compte de la situation socio-économique locale.
L'idée de constituer une structure d'insertion par l'activité économique est née de l'équipe de prévention d'un quartier défavorisé à M. Un stagiaire avait vu à la télé une émission sur les entreprises intermédiaires et en avait parlé à l'éducateur responsable du quartier. Celui-ci était confronté à la question de la pauvreté des jeunes sur « Froidcul » (nom du quartier, tout un symbole…) et aux aides financières qui étaient sollicitées par la population juvénile : « donner de l'argent détériorait le lien que l'on pouvait avoir avec les jeunes (RB, 1er président de l'AI). L'idée a germé de créer une AI pour permettre aux jeunes de gagner de l'argent par des petits boulots. L'autre bénéfice net de l'AI, c'était de faire sortir les gens du quartier (isolé, sur un plateau, au milieu de la forêt). Si la création est initialement à attribuer à une initiative des travailleurs sociaux, une autre particularité de l'AI est d'avoir réuni, à ses débuts, au sein du bureau, une collection de personnes différentes tant du point de vue de leur origine professionnelle que politique. Pour faire court, il y avait des élus de la commune (de gauche), des militants syndicaux (de la sidérurgie) et des éducateurs (travailleurs sociaux et enseignants). L'AI voit le jour en octobre 1987. »

(Extrait de la monographie de AIDE M., 1999)

Ces initiatives s'inscrivent dans un contexte de mutation et non de « crise » (Bailleau, *Op. Cit.*, p. 37) qui correspond à l'explosion du chômage des jeunes. Ces situations et

[435] Une dernière catégorie d'acteurs ont vu leurs initiatives reconnues par le texte de la Circulaire 44 : il s'agit de certaines « associations à but éducatif non conventionnées ». Mais elles furent « en nombre très limité » comme l'indique le rédacteur du texte de la Circulaire.

leur développement marquent à une dérégulation du marché du travail après une forte institutionnalisation du rapport salarial depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

> « A chaque âge de la vie ne correspond plus une situation socialement précise. L'identification d'une personne, de son statut, de sa position sociale ne peut plus se faire (...) Les phases qui ponctuaient majoritairement toute la vie d'une personne peuvent se multiplier sous forme de courts cycles successifs sans continuité obligatoire entre eux. » (Bailleau, 1990, p. 39).

A cette situation de mutation tout à fait nouvelle, s'est ajouté, pour les jeunes en difficulté, le développement d'emplois atypiques (même s'ils étaient peu nombreux à la fin des années soixante-dix), augmentant par ce biais le phénomène de chômage et accroissant leur niveau de non-intégration.

Tableau 21 :
Répartition en pourcentage des jeunes hommes et jeunes femmes sur le marché du travail en 1990

	1990	
	Hommes	Femmes
Emplois stables à temps plein	46	37
Chômage	17	23
Emplois intermédiaires	11	11
Emplois précaires	13	15
Emplois d'attente	5	5
Autres emplois à temps partiel	1	6
Emplois non salariés	6	3
Total	100	100

Source : « Les données sociales 1990 »[436], INSEE, 1990, pp.64-65

1.1.1.3 - Un ensemble d'expérimentations qui se structure

Bien que le texte de la circulaire n'ait pas vocation à organiser un milieu professionnel, les premières initiatives, principalement des travailleurs sociaux, y trouvèrent l'occasion de construire des modalités d'accueil et d'accompagnement où les publics suivis pourraient s'occuper professionnellement, se procurer un « salaire » (par des petits boulots) et se préparer à une insertion dans l'entreprise ordinaire. C'est ainsi qu'ils se lancèrent dans la mise en place d'actions multiples et diverses, regroupées sous l'intitulé

[436] Ne sont comptabilisés que les jeunes de 16 à 25ans présents sur le marché du travail.

« entreprise intermédiaire », et développées dans trois grandes directions (Bailleau, Lefaucheur, Peyre, 1985) :

- Mise en place de structures de prise en charge « alternatives » loin des villes et de l'Etat, généralement dans la mouvance de mouvements prônant le retour à la Nature ;
- Développement de nouvelles méthodes « de plus en plus technicisées de prise en charge individuelle, dans le sillage des nouvelles théories psychologiques » au sein des dispositifs existants (Castel, 1981) ;
- Elaboration de « modalités économiques de soutien passant par le développement, sur un marché ouvert, d'activités de production ou de service permettant d'occuper ces personnes, de leur procurer un salaire et de préparer leur insertion dans une entreprise banalisée ».

C'est dans cette troisième direction que s'inscrivent les actions d'insertion par l'activité économique, caractérisées par la mise en place d'une activité économique pour les « exclus » et qui opèrent dans le cadre d'une politique locale de développement. Cette définition ne doit pas masquer une troisième caractéristique, celle de la présence de l'Etat qui va progressivement encadrer ces initiatives (dans une direction qui peut être interprétée comme divergente de celles des promoteurs) et s'affirmer comme l'acteur central (au nom d'une conception égalitaire de l'Etat sur le territoire de la République).

1.1.2 - Un encadrement hésitant dans le cadre de la mise en place d'un programme expérimental

L'Etat précisera progressivement son action en assurant une aide financière à ces « expérimentations » (dans le cadre d'un programme dit expérimental) et en précisant les catégories de publics éligibles. Cette action restera toutefois en deçà de l'ambition des initiateurs, les pouvoirs publics soutenant ces expériences « comme la corde soutient le pendu » (Bailleau, 1990, p. 42), parce qu'ils considèrent que les travailleurs sociaux n'ont pas les capacités à assurer la rentabilité économique d'une entreprise sur un marché ouvert.

> « L'attitude des pouvoirs publics, face à ces expériences d'insertion par et dans l'économique menées par des travailleurs sociaux, a toujours été ambiguë. Il est possible de référer cette position à deux craintes principales

> en relation avec le double projet économique et social des entrepreneurs. » (Bailleau, 1990, p. 42).

Même si son action s'appuie sur une circulaire du ministère des Affaires sociales, qui demeure secondaire dans l'architecture du dispositif qui se dessine, la position de l'Etat n'est pas équilibrée car seul le registre économique l'intéresse, ce qui, dès la fin des années quatre-vingts, engagera très fortement le discours des promoteurs dans cette direction.

Encadré 12: A la marge du droit mais aussi de la Loi …

« (…) Les expérimentations ont commencé avant 1987 : la mise à disposition a débuté « de façon illégale comme d'autres associations en France et c'est à la suite de ça, la législation sur les associations intermédiaires est apparue. »[437] Ces deux associations, *E-s*, et *S-E* ont en quelque sorte essuyé les plâtres, en subissant évidemment des difficultés, dont certaines ont débouché sur un jugement (cas d'*E-s*). Le fait qu'*Emploi services* soit situé à Epinal, ville dont le maire a été en 1983 Philippe Seguin, et que celui-ci soit intervenu en faveur d'Emploi services avant de devenir ministre, montre à quel point le législateur semblait être en retard sur l'initiative associative et locale.

- « Q :[…] vous êtes bénévole. Est-ce qu'au départ de l'association vous étiez toute seule ?

- R : Je faisais partie d'un comité, qui était l'association des familles d'Epinal, qui était uniquement composé d'hommes, et qui depuis toujours vivait quand même bien tranquillement. On parlait de la politique, des événements, de politiques sociales, on était bien installé là. Et je suis venue déranger tout ce monde. Parce que moi la théorie, ça ne m'avait jamais tellement … Et j'ai commencé à les déranger en apportant si vous voulez, les soucis des gens que je côtoyais en permanence de l'association. Alors comme c'était des gens bien gentils, bien installés, ils se sont dit, on va la laisser partir, qu'est ce qu'on risque? Et j'ai véritablement été soutenue par le comité, quand on a commencé à apporter quelques preuves etc. C'était pareil dans tous les services. On a commencé la bourse aux vêtements comme ça, on a commencé le relais social, comme ça, toujours doucement, et après quand ça commence à apporter ses fruits, autour de vous se greffe un groupe de supporters qui vient vous aider. Ca, c'est un petit peu facile, c'est comme ça. Mais pour *E-s*, ça a été beaucoup plus dur, c'est à dire que l'on venait apparemment, je dis bien apparemment, parce que ce n'est pas vrai, piétiner les plates-bandes d'organismes bien installés: Direction du travail, A.N.P.E., etc., tous des gens qui disaient posséder la science infuse, mais qui n'avaient rien trouvé pour les gens qui étaient tout en bas du niveau habituel. Voilà, mais maintenant, on est fort soutenu, parce qu'on a les preuves, parce qu'on a les coups de chapeaux du maire, il est bien gentil, je viens de vivre un événement important, j'ai eu des conseillers régionaux, tous des tas de gens comme ça qui sont venus, donc c'est la preuve tangible de leur appui. Je ne sais pas si j'ai bien répondu à ce que vous vouliez, il y a cheminement dans l'esprit des gens. (…)

- R : Alors moi ça chemine déjà dans mon esprit, donc je sais ce que je veux. Mais quand je l'explique, il faut aussi que j'accepte, parce que j'ai du mal à accepter la lenteur des réactions, le cheminement dans leur esprit. Moi j'ai cheminé, j'arrive, je leur sers ça tout chaud, mais

[437] Extrait de la monographie de l'AI *S-E*, 1999.

eux ils doivent aussi cheminer. C'est ce qui explique quelquefois que du moment où j'ai expliqué au moment où on chemine tous ensemble, il passe de l'eau sous le pont de la Moselle (…). » (Entretien avec la directrice d'*E-s,* 1999, Epinal).

[Extrait de la monographie d'*E- s*, 1999]

1.1.2.1 - Deux décrets pour appuyer les initiatives des professionnels

Après de nombreuses réunions et conflits, la circulaire du 24 avril 1985[438] publiée par le Ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle initie la mise en œuvre d'un laborieux travail d'encadrement juridique qui va progressivement jalonner le secteur de l'insertion par l'activité économique. Ce texte qui institue un programme expérimental de soutien aux « entreprises intermédiaires » légitime certaines structures dont la vocation est d'accueillir un public juvénile et de l'engager dans une formation qualifiante à travers la mise au travail. Quelques mois plus tard (en juillet), le ministère de la Santé et des Affaires Sociales s'implique également dans le dispositif en allouant une subvention globale censée compenser le surcoût social dû aux « handicaps » des publics accueillis dans ces structures[439]. La Circulaire fait explicitement référence aux structures citées dans la circulaire 44 (les CAVA et les unités de réentraînement au travail) qualifiés ensuite d'entreprises intermédiaires (Autès et al., 1996, p. 15).

Malgré un cadre juridique « imprécis », selon l'expression de Claude Alphandery (1990), ces organismes vont cependant devenir compétitifs sur le marché concurrentiel grâce à des subventions. Ces aides, supports des emplois d'insertion nouvellement créés, sont consenties sur l'appréciation d'une moindre productivité des populations juvéniles recrutées.

---

[438] Circulaire du 24 avril 1985 relative au programme expérimental de soutien aux entreprises intermédiaires. C'est un texte réglementaire du 07 juin 1985 qui crée le label « entreprise intermédiaire » (décret n° 85-581).

[439] Circulaire du Ministère des Affaires Sociales et de la solidarité Nationale relative à la participation du Ministère des Affaires Sociales aux actions d'insertion par l'économique en faveur des personnes en difficulté (n° 85-13 du 15 juillet 1985). Ce texte n'a pas été obtenu sans mal car le ministère refusait de reconnaître la spécificité de la démarche et le souhait de s'extraire des logiques institutionnelles et juridiques du travail protégé. On peut parler d'un combat pour imposer à l'administration l'abandon de la nation d'handicap social. Voir le travail réalisé par M. Buffard, L. Join-Lambert et D. Robert, *L'atelier de promotion professionnelle de Noisy Le Grand : une expérience d'accès au travail et au statut de travailleur conduite avec des travailleurs sous-prolétaires*. Droit social, n° 3 , mars, pp. 321-328.

> « L'insertion par l'activité économique est un moyen éprouvé de lutte contre l'exclusion. C'est un enjeu majeur, sans doute décisif, pour un développement plus harmonieux de notre société. Elle n'atteindra pas ses objectifs, elle ne prendra pas l'ampleur et la qualité désirable par des moyens fragmentaires, des aides ponctuelles, des ajustements mineurs. Elle appelle une politique globale, élaborée, évaluée, dans une concertation attentive et permanente de tous les acteurs de l'économie sociale. » (Alphandery, 1990, p. 34).

Toutefois, ce soutien de l'Etat aux institutions d'intermédiation se révèle versatile[440] car il est interrompu suite à un changement politique entre septembre 1986 et avril 1987. Il prive ainsi le dispositif expérimental des aides financières de l'Etat et conduit nombre d'entreprises intermédiaires à disparaître. Les raisons avancées de cet arrêt sont des résultats jugés peu pertinents au niveau quantitatif[441]. Selon Francis Bailleau (1990), les raisons sont plutôt à rechercher du côté des rapports économiques tendus entre le programme expérimental « entreprise intermédiaire » et les entreprises « ordinaires ». Ces dernières avancent l'argument de la concurrence déloyale (les structures de l'insertion par l'activité économique échapperaient aux contraintes réelles du marché : marchés publics « protégés », clauses de « mieux disant social », etc.) qui reviendra sempiternellement dans les divers conflits opposant les entreprises « standard » et celles de l'insertion[442]. Cette question est restée plus de dix ans dans l'actualité. Ainsi, lors de la première université des réseaux de l'insertion par l'économique, en 1994, le débat avait été ouvert sur le thème avec une table ronde intitulée « Concurrences déloyales ou régulations ? ». L'argumentaire introductif à la table ronde proposait de réfléchir à ces deux questions :

> « les structures d'insertion « cassent-elles le marché » ou jouent-elles au contraire un rôle économique par la production de richesses et de « coûts évités » ? Contribuent-elles à maintenir « la paix sociale » en atténuant les difficultés de certaines situations ? (…) » (*Op. Cit.*, 1994).

La situation ne semblait pas s'acheminer vers la « paix sociale ». A l'approche de la

---

[440] Il sera suspendu au bout d'une année et demi de fonctionnement en septembre 86, par la circulaire DE 86-49 en date du 26 septembre 1986 du ministère des affaires Sociales et de l'Emploi.

[441] En 1982, Bertrand Schwartz proposait la création d'une « entreprise intermédiaire » par Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO). Les pouvoirs publics prévoyaient, par an, dix mille emplois pour les jeunes sur cinq mille postes. En décembre 1985, seuls 500 postes de travail étaient créés. L'objectif chiffrée n'ayant jamais été atteint, le projet ne fut pas maintenu.

[442] Nous avons déjà pu introduire certains éléments de ce débat dans les chapitres II et III.

promulgation de la loi d'orientation de la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, le débat était toujours aussi vif mais nous pouvons noter qu'il recouvrait des réalités et des enjeux bien distincts : logique économique du côté des Entreprises de Travail Temporaire (ETT); intégration et lutte contre l'exclusion, de l'autre.

> « (…) elles nous reprochent de leur faire de la concurrence déloyale au motif que nous bénéficions d'exonérations qu'elles n'ont pas (charges patronales, TVA, impôt sur les sociétés), mais elles en ont d'autres. (…) C'est aussi oublier que ces exonérations viennent en contrepartie de contraintes que les ETT n'ont pas. (…) Il faut aussi considérer, dans cette affaire, que le travail au noir contre lequel nous luttons, est une forme autrement pernicieuse de concurrence déloyale, sans oublier la perte de recettes fiscales qu'il introduit. (…) cela dit, comparons, je vous en prie, ce qui est comparable. Les ETT placent un public qui n'est pas complètement identique au nôtre ; si elles travaillent en fin de parcours sur l'insertion de personnes plus ou moins qualifiées, nous travaillons nous, et sur l'exclusion et sur l'insertion car nous pensons qu'ils sont indissociables dans toute démarche intégratrice. Les aspects social et solidarité ne sont pas leurs objectifs prioritaires ; pour les A.I., si ! » (entretien d'un militant d'AI avec un élu, 1998).

La circulaire DGEFP (99-17) du 02 juin 1999 autorisa les associations intermédiaires à s'orienter vers des activités concurrentielles. Ce décret mettait en œuvre une orientation de la Loi d'orientation de la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998. Le problème semblait enfin réglé !

1.1.2.2 - Un encadrement hésitant à articuler aux changements politiques

Le changement d'orientation politique en 1986[443] marque l'essor de nouvelles stratégies de développement des actions de lutte contre le chômage visant à découvrir les gisements d'emplois non exploités parce qu'ils ne répondent pas aux critères normatifs de l'emploi. Cette logique d'activation des « emplois dormants », qualifiées, par les opposants politiques, de logique des « petits boulots », est introduite sous la première

[443] De 1986 à 1988 a lieu la première cohabitation politique dans l'histoire des institutions de la Vème République. Le Président de la République, François Mitterrand, est socialiste et le Premier Ministre, Jacques Chirac, est gaulliste. Le ministre du travail de cette période est Philippe Seguin (gaulliste, appartenant au « Rassemblement Pour la République », et maire d'Epinal dans les Vosges). Il va soutenir l'une des plus anciennes structures d'insertion par l'activité économique, qui deviendra en 1987 une association intermédiaire, *E-s* dirigée encore, à la date de la rédaction de ce texte, par sa fondatrice, Mademoiselle R.

cohabitation par le ministère Philippe Seguin. Elle va infléchir profondément le développement du secteur de l'insertion par l'économique en faisant progresser l'intermédiation temporaire à partir de formes particulières d'emplois intérimaires proposés aux chômeurs[444]. Ces formes d'emploi sont nées, tout comme les statuts proposés par les entreprises intermédiaires, sous la poussée d'expérimentations locales dont les premières apparaissent dans le grand ouest de la France : en 1984 se crée en Bretagne la première association d'aide aux chômeurs par l'emploi. Il s'agit alors, pour les responsables de la structure, de rapprocher physiquement les demandeurs d'emploi du marché du travail en leur proposant un accès à l'emploi via une forme particulière d'intérim. Cette action de développement de missions intérimaires à l'attention des publics en difficulté d'insertion trouve sa cohérence dans la fonction d'intermédiaire sur le marché de l'emploi que joue le prêt de main-d'œuvre aux entreprises. Comme il est laissé à la discrétion des entreprises de travail temporaire de retenir ou pas les candidatures des personnes en quête d'emploi, les initiateurs de ces associations ont l'idée de créer des structures où il sera possible de peser directement sur les processus de sélection des personnes. La loi du 27 janvier 1987 officialisera un ensemble de pratiques sociales sous le label « association intermédiaire »[445]. Lors du lancement officiel du dispositif, Philippe Séguin, ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, déclarait que ces actions d'insertion par l'économique, considérées comme des dispositifs d'aide à la réinsertion par l'économique, « pourraient constituer les fondements d'une insertion sociale et professionnelle réussie » (Autès, 1996, p. 21). Mais un peu plus loin dans le rapport de recherche, Michel Autès relève une contradiction :

> «L'aspect insertion des demandeurs d'emploi est curieusement absent de cette loi. Son vote, à l'arraché, sans débat politique, dans le cadre des diverses mesures d'ordre social (DMOS) est plutôt le produit d'une stratégie ministérielle que le fruit d'un débat qui aura lieu lors de la rédaction des décrets et circulaires. » (Autès et al., 1996, p. 19).

---

[444] Rappelons qu'au milieu des années quatre-vingt des études menées par les instances patronales du travail intérimaire exaltent dans les médias la fonction de médiation que remplissent les entreprises du secteur pour l'accès à l'emploi typique.

[445] La loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, art. 19 (J.O. du 28-01-87) portant sur diverses mesures d'ordre social reconnaît officiellement la structure « association intermédiaire ».

Un décret en date du 30 avril 1987 et deux arrêtés du 04 mai de la même année vont interrompre le fonctionnement des associations intermédiaires. Puis la réglementation évolue et le décret n° 99-109 du 18 février 1999 relatif aux associations intermédiaires, définit de nouvelles règles, notamment en précisant la possibilité de s'orienter vers des activités concurrentielles et en fixant les conditions de recrutement pour tous types d'emploi sur le territoire d'action défini par la convention qui lie la structure et l'Etat[446]. Malgré la promulgation de la loi se dégage le sentiment d'une hésitation des pouvoirs publics à officialiser le dispositif, comme en témoigne le long extrait de la monographie de l'une des associations pionnières dans le champ de l'insertion par l'activité économique des publics les plus éloignés de l'emploi (Encadré 13).

Encadré 13 : Une association intermédiaire qui naît avant la loi sur les AI.

C'est en 1983 que naît véritablement notre association intermédiaire, ou plutôt *E-s*, qui n'a pas en fait de statut propre, mais qui est rattachée à l'association des familles d'E., elle-même appartenant au réseau national des familles. Cette structure est implantée depuis au moins la libération, et les statuts précisent que l'association a pour but : « article 2) de renseigner les pouvoirs publics sur les questions d'ordre familial et de leur proposer les mesures qui paraissent conformes aux intérêts moraux et matériels des familles ; article 6) de collaborer avec les organisations professionnelles pour toutes questions, intéressant à la fois la famille et la profession. » (Extrait des statuts de l'association des familles d'E.). C'est notamment à partir de ces deux articles que des membres de l'association, Mme R. en particulier, vont avoir l'idée de créer un service, pour mettre en relation les personnes qui viennent à l'association des familles en quête de ressources, car au chômage, et les personnes membres ou proches de cette association, qui veulent bien payer les heures de travaux qu'elles peuvent avoir à faire effectuer chez elles, et qui devant la situation locale du chômage, cherchent à en faire profiter des personnes sans perspectives. C'est en quelque sorte ce que Mr Philippe Seguin, député de la circonscription d'E. depuis 1978, et maire d'Epinal de 1983 à 1997 qualifiera un peu plus tard de « petits boulots », qu'il présentera comme source potentielle de création de nouveaux emplois. Au départ, pourtant, l'association des familles ne faisait que mettre en contact des demandeurs d'emploi d'une part, et des fournisseurs de petites tâches d'autre part, qui, n'ayant pas de moyens légaux de rémunérer les personnes employées un nombre infime d'heures, créaient ainsi, comme le précise Madame R., du travail au noir. Idée insupportable en réalité, pour une association qui s'est toujours battue notamment pour le développement des allocations familiales, rémunérées uniquement par les cotisations sur les salaires. L'autre difficulté était de voir l'impossibilité pour des personnes peu ou pas qualifiées d'obtenir un véritable emploi, gageure sur les Vosges au début des années 80, et pouvant se retrouver rapidement en difficultés financières, alors qu'il pouvait exister des rémunérations provisoires de dépannage, mais non structurées. De plus, certaines personnes refusaient apparemment les aides, notamment du Centre Communal d'Action Social. « la seule réponse qu'on avait à leur donner, c'était de les envoyer au CCAS pour qu'ils touchent un secours. Certains s'y prêtaient très facilement, d'autres ça n'était pas l'éducation qu'ils

[446] Ce décret met en œuvre la Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 (Loi n° 98-657, parue au J.O. du 31 juillet 1998).

avaient eue, on vit de son travail, pas de charité. » (Extrait de l'entretien de Mme R. et Mr M., 28 novembre 1998). La création d'*E- s* part de cette idée simple: permettre de mettre en contact les individus à la recherche d'emploi, avec les particuliers proposant des petits travaux, tout en assurant la partie salaire, de façon à donner une protection sociale aux travailleurs. C'est en quelque sorte une véritable description de la loi de l'offre et de la demande, dans un cadre législatif salarial normal. Et pourtant... Evidemment, partir en l'absence de cadre législatif allait se heurter à nombre de difficultés. La première c'est qu'une association loi de 1901 ne peut pas servir uniquement de « couverture » pour créer de l'emploi, sur le secteur privé, et donc selon les théories en cours, concurrentiel. Voilà certainement pourquoi *E-s* n'a pas pris son indépendance juridique et est resté à l'abri de l'ensemblier « association des familles ». Bien lui en a pris, car sans entrer dans le détail dont nous n'avons pas la teneur exacte, les premières années furent des années plutôt décrites comme années de combat et d'adversité : « Inutile de vous dire que l'on a été des empêcheurs de tourner en rond, de quoi se mêlait-on, que faisait-on, on exploitait la misère des gens, on me convoquait en catastrophe, même un jour avec une grippe carabinée, à la direction du travail pour me sommer d'arrêter, on a toujours continué. (…) Pour *E- s*, ça a été beaucoup plus dur, c'est à dire que l'on venait apparemment, je dis bien apparemment, parce que ce n'est pas vrai, piétiner les plates-bandes d'organismes bien installés: Direction du travail, A.N.P.E., etc., tous des gens qui disaient posséder la science infuse, mais qui n'avaient rien trouvé pour les gens qui étaient tout en bas du niveau habituel. » (Extrait de l'entretien de Mme R. et Mr M., 28 novembre 1998). (…) Malgré cette adversité rencontrée, le développement même de l'association, tant en terme d'heures proposées, qu'en terme de demande de travail, son impact auprès de personnes qui s'en sont servies comme tremplin pour retrouver par la suite un véritable emploi, tout ceci a contribué à motiver les gens de l'association pour continuer, recevant au passage le soutien du maire, qui allait devenir de premier ordre, lorsque celui-ci devint, au changement de majorité législatif en mars 1986, ministre du travail et de la solidarité du gouvernement Chirac. C'est à ce moment (de 1987 à 1998) qu'*Emploi services* est retourné voir Philippe Seguin, pour lui proposer de mettre en cohérence ses propos de soutien en tant que maire, avec désormais la possibilité qui était la sienne de proposer de légaliser l'activité de telles associations. Apparemment, le ministre-maire a répondu présent, demandant à *E-s* de lui fournir tous renseignements utiles sur son activité, pour essayer de voir comment construire une loi, en concordance avec une idée qui lui était chère, développer et surtout structurer les « petits boulots », comme gisement nouveau d'emploi, dans une société se tertiarisant de plus en plus, créant plus d'emplois dans le service non-marchand que partout ailleurs. La loi vit donc le jour en janvier 1987, et *E-s* n'est pas peu fier d'avoir grandement participé à son existence, permettant du coup le développement rapide de centaines d'autres AI en France. De plus, *E-s* a insisté auprès des instances ministérielles, pour obtenir un bénéfice pour les employeurs potentiels, c'est à dire une réduction fiscale, qui existe aujourd'hui.

[Extrait de la monographie de l'association intermédiaire *E- s*, 1999]

Cette création légalisait donc des expériences organisationnelles variées et officialisait des pratiques, notamment celles portées par un autre versant de l'action sociale non institutionnalisée, celui des associations de chômeurs qui s'étaient regroupées pour créer la fédération de Comités et d'Organismes d'Aides aux Chômeurs par l'Emploi (COORACE) en octobre 1985. Ce mouvement fédérera les expérimentations qui

trouveront ainsi en 1987 une reconnaissance légale[447]. Le COORACE sera reconnu comme « tête de réseau » pour le secteur des associations intermédiaires (en intégrant le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique - CNIAE-), ce qui ne sera pas sans poser des problèmes de relation avec les structurations locales du champ tant au plan régional que départemental, et selon les histoires militantes de certaines structures[448].

Les expériences antérieures, réunies sous le vocable « entreprises intermédiaires » deviendront des « entreprises d'insertion » (Circulaire C.DAS.DE.DFP n° 88/27 du 20 avril 1988 relative à la mise ne œuvre d'une procédure de conventionnement d'entreprises au titre « d'entreprises d'insertion »). D'autres évolutions apparaîtront dans les années quatre vingt-dix, comme nous le montrerons dans le paragraphe suivant.

1.2 - Un secteur en construction qui se caractérise par une hétérogénéité des formes d'action

La surface du secteur de l'insertion par l'activité économique est définie par les dispositifs qui se donnent pour fonction de fournir principalement, pour une durée limitée, du travail à des personnes durablement éloignées de l'emploi, dans le but de leur permettre d'accéder ou de réaccéder, à l'issue de ce passage, à un emploi ordinaire. Cette première définition recouvre une mission confiée à des structures différentes dont les règles de fonctionnement, divergentes parfois au début, ont été progressivement encadrées par les textes législatifs et réglementaires. Les principales formes

---

[447] La situation de difficulté que connaît l'AI semble se poursuivre, cette fois, au sein du réseau national en construction, au point que le rédacteur de la monographie titrait de la manière suivante : « Première AI, mais toujours seule... ». « D'ailleurs, à partir de ce moment, plusieurs personnes sont venues se renseigner à E. pour développer leur propre AI On sent tout de même pointer une certaine amertume avec Mme R. dans ces relations avec le COORACE, liée à une cotisation jugée trop importante, liée aussi sûrement à une indépendance chèrement acquise, de manière relativement isolée : « On a gardé notre indépendance, parce que les gens du COORACE, ils sont presque tous venus ici au début faire école. Ce que je regrette, c'est qu'ils ont découvert que c'était dur de travailler sur le terrain et qu'il était préférable de structurer ça et d'assommer leurs associés en leur demandant un pour cent de leur chiffre d'affaires, de leur cotisation. J'ai répondu, tant pis, c'est parti, donc on a gardé une certaine indépendance. » Cette indépendance se comprend aussi dans la mesure où *E-s* s'est développé de manière continue, avec une accélération à partir de 1986, au moment de la préparation du texte de loi. Par ailleurs, *E-s* a fait le choix, certainement lié aux difficultés de départ, de rester arrimé à l'association des familles, tout en ayant une gestion financière parfaitement indépendante. *E-s* n'est donc pas juridiquement une association en propre, même si aujourd'hui se pose la question de cette indépendance, par rapport à la nouvelle loi, et peut être parce que la vice-présidente de l'association des familles, responsable d'*E-s*, c'est à dire Mme R., désire progressivement se retirer, pour raison d'âge notamment. » (Extrait de la monographie de l'AI *E-s*, 1999).

[448] L'analyse du discours dans le texte de présentation générale du COORACE montre que les positions défendues sont en contradiction avec les pratiques observées, ce qui met en cause la place de la tête de réseau au sein du secteur.

institutionnelles du secteur sont les suivantes : association intermédiaire, entreprise d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, régie de quartier et chantier-école, pour l'essentiel[449]. L'encadrement réglementaire est particulièrement détaillé pour les trois premiers types de structure, il l'est un peu moins ou en voie de constitution pour les deux derniers.

A ces cinq formes institutionnelles, il faut ajouter le chantier d'insertion et le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), initiative issue du monde de l'entreprise, à l'interface d'une réflexion sur l'entreprise citoyenne et des modifications du marché du travail.

Cet ensemble de structures est borné par deux types de pratiques professionnelles qui constituent l'amont et l'aval du secteur de l'insertion par l'activité économique :

- En amont, on trouve des dispositifs qui recouvrent le domaine des activités occupationnelles ou d'utilité sociale ayant pour objectif le réentraînement au travail et ses valeurs intégratives. C'est l'exemple des CHRS qui ont développé des ateliers de réentraînement au travail, ou des Centres d'Adaptation à la Vie Active (CAVA) ;

- Mais il y a aussi un espace constitué de deux types de mesures destinées à permettre le retour à l'emploi : le premier se présente essentiellement sous la forme de politiques d'exonération de charges pour les entreprises embauchant certaines catégories de publics en difficulté désignés par certaines caractéristiques, l'âge ou l'ancienneté du chômage notamment ; le second est celui qui favorise la création d'entreprises individuelles par ces mêmes publics.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique stricto sensu constitue donc un moyen, une façon de faire, au sein des interventions publiques de traitement social du chômage. S'il est relativement modeste[450] une fois replacé dans l'ensemble des politiques de l'emploi, c'est un outil qui concentre une grande partie des incertitudes et

---

[449] Nous sommes face à une diversité d'organisations qui répond à une logique connue dans le secteur du Travail Social, certains travaux concluant à une similitude dans les logiques de constitution des deux champs. Nous pourrons dans le chapitre suivant appuyer mais également relativiser ce point de vue.

[450] Les volumes d'activité sont très inférieurs à ceux dégagés par les emplois C.E.S. et C.E.C. par exemple et le poids de ces activités est évalué à moins de 1% des mesures consacrées aux « aides ciblées relevant d'une approche sociale ». Le « rapport Novelli » (de la commission d'enquête parlementaire relative aux « Aides à l'emploi » présidé par Michel Péricard) de 1996 indiquait que le poids relatif du secteur était approximativement de 0,5% de l'ensemble des dépenses pour les emplois aidés. Il n'a guère évolué depuis.

des tensions qui traversent et organisent les politiques publiques confrontées à la question de l'emploi (Autès, 1996).

Tableau 22 :
Evolution du nombre des trois principaux types de structures du champ de l'IAE entre 1987 et 2001

	1987[451]	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AI	225	849	1053	1109	1144	1129	1124	1047	1013	980
EI	*	207	674	**	807	778	810	827	861	870
ETTI[452]	*	*	**	**	125	**	**	220	276	280
Total	225	1056			2076			2094	2150	2130

*Non concerné ** Non disponible

Sources : DARES - Bilan de la politique de l'emploi et Premières synthèses.

1.2.1 - Un secteur d'action éclaté

Trois groupes de structures, dans le champ de l'insertion par l'activité économique, distribuent l'ensemble des dispositifs d'intervention sur un axe d'évolution de la situation de hors-emploi à celle de l'emploi. Les idées-forces de parcours et de progressivité en constituent le fil conducteur.

> « (…) elles sont créatrices de lien social et bien plus soucieuses que les entreprises des aspects relationnels, humains et sociaux. Lorsqu'un exclu est dans une situation qu'il juge désespérée, c'est d'abord d'accompagnement psychologique dont il a besoin, quelquefois simplement de quelqu'un qui l'écoute. Où donc mieux que dans une association, peut-il trouver quelqu'un de suffisamment disponible pour l'écouter, le conseiller, lui montrer que le dédale dans lequel il évolue a une porte de sortie ? (…) D'autre part, sachant que l'insertion est un parcours d'autant plus difficile qu'il démarre de plus bas (…) » (extrait d'entretien d'un militant d'AI avec un élu, 1998).

[451] Chiffres établis pour six mois d'existence du dispositif. Le nombre de structures sera en 1988 de 628, soit une progression de + 179,1% par rapport à 1987.

[452] Le dispositif ETTI est une création propre à la loi d'orientation de prévention et de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 : il prolonge l'expérience des EII (créées en 1993). Les données relatives à ces dernières ne sont pas systématiques d'où des blancs dans le tableau. Les données disponibles sont proposées en italique.

1.2.1.1 - En amont des dispositifs centraux du secteur de l'insertion par l'activité économique, des activités en appui de structures du travail social existantes

Avec l'accroissement de la pauvreté à partir des années 1950, l'Etat introduit la mesure de l'Aide Sociale à l'Hébergement (ASH) favorisant le développement des CHRS. La montée du chômage, à partir des années soixante-dix, et sa massification ont rendu nécessaires l'intervention auprès des plus démunis, dans une logique curative, par le traitement des situations d'urgence ainsi que l'offre d'une prestation hôtelière aux inaptes à l'emploi. Devant cette logique d'*assistance*, les CHRS ont dû mettre en place un nouveau secteur d'activités, à visée intégrative, pour faire face à la montée des formes de la pauvreté liées à des processus de non-intégration. En appui de la Circulaire n° 44, les structures ont initié des activités de type économiques, principalement sous les deux formes introduites précédemment : les ateliers internes appelés Atelier de Réentraînement au Travail (A.R.T.) et les structures appelées centres d'adaptation à la vie active (CAVA)[453].

En ce qui concerne la première forme institutionnelle, son positionnement en amont du secteur de l'insertion par l'activité économique repose sur le fait que ces ateliers internes n'allouent pas de statut salarial à celles et ceux qui les fréquentent et, de ce fait, ne leur permettent pas de disposer de l'application du droit du travail. En effet, la Circulaire n° 44 précise que les rétributions allouées en contrepartie du travail effectué « ne revêtent pas le caractère d'un salaire ». Seul est précisé le fait que le montant de la rémunération peut varier « en fonction du rendement individuel » mais que « le niveau de la rétribution ne devra pas être trop bas, si l'on veut donner aux intéressés un sentiment de dignité et d'autonomie. » Et la circulaire ajoute que « plus les conditions de production se rapprochent de la normale, plus les rétributions devront être élevées, en vue de constituer une incitation à ne pas rester en milieu protégé ».

Concernant le CAVA, les activités et les statuts octroyés situent le dispositif dans le secteur des emplois « réservés » ou « protégés » que nous avons présentés dans le second chapitre. La question est celle de la mobilisation à grande échelle des employeurs (surtout publics, para-publics et associatifs) pour accueillir un nombre croissant de chômeurs rejetés par l'entreprise. Face à la difficulté d'opérer les changements dans le système productif, les pouvoirs publics ont développé un statut professionnel salarié, le contrat emploi solidarité, qui inscrit l'individu bénéficiaire dans

[453] Etant des structures autonomes, ces établissements vont disposer de subventions spécifiques.

la réalité économique mais renoue également avec la problématique de l'assistance par le travail. Depuis le début des années quatre-vingts (avec le développement des travaux d'utilité collective), la mesure CES est devenue un élément important de la politique de l'emploi et le principal dispositif d'action quantitative[454] sur le niveau du chômage.

Encadré 14 : Insertion par l'économique dans l'aide sociale à l'hébergement et à la réadaptation sociale

« (…) La FNARS est créée en 1956 par des associations qui mettaient en oeuvre des prestations dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Hébergement et à la réadaptation sociale. (ASH est l'abréviation couramment utilisée) A ses débuts, elle regroupait des militants associatifs qui s'adressaient à des publics sortant de prison[455]. Le public bénéficiaire de l'ASH est, depuis le milieu des années quatre-vingts, de plus en plus difficile à cerner : le fondement théorique de l'aide sociale reposait sur la possibilité de cibler des catégories limitées de bénéficiaires. Mais avec la crise, la pauvreté ne peut plus être traitée comme un phénomène marginal. L'ASH a d'abord été un droit à l'assistance pour des personnes atteintes d'une déficience physique avant d'être étendue ensuite à celles qui ne peuvent travailler, en raison d'autres déficiences psychiques ou d'inadaptations sociales. Au début des années cinquante, le champ des bénéficiaires est encore limité *:* sortants de prison, prostituées, vagabonds aptes au reclassement, sortants d'hôpital sans ressources ni logement. »[456]

A la FNARS, pendant vingt ans, les associations du réseau se sont appuyées sur la loi de 1974 pour ouvrir des lieux d'hébergement et y recevoir, à des fins de « reclassement » *"avec plus ou moins de souplesse et plus ou moins de visées normatives, les laissés pour compte de la croissance"*. Les associations déborderont rapidement les seuls groupes visés par la réglementation pour jouer les « voitures balai » de tous ceux qui passaient au travers des mailles du filet de la protection sociale et des systèmes d'aide et d'action sociale.

Avec la loi de 1974, les pouvoirs publics reconnaissent l'inadaptation de l'ancienne classification des publics pouvant bénéficier de l'ASH. Avec le décret d'application du 15 juin 1976, peuvent être prises en charge, toutes les personnes ou familles *« dont les ressources sont insuffisantes, qui éprouvent des difficultés pour reprendre ou mener une vie normale, notamment en raison du manque ou de conditions défectueuses de logement, et qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique et, le cas échéant, d'une action éducative ».*

Un développement important du nombre de CHRS[457] s'en est suivi. Située à l'origine à la marge d'une économie de plein emploi, l'ASH s'est retrouvée au centre des préoccupations d'une société en prise à une formidable fracture sociale, signe des contradictions qui n'en finissent plus de produire de l'exclusion. Ce contexte pousse les pouvoirs publics à replacer

[454] En forte progression jusque dans les années 1995 (près de 430 000 nouvelles entrées), 470 000 personnes ayant contracté un contrat de travail CES, correspondant à un flux de 280 000 personnes (Meyer, 1999, pp. 83-84). Ainsi, près de 350 000 individus de la population active sont retirés annuellement des statistiquement du chômage.

[455] L'aide sociale à l'hébergement et à la réadaptation sociale est issue de la réforme de l'aide sociale de 1953 et s'inscrit dans une tradition ancienne de prise en charge de populations pauvres et désocialisées.

[456] L'arrêté de 1954 énumérait de manière limitative ces catégories de bénéficiaires de l'aide sociale.

[457] Centre d'hébergement et de Réadaptation Sociale : avec la loi du 29-7-1998, le terme Réadaptation devient Réinsertion.

le secteur au cœur des politiques sociales. Dès lors, nos associations seront aux prises avec des difficultés de gestion parce que l'intendance ne suivra pas. Malgré les promesses, ce n'est pas la loi contre les exclusions qui nous apportera les moyens nécessaires alors même que les populations sans hébergement qui frappent à nos portes ne font que croître. Dans un certain nombre de lieux, évoquer cette question ainsi entraîne immédiatement de se faire traiter de démagogue. Pourtant les faits sont têtus : les capacités d'hébergement en Lorraine pour répondre aux besoins, année après année, ne cessent de croître et restent malgré tout insuffisantes. (…) La présence de la FNARS, sur le champ des activités d'insertion par l'économique, remonte donc à l'origine de sa création. (…) Ces 2 modes de mise au travail répondaient à des finalités différentes. Les premiers sont plus centrés sur la resocialisation alors que les seconds tentent de renforcer la perspective d'un accès à un futur emploi.»

[tiré de la communication de Paul Bonati, délégué régional de la FNARS Lorraine, in : Balzani B. (coord.), 2001), pp. 13-17]

1.2.1.2 - Au cœur du secteur de l'insertion par l'activité économique : l'idée de tremplin vers l'emploi

Trois dispositifs composent ce que nous avons appelé, comme Michel Autès (1996), le cœur du secteur de l'insertion par l'activité économique[458] : l'entreprise d'insertion (E.I.), l'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) et l'association intermédiaire. Cette dernière fera l'objet d'une étude plus spécifique dans la section 2 de ce chapitre.

1.2.1.2.1 - L'Entreprise d'Insertion : une structure tournée vers le marché et la production de biens et de services

Il est reconnu que le dispositif expérimental n'a pas touché les publics les plus en difficulté qui sont placés, du fait de leur niveau de formation très faible et de certains handicaps sociaux, « dans des situations de marginalité accrue et rejetés vers des dispositifs d'assistance. » (Autès, *Op. Cit.*, p. 21). La circulaire du 20 avril 1988 élargit le public initial de ce dispositif aux adultes qui n'auraient pas accès aux autres formes d'insertion sociale et professionnelle. Ainsi, jeunes et adultes sont embauchés dans le cadre des règles de droit commun (contrat CDD ou CDI).

> « Mis en place en avril 1985 et interrompu en septembre 1986, le programme expérimental de soutien aux entreprises intermédiaires est de nouveau poursuivi suite à une décision du ministre Philippe Séguin de mettre en place une procédure de conventionnement inscrite dans la circulaire du 20 avril 1988. Il modifie l'appellation de ces entreprises qui deviennent « entreprises d'insertion ». (Autès et al., 1996, p. 21)

[458] Une vision élargie du champ de l'insertion par l'activité économique aurait permis d'intégrer dans cette présentation deux autres dispositifs : le chantier d'insertion et la régie de quartier. Nous nous sommes tenus à ce qui est communément admis comme faisant partie du secteur.

Quatre critères permettent d'apprécier le dispositif et de lui reconnaître le label d'entreprise d'insertion :

1) L'existence d'une personnalité juridique qui peut être d'origine très diverse (société commerciale de type société anonyme ou SARL, association loi 1901, coopérative ouvrière de production (sous forme de S.A. ou de SARL)[459]. La réglementation précise bien que la structure appartient au secteur marchand (à comprendre comme une structure dont l'essentiel des ressources provient de la vente des biens et services qu'elle produit) et que, de ce fait, elle est assujettie aux obligations légales.

2) La viabilité économique doit être appréciée au regard de l'ampleur, de la permanence et de la solvabilité du marché pour les biens et services rendus. A ce critère s'ajoutent des éléments liés à la pertinence et au dimensionnement adéquats de l'appareil de production et de commercialisation, ainsi qu'à l'équilibre de la situation financière appréciable à partir des comptes prévisionnels, des bilans et des comptes de résultat.

3) L'idée d'un projet social de qualité (soumis aux pouvoirs publics qui vont apprécier la faisabilité et la crédibilité du projet social proposé au conventionnement)[460]. Ce projet peut prendre plusieurs formes en fonction des difficultés des personnes embauchées : Réentraînement aux rythmes de travail, au respect des horaires, au travail en équipe et au respect des consignes ; Apprentissage professionnel complété en interne ou en externe par des formations adaptées ; Accompagnement social en interne ou en liaison avec les autres organismes spécialisés en vue d'une approche globale des difficultés rencontrées (santé, logement, etc.).

4) Un réel soutien des personnes en difficulté apprécié à partir des sept critères d'évaluation suivants :

- Les modalités de mise au travail des bénéficiaires (respect des procédures de droit commun : recrutement par un contrat de travail, visite médicale d'embauche systématique) ;

---

[459] Sont exclus l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et les Associations Intermédiaires.

[460] Il existe une charte et le CNEI pousse ses adhérents à obtenir la labélisation de leur activité.

- La nature des tâches qui sont confiées aux personnes en insertion ;
- La nature et la qualité de l'encadrement et de l'accompagnement social ;
- La présence sur le lieu de travail de salariés permanents encadrant des personnes en insertion ;
- Les modalités de coopération avec l'ANPE, notamment dans le cadre de la convention de coopération qui permet l'organisation de parcours d'insertion en liaison avec les autres structures d'insertion par l'activité économique et les équipes opérationnelles ;
- Les moyens mis en œuvre pour faciliter la sortie de l'EI (moyens d'accès à un emploi stable et durable ou à une formation adaptée au projet professionnel) ;
- La nature des réseaux d'appui social ou associatif auxquels l'EI peut faire appel pour la réalisation du projet d'insertion.

Le respect de ces quatre critères permet aux structures un accès privilégié aux dispositifs pour l'emploi en faveur des jeunes chômeurs et des demandeurs d'emploi de longue durée, et leur accorde le bénéfice des exonérations de charges sociales qu'ils confèrent.

1.2.1.2.2 - L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) participe au processus de retour vers l'emploi par le vecteur du prêt de main-d'œuvre aux entreprises

Label consacré par la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, l'ETTI doit son introduction aux résultats d'une première tentative, dès 1993, de mise en place d'entreprises d'intérim d'insertion (EII). A partir de structures qui présentaient « des perspectives de viabilité économique et qui prévoyaient des actions de suivi et d'accompagnement social et professionnel des personnes en difficulté en vue de leur insertion sociale et professionnelle », il fut possible d'organiser une nouvelle activité de placement de main-d'œuvre, hors de la pratique de mise à disposition du dispositif des associations intermédiaires. Le décret n° 93-247 du 22 février 1993 précise les modalités de convention avec les entreprises d'intérim d'insertion en référence à l'article L 322-4-16 (alinéa 3) du Code du travail. L'objectif des entreprises d'intérim d'insertion est de favoriser l'embauche sous contrat de travail temporaire de personnes ne pouvant, en raison de leurs difficultés être recrutées par d'autres entreprises de

travail temporaire et d'offrir ainsi une période de réadaptation à l'activité professionnelle. Le public est celui des personnes en grande difficulté, et notamment les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale, de l'éducation surveillée ou sortant d'une période d'incarcération ou de désintoxication, les chômeurs de longues durée, les bénéficiaires du RMI. Ce public est salarié de l'EII et bénéficie d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation. L'EII doit conclure avec l'Etat une convention dont la demande doit être déposée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Le statut juridique de la structure peut être de deux sortes : société ou association « loi 1901 ». L'EII est susceptible de détacher des intérimaires dans tous les secteurs d'activité, dans les mêmes conditions que les entreprises de travail temporaire.

L'encadrement législatif et réglementaire pour l'accès à ce « marché » procédait d'une volonté de ne pas l'ouvrir en totalité aux entreprises de travail temporaire classiques qui revendiquaient la possibilité d'intervenir auprès des populations les plus éloignées de l'emploi et se plaignaient d'un jeu « déloyale » de la part des structures du secteur de l'insertion par l'activité économique. En effet, la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 avait étendu le champ des structures d'insertion susceptibles de bénéficier du soutien de l'Etat aux entreprises de travail temporaire « ayant pour objet exclusif la mise à disposition de personnes en difficulté ». De fait, cette restriction dans la loi de 1991 empêchait les entreprises de travail temporaire de s'introduire dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sociale et professionnelle. Convention et aide des pouvoirs publics étaient déclenchées quand l'autorité administrative avait reconnu le bénéficiaire en difficulté particulière vis à vis de son insertion sociale et professionnelle et que les structures avaient pu justifier la nature et le type de suivi et d'accompagnement qu'elles proposaient. Le conseil de la concurrence (Avis, n° 94.A.01 du BOCC, 9 février 1994 s'est appuyé sur l'objectif social des associations et l'absence de recherche de profit du fait de leur statut pour rappeler qu'il n'y avait pas de concurrence déloyale :

> « Les textes législatifs et réglementaires n'instaurent aucun marché réservé ou privilégié pour ces entreprises d'insertion par l'économique, et (qu')en définitive, rien n'établit que, sur les marchés concernés, le jeu normal de la libre concurrence sera faussé par l'octroi des subventions accordées aux entreprises d'insertion par l'économique. ». (repris dans la circulaire

> DGEFP 99-17 du 26 mars 1999 relative à la réforme de l'insertion par l'activité économique.

Il faudra attendre la loi n° 95-116 du 04 février 1995 pour clarifier le régime juridique de l'intérim d'insertion[461], couvrant, outre les EII, l'association intermédiaire dont l'activité principale s'apparente très fortement à ce que nous nommons l'*intérim d'insertion* et qui va fortement inspirer les travaux préparatoires à la loi d'orientation de prévention et de lutte contre les exclusions de 1998.

La nouvelle structure doit respecter la réglementation relative au secteur du travail temporaire (c'est-à-dire à l'ensemble des dispositions du chapitre IV du titre II du Livre 1er du Code du travail), à l'exception de la durée du contrat de travail qui lie l'entreprise et la personne en difficulté et qui ne peut excéder 24 mois renouvellement compris, au lieu des 18 accordés aux entreprises de travail temporaire (dérogation aux dispositions du titre II de l'article L. 124-2-2).

> « Ces entrepreneurs de travail temporaire doivent avoir comme activité exclusive de contribuer à l'insertion de personnes connaissant de réelles difficultés, en les mettant à disposition d'entreprises clientes grâce à des missions d'intérim, dans le cadre de la réglementation afférente aux entreprises de travail temporaires (…). Leur action se différencie de celle des associations intermédiaires, qui pratiquent également la mise à disposition de personnes en difficulté, mais pour des activités qui ne sont pas déjà assurées dans les conditions économiques locales, par l'initiative privée, ou par l'action de collectivités publiques ou d'organismes bénéficiant de ressources publiques (article L. 128 du Code du travail). »

L'ETTI doit se soumettre à quatre impératifs : 1) Elle doit avoir pour activité exclusive (reprenant le texte fondateur de 1993) l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; 2) Les personnes embauchées doivent être agréées par l'ANPE pour ouvrir droit aux aides et exonérations propres aux ETTI ; 3) L'entreprise met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ; 4) L'activité de l'ETTI fait l'objet d'une convention annuelle ou

[461] Texte législatif auquel il faut ajouter la circulaire du Ministère du Travail CDE/DRT n° 95-20 du 28 avril 1995 qui va préciser les modalités d'application des dispositifs législatifs et réglementaires.

pluriannuelle avec l'Etat, soumise pour avis au Conseil Départemental d'Insertion par l'Economique (CDIAE).

Bien que les dispositions législatives n'aient pas prévu l'arrivée en force du secteur du travail temporaire, de nombreuses ETTI[462] appartiennent ou ont été créées par le groupe ID'EES INTERIM (Initiatives D'Entreprises Et de Services), qui, dès 1991, crée sa première agence (à Chenôve, près de Dijon). Ce dernier est en fait une filiale d'un groupe plus important : le GROUPE ID'EES (créé en 1985). Le développement de cette filière s'est réalisée grâce au soutien du groupe de travail temporaire ADECCO (second actionnaire du groupe ID'EES INTERIM).

1.2.1.3 - Vers l'emploi ordinaire au travers de dispositifs agissant dans une logique de flexibilité de l'entreprise

Nous insisterons dans ce paragraphe sur le développement d'un acteur relativement récent dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, le groupement d'employeurs. En effet, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle apporte une batterie de moyens diversifiés pour favoriser la création d'emplois et de nouvelles activités[463] en reprenant l'idée que plusieurs entreprises pouvaient se regrouper pour former une association qui permette d'accueillir des jeunes en parcours d'insertion et d'assurer une plus grande continuité à leurs stages, en utilisant principalement le contrat de qualification[464]. En modifiant les dispositions réglementaires, la loi de 1993 autorise donc les petites et moyennes entreprises à s'unir pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens d'employer. L'activité du groupement consiste à mettre à disposition des personnes physiques et morales membres les salariés employés par le GEIQ. Trois éléments en délimitent l'action :

1) Les entreprises pouvant accéder à ce dispositif voient le seuil de salariés passer de 100 à 200 salariés ;

---

[462] Seules échappent à ce phénomène les structures créées par une association intermédiaire ou un ensemble de structures locales, se développant dans une logique d'ensemblier, ou pour éviter de perdre de l'activité à la suite des modifications de volume d'heures de travail exonéré qu'a introduit la loi du 29 juillet 1998.

[463] La loi quinquennale porte l'accent sur des mesures de réduction du coût du travail : essentiellement la mise en œuvre du Contrat de Retour à l'Emploi (CRE) et de l'Aide à la Création d'Activité (ACCRE) qui sera fusionné avec le dispositif du fonds départemental pour l'Initiative des jeunes (F.D.I.J.).

[464] Et ce bien que le dispositif « groupement d'employeurs » ait été institué par la loi du 25 janvier 1985 (art. L. 127.1 à 127.7 du Code du travail).

2) Les personnes physiques et morales peuvent être membres non pas d'un seul mais de deux groupements à la fois ;

3) Création d'une nouvelle catégorie : le groupement local d'employeurs.

Le dispositif GEIQ correspond au troisième élément introduit par la loi quinquennale. Même si l'idée de ce dispositif existait déjà[465], il trouve ici une reconnaissance et une concrétisation nouvelle. L'originalité, au-delà de la possibilité d'assurer la continuité de l'accueil pour les stages, est de créer une dynamique de réseau avec les partenaires institutionnels locaux telles les missions locales (car ce sont des jeunes qui sont exclusivement les destinataires de ce dispositif) et les plans locaux d'insertion par l'économique, dispositifs institutionnels relativement « étrangers » au monde de l'entreprise.

> « (…) ainsi le parrainage, la sous-traitance, l'intérim d'insertion favorisent la mise en place de filières spécifiques de gestion de la main-d'œuvre qui permettent aux « vraies » entreprises de mieux gérer les pics et les creux d'activité, de sélectionner les compétences (…) » (Bresson et Autès, 2000).

Par son rapprochement avec « le » marché du travail, qui accroît la flexibilité de la main-d'œuvre, le GEIQ, comme l'entreprise d'insertion et, bien évidemment toutes les formes de prêt de main-d'œuvre, procèdent donc, par ses interventions, au développement d'une politique de flexibilité de l'entreprise.

Ce type de mesure doit être « compensées par une stabilisation des crédits accordés par l'Etat » (Seillier, 2003, rapport au ministre de l'emploi et des affaires sociales) et appuyé par le développement de l'accompagnement que ce soit dans le secteur marchand ou non marchand. Le GEIQ entre dans ce projet : « Pour optimiser l'efficacité des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, généraliser l'aide à l'accompagnement. » (Seillier, 2003). Dans la perspective de la réforme globale des contrats aidés que souhaite le gouvernement Raffarin (2003), un ensemble de mesures

---

[465] Les premiers GEIQ ont été crées dans le monde agricole. Cf. Baron C., Bureau M-C., Leymarie C., Nivolle P. (1995), « La construction de réseaux locaux pour l'insertion et la qualification : l'exemple d'un GEIQ », in : Collectif *Les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs,* Cahiers du Centre d'Etudes et de l'Emploi, n° 34, Paris, PUF, pp. 171-197. Actuellement, c'est le secteur du bâtiment qui développe ce type de regroupement.

est envisagé pour systématiser l'accompagnement dans tous les outils de l'insertion. Le rapport de Bernard Seillier (2003) propose la création d'une « appellation générique », le contrat d'accompagnement généralisé, constitué de deux branches : le contrat de travail accompagné regroupant « tous les contrats relevant du même processus d'accompagnement quelle que soit leur appellation spécifique », et le contrat de création accompagné, désignant « tous les contrats organisant l'accompagnement d'une création ou d'une reprise d'activité. »

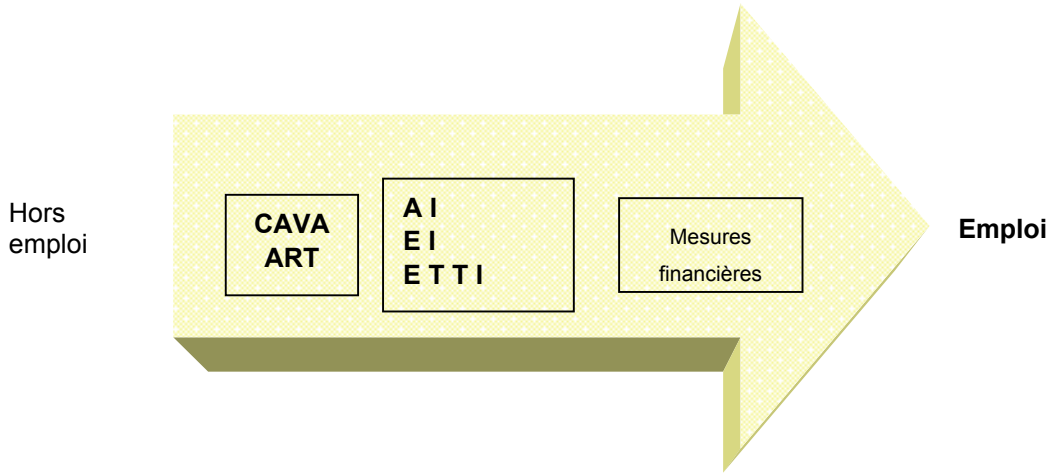
1.2.2 - Un secteur diversifié qui s'organise autour de l'idée institutionnelle de parcours d'insertion

Complément du maître mot de ces vingt dernières années, soit insertion, un nouveau terme fait son apparition : parcours. Tous les projets faisant état d'un temps ou d'un chemin permettant aux bénéficiaires de regagner l'espace de l'emploi, le retour ou l'accès à l'emploi dit ordinaire ne peuvent être réalisés qu'au travers d'un parcours d'insertion. Des parcours, il y en a de nombreux : 1) celui du bénéficiaire au sein de la structure (on parlera souvent de parcours du « vacataire »), 2) celui de ce même bénéficiaire cheminant entre les structures de tel ou tel ensemblier, passant du chantier d'insertion à l'entreprise d'insertion ou à l'association intermédiaire ou encore à l'entreprise de travail intérimaire d'insertion. L'individu pouvant avoir des parcours très opposés ne bénéficie pas de la même insertion en fonction de la situation institutionnelle de la structure ou de l'ensemble de structure qui l'accueille : un même terme pour deux conceptions relativement différentes.

1.2.2.1 - Logique d'ensemblier et parcours d'insertion

Au-delà de la personne en insertion, le parcours est une institutionnalisation des pratiques sociales au sein d'un ensemble de structures qui organise les cheminements des individus, « en fonction du rythme et de l'implication du salarié en insertion » (monographie d'un ensemblier, 2001).

Figure 6 :
Parcours d'insertion



> « (…) La mise en situation de travail est fonction des projets, des aptitudes et des besoins professionnelles, financiers du personnel en insertion. Cet accompagnement s'articule à la fois au sein de l'association intermédiaire par des entretiens réguliers formels ou informels entre le conseiller emploi et le salarié mais aussi à l'extérieur avec des contacts réguliers avec les donneurs d'ordre. (…) » (monographie d'un ensemblier, 2001).

Pour mieux comprendre, il faut faire appel à l'histoire de la structure qui nous renseigne sur les conceptions du parcours. L'encadré ci-dessous présente l'historique d'un ensemblier : sa création, ses successives évolutions structurelles et ses adaptations à l'environnement.

Encadré 15 : De la naissance d'une association intermédiaire à la notion d'ensemblier

1989…
Suite à la loi du 27 janvier 1987, la Mission Locale de M. contacte des organismes s'occupant de formation, d'insertion, d'aide à domicile, des entreprises et des associations (caritatives, sociales, économiques) dans le but de créer une association intermédiaire dans le Pays de M. La volonté de créer une association intermédiaire sur le Pays de M. date réellement de 1988, suite à un constat : 1) la formation ne pouvait pas être la seule réponse à apporter aux nombreux demandeurs d'emploi, 2) un seul organisme présentait à l'époque sur le Pays de Montbéliard une réponse alternative sous forme de chantiers d'insertion, 3) et enfin, le souhait de mettre en place une mise au travail avec un accompagnement approprié : réponse complémentaire tout à fait intéressante.
De ce constat, une poignée de professionnels ou de militants, engagés dans la lutte contre le chômage et l'exclusion, ont voulu tenter quelque chose pour ne pas accepter cette situation

sans réagir. I. D.-B., conseillère d'accueil à la ML du Pays de M. décide de fédérer l'ensemble pour mettre en place le projet. Suite à l'accord du Président du District Urbain de l'époque, elle organisa la réflexion, rassembla les volontés des uns et des autres pour aboutir finalement à la création le 20 février 1989 de l'association intermédiaire D. Les premières mises à disposition de personnel chez les donneurs d'ordre ont lieu en mai 1989. En décembre 1989, huit mois après la création de D., les salariés ont réalisé 5468 heures dans les activités suivantes : espaces verts, garde d'enfants et de personnes âgées, second œuvre bâtiment. C'est le début d'un parcours tranquille et logique, résultat d'un travail d'élus de l'association, des salariés permanents et salariés en insertion. IL se met alors en place une réflexion perpétuelle pour grandir, se développer et pour exister.

1999…

Pour compléter son activité D. a signé une convention annuelle en 1990 avec l'organisme logeur SAFC, agence de Valentigney et d'Audincourt, pour sortir les containers à ordures, évacuer les « monstres », entretenir les « vides à ordures », remplacer des gardiens d'immeubles dans certains quartiers de V. et d'A., convention existante encore aujourd'hui. Par la suite, les signatures de convention se multiplient : avec le district urbain du pays de M., les communes de X et de Y pour le remplacement provisoire de personnel communal et avec la ML et les communes de V. et Gd.-C. pour coordonner l'opération de recensement de l'INSEE en recrutant des personnes bénéficiaires du RMI. En décembre 1990, deux ans d'existence et D. a déjà accueilli 122 bénéficiaires du RMI dont 29 ont signé un contrat d'insertion, 72 personnes ont été suivies et accompagnées, 35 ont travaillé dan l'AI. La situation montre que 38.5% des emplois sont des emplois féminins proposés dans le secrétariat et la comptabilité.

1991…

L'activité de D. se développe avec le temps, en effet, elle est de plus en plus sollicitée pour intervenir dans des travaux nécessitant un outillage spécialisé surtout pour le secteur du BTP et pour apporter des réponses à des personnes présentant trop de difficultés pour être placées chez des particuliers par exemple. D., en tant qu'AI, ne suffisait plus. C'est naturellement qu'est venue l'idée de créer une EI, première EI du Pays de M. Les deux activités de départ ont été le BTP et la rénovation de palettes en bois, et aujourd'hui une troisième s'ajoute : l'entretien des espaces verts. La première AG d'I. s'est tenue à A. le 12 juillet 1991, EI sous statut associatif loi 1901. Une antenne sur les quartiers des C-M. est créée par D. en partenariat avec la ville d'A, la SAFC et l'UDAF pour offrir un outil d'insertion de proximité aux habitants de ce quartier, surtout pour les jeunes privés d'emploi. Les salariés en insertion accueillis sont principalement des hommes ayant un projet professionnel lié à ces types d'emploi.

1992…

Le 16 avril 1992, une convention est signée avec le réseau ENVIE et D. et I. pour la création d'E. F.-C. dont la mission est la collecte, la réparation et la vente d'appareils électroménagers. Le siège social est à A. La création fut possible grâce à l'existence du réseau national ENVIE qui a permis un soutien financier et technique mais aussi grâce à la mobilisation remarquable d'un réseau de retraités bénévole. Mobilisation indispensable qui a permis de réaliser une partie importante des travaux d'aménagement de l'atelier, de l'aire de stockage et de l'espace vente. La mobilisation est également importante dans la mise en œuvre technique de l'activité et dans l'organisation de la collecte des épaves. M. M. fut le premier directeur, qui après avoir fait décoller avec succès les premières réalisations choisit d'aller piloter de nouveaux projets dans le H-D. Son remplaçant J.-C. P. est encore aujourd'hui directeur. Ce dernier a permis aux projets et aux idées de prendre de la hauteur, les consolider, en assurer le développement tout en sachant être à l'écoute de nos attentes et de nos projets. La conduite d'E. F.-C. fut confiée, quant à elle, à V. G., à partir de 1994. Décembre 1992 : 50 000 heures de travail ont été réalisée par plus de 275 personnes, soit 35% d'augmentation par rapport à 1991.

1997…
C'est naturellement que D. s'est intéressée au réseau naissant des « Jardins de Cocagne » et a permis de créer les jardins d'I.ES le 11 mars 1997 sous statut associatif, avec l'aide significative de la municipalité de B. Les jardins d'I.ES produisent et livrent des produits bio, ils répondent à une volonté de diversification et non pas à une volonté de devenir grand et fort. Le concept de jardins permet d'aborder un nouveau secteur d'activité qui semblait prometteur et permettait de disposer d'une réponse nouvelle et complémentaire au dispositif global d'insertion le rendant ainsi soudé et cohérent. Bilan décembre 1997 : l'ensemblier a salarié 464 personnes et suivi 302 personnes dans le cadre des 3 mesures APE, AMI et ASI. 337 issues favorables dans un emploi ou une formation qualifiantes » ont été obtenues ».

1999…

C'est le 23 juillet qu'est crée I.O, une ETTI, approuvée par le CA en mai 1999 puisqu'elle est un outil complémentaire qui permettra de faciliter les fins de parcours d'insertion et le placement en entreprise de personnes à l'issue d'un passage à D., I., E. F.-C. ou les jardins d'I.ES. Elle est une SARL, ses actionnaires sont chacune des quatre associations créées, les cogérants, non salariés, étant les présidents de ces même structures. Deux autres actionnaires complètent le tour de table : il s'agit d'abord de la structure d'insertion G. BTT de B., partenaire proche ; enfin de l'entreprise de travail temporaire d'insertion Intérim 25 représentant le syndicat des ETTI. L'entreprise I.O a été construite pour être au service de l'ensemble des structures constituant l'ensemblier en priorité au service des publics en insertion issus de l'une ou l'autre des structures. Elle est le dernier maillon de la chaîne, étape finale du parcours d'insertion.

2000

La fin d'une étape, le début d'une nouvelle… Le recours de plus en plus fréquent au terme « ensemblier » a amené le dispositif global à donner corps et forme à cette notion en adoptant le logo « é ». C'est manifestement la volonté de raisonner de plus en plus souvent en référence à un réseau local de l'insertion, bâti pour apporter des réponses diversifiées et complémentaires, dans un souci constant de cohérence pour un meilleur service aux usagers. Cette matérialisation du « é » ainsi que la création d'I.O marquent assurément la fin d'une étape et le début d'une nouvelle qui s'oriente vers la structuration de l'ensemblier. Elle permet ainsi d'assurer durablement la cohérence des actions et de marquer une présence forte en matière de lutte contre l'exclusion sur le Pays de M.

(Tiré de la monographie de D., 2001)

1.2.2.3 - Remise en cause de l'idée de sas : enjeu pour l'association intermédiaire dans la décennie des années quatre-vingt-dix

Mais les « parcours », plus chaotiques que ceux présentés dans le paragraphe précédent, sont généralement constitués de mise en activité, plutôt de courte durée sous forme de CDD ou de contrat d'intérim le plus souvent, de retours dans le chômage pour des périodes plus ou moins longues, de missions ponctuelles de mise à disposition ou de séquences d'activité à l'Atelier de Réentraînement au Travail dans telle ou telle

association. L'idée de *sas* avant l'emploi semble bien contestée[466], d'autant plus que la notion de parcours semble prévaloir dans les discours des acteurs du secteur. Peut-être devrait-on, au contraire, percevoir les structures d'insertion par l'économique comme une première étape aux nombreux moments-clefs d'un long processus d'insertion sociale qui prend deux grandes orientations :

- La mise au travail se décline en trois moments-clefs du suivi des personnes en difficulté professionnelle :

Tableau 23 :
Etapes du parcours de la mise au travail

Etape n° 1	Le recrutement	« Il se compose en deux étapes : les réunions d'information collective et l'entretien individuel de recrutement. La réunion d'information collective permet de présenter l'association, ce qu'elle est, ce qu'elle fait, ce qu'elle peut proposer aux personnes salariées en terme d'emploi et de formations. Elle permet de faire un premier « écrémage » en s'assurant de l'intérêt réel des personnes. L'entretien individuel de recrutement est un premier diagnostic du demandeur d'emploi. Il permet de cibler les atouts et freins de la personne, ses compétences et aptitudes, d'aborder son projet professionnel… Ce premier diagnostic est formalisé sur le dossier d'inscription » (monographie d'une AI, 2003).
Etape n° 2	Le placement	« Lors du placement, le conseiller assure la prise de contact entre le salarié et le client utilisateur. Pour le placement, le conseiller appelle les demandeurs d'emploi correspondant au profil requis, leur présente le poste. Lorsqu'on a trouvé le demandeur d'emploi correspondant, le conseiller est alors chargé de : - la présentation détaillée du poste, de la structure, la situer sur un plan (si un peu loin, sortir le trajet TCL + horaires) ; - s'il s'agit de la première mission du salarié le conseiller est chargé de réexpliquer le fonctionnement de l'association (association = employeur, relevé d'heures, niveau de rémunération, signature contrat dans les 48 h…) ; - de remettre au salarié le relevé d'heures + fiche mission ; - si possible, accompagner le salarié à sa mission. » (monographie d'une AI, 2003)
Etape n° 3	Le suivi avec le salarié	« Le suivi de mission est assuré par le conseiller auprès de l'utilisateur et du salarié et concerne le déroulement de la mission, les évolutions possibles… Lorsque la mission est positive et dure quelque temps, le conseiller peut discuter avec le client les pistes possibles d'embauche : présentation des contrats aidés, mise en réseau par le client avec ses partenaires (collègues, directeur d'autres structures…). Le suivi de mission peut être formalisé lors d'évaluation en situation de travail. Si nécessaire, et chaque fois que c'est possible, le conseiller peut se rendre sur place pour faire une évaluation en milieu de travail (permet de faire le point sur les compétences et les difficultés du salarié, le client et le conseiller de l'association). L'évaluation est réalisée avec le salarié, le client et le conseiller de l'association. Les conclusions tirées de cette évaluation peuvent permettre de proposer au salarié une aide à la recherche d'emploi pour valoriser ses expériences sur son CV mais également des formations. » (monographie d'AI, 2003)

[466] Lors des débats parlementaires, en seconde séance le 12 mai 1998 (J.O., p. 3655), la ministre de l'emploi et de la solidarité a insisté sur le caractère ponctuel des missions (moins de cent heures et des missions de cinq à dix heures) et la difficulté de lier cette réalité avec le principe de parcours d'insertion, qui trouvera sa légitimité dans la procédure d'agrément instauré par la loi.

- Des actions périphériques relatives à la formation et à la prospection de débouchés professionnels pour les individus.

> « Les conseillers de l'association peuvent proposer aux salariés ayant fait une première mission pour l'association une formation courte technique et liée au type de mission qu'ils effectuent pour l'association. Ces formations sont assurées par un organisme de formation créé par la fédération des associations de la région et sont spécialement conçues et adaptées aux publics des associations intermédiaires. Ces formations ont pour but de créer une alternance emploi/formation pour requalifier professionnellement les personnes salariés et les « réconcilier » avec la démarche de formation souvent nécessaire pour retrouver un emploi stable ; Elles ont pour objet d'autre part, d'être un moment d'échange entre les personnes en insertion. La « qualification » recherchée par les formateurs lors de ces formations est avant tout de l'ordre du savoir être au travail. Il s'agit en effet plus de comportement au travail que de compétences techniques réelles. Dans la même optique, l'association met en place la formation hygiène et sécurité obligatoire en entreprise sous la forme d'une sensibilisation aux normes d'hygiène et de sécurité mais aussi aux comportements indispensables d'un salarié (ponctualité, respect des consignes prévenir ses absences…). » (Bihan, 2003)[467].

L'accès à un emploi ou à une formation qualifiante est favorisée par le conseiller, à partir d'un travail sur le projet professionnel et une aide à la recherche d'emploi. Peu mise en œuvre au sein de l'association intermédiaire, l'aide se fait à l'extérieur ou par le biais d'Internet (ce qui demande des moyens et un lieu pour accéder au réseau numérique). Mais l'accès à l'emploi reste faible, ce qui fait dire à Solène Bihan (2003) que « les personnes qui sortent de l'association vers un emploi stable sont alors les personnes les moins éloignées de l'emploi à leur entrée dans l'association » (extrait du mémoire de DESS, Bihan, 2003).

Jérôme Ballet (2001) rappelle que le développement extensif du secteur de l'insertion par l'activité économique implique des effets « contrastés » (réduction du chômage et déstabilisation du CDI ; insertion relative des individus et instrumentation des dispositifs dans les politiques de l'emploi). Le qualificatif « contrasté », usité par une grande partie des acteurs et observateurs, ne peut suffire à la compréhension raisonnée de la tendance générale qui se dessine dans le secteur de l'insertion par l'économique : les perspectives dites contrastées correspondent à la fois à des avenirs emplis de lumière

[467] Extrait du mémoire de DESS Administration des Emplois d'insertion, promotion 2002/2003, que nous avons dirigé.

et à des demains dans l'ombre. N'est-on pas en droit de supposer, comme Jérôme Ballet (2001), que les effets négatifs l'emporteront sur les positifs : le développement d'un statut salarial avec beaucoup moins de protection qu'auparavant « générant plus de pauvreté et de précarité, mais de surcroît pouvant impliquer des créations d'emploi réduites » (p. 295) ? Aussi, est-il apparu au politique nécessaire de revoir l'organisation du secteur, de revoir les orientations des dispositifs : comment les recentrer vers « ceux qui en ont réellement besoin, non pas dans un objectif économique d'insertion professionnelle, mais dans un objectif social de lutte contre la reproduction sociale » (Ballet, 2001, p. 295), et rendre les nombreuses initiatives cohérentes avec l'objectif à définir. Telle fut la démarche de la loi du 29 juillet 1998 que nous allons rappeler dans le paragraphe suivant.

1.2.3 - Une loi d'orientation et de prévention relative à la lutte contre les exclusions

Lors de son discours de présentation du projet de loi devant l'Assemblée nationale, le 05 mai 1998, Martine Aubry, nouvelle Ministre de l'emploi et de la solidarité après l'alternance politique de 1997, a débuté son intervention en citant un propos de l'écrivain Albert Camus pour décrire la situation des populations les plus en difficulté et la nécessité de procéder à une réforme afin de sortir du paradoxe dans lequel vivait la France :

> « Ce qui frappe le plus dans le monde où nous vivons, c'est d'abord et en général que la plupart des hommes sont privés d'avenir. Il n'y a pas de vie valable sans perspective sur l'avenir, sans promesse de mûrissement et de progrès. Vivre contre un mur, c'est la vie des chiens. » (Camus, revue *Combat*).

Martine Aubry ajoutait :

> « Une France prospère tandis qu'une autre, de plus en plus importante, s'enfonce dans l'échec. L'exclusion serait en quelque sorte le tribut à payer, à la rentabilité de notre économie et à la compétitivité de la France sur le marché mondial. Ce n'est pas acceptable. L'exclusion est partout : elle détruit, parfois elle tue. L'exclusion est notre défaite, tant individuelle que collective. Le temps de la réforme est largement là. » (Discours de Martine Aubry, Première lecture du projet de loi, Assemblée nationale, 05 mai 1998).

Face aux effets désastreux de l'aggravation des situations (que les études ont désignée sous le vocable d'empêchement), face au phénomène de reproduction qui caractérise de plus en plus les situations d'exclusion et qui entraîne des basculements chez les plus en difficulté, le projet de loi de prévention et de lutte contre les exclusions est présenté comme le moyen de : 1) garantir l'accès aux droits fondamentaux pour celles et ceux qui ne les ont plus : droit à l'emploi, à un logement, à la santé ; 2) prévenir les exclusions ; 3) mieux agir ensemble contre les exclusions[468]. Pour des raisons de cohérence avec notre objet, nous nous en tiendrons à ce qui touche au droit à l'emploi, droit fondamental reconnu par le Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi… La nation assure à l'individu et à sa famille les conditions nécessaires à leur développement. »

1.2.3.1 - Un objet qui trouve une définition administrative

Cette volonté politique de prendre en compte la lutte contre les exclusions se traduit par le vote d'une loi cadre. C'est ainsi que l'article L. 322-4-16-1 du Code du travail stipule que « l'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ». La loi reconnaît ainsi les activités développées depuis plus de vingt ans. Par ce travail de légalisation, le texte de loi du 29 juillet 1998 consacre l'intervention publique dans le domaine de l'insertion par l'activité économique qui, jusque là, oscillait entre soutien et instrumentalisation, entre encadrement et contrainte, tant au plan local qu'au niveau national. En intervenant au plan législatif, l'Etat entend réformer le secteur de l'insertion par l'économique afin d'éviter les dérives que certains avaient dénoncées (c'était déjà le problème soulevé en 1987 à propos des associations intermédiaires) et portent sur le risque de réduire la force du principe du droit à l'emploi par l'introduction de dispositifs spécifiques offrant des contrats de travail précaires.

---

[468] Indéniablement, le gouvernement avait aussi pour objectif de lutter contre les abus constatés par les services de l'emploi, pas nécessairement dus aux acteurs du champ, comme l'illustre l'intervention de la ministre à la tribune de l'Assemblée nationale, le 12 mai 1998 : « Quand deux entreprises créent une association intermédiaire – présidée d'ailleurs par la femme d'un des chefs d'entreprise - laquelle association met à leur disposition, tous les trois mois, des salariés qui n'ont rien de personnes en difficulté, est-ce normal ? » (J.O., p. 3655).

> « Pourquoi favoriser les emplois précaires dans les entreprises d'insertion et d'intérim, ou les associations intermédiaires, alors que, manifestement, de véritables emplois manquent dans nos services publics, hôpitaux, services sociaux ou établissements scolaires, ainsi qu'en témoigne le grand mouvement des enseignants de Seine-Saint-Denis (…) » (Assemblée nationale, 2è séance du 12 mai 1998, p. 3651).

L'objectif de l'Etat est donc de mieux encadrer le secteur de l'insertion par l'activité économique, selon l'application de trois principes :

- Toutes les structures d'insertion par l'activité économique, du secteur marchand ou non marchand, doivent faire l'objet d'une convention quand elles bénéficient d'une aide de l'Etat.
- Seules les embauches par les structures conventionnées de personnes agréées par l'ANPE ouvrent droit aux aides et exonérations prévues par la loi. Cette règle s'applique aux activités relevant du secteur marchand comme aux activités d'utilité sociale assurées par recours aux contrats CES et CEC ;
- Le pilotage des actions se fait au sein d'un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, qui regroupe l'ensemble des partenaires publics et privés.

La réforme du secteur de l'insertion par l'économique correspond aux articles 11 à 22 de la loi du 29 juillet 1998 (inscrits dans l'article L. 322-4-16 du Code du travail) qui en définissent les grands principes. Ils ont été complétés par six décrets et deux arrêtés publiés entre février et juin 1999. Entre mars 1999 et avril 2002, quatre circulaires de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) et de la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS) sont venus clarifier certaines procédures.

Tableau 24 :
Décrets, arrêtés et circulaires de mise en œuvre de la loi du 29 juillet 1998

Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (articles 11 à 20) repris dans l'article L. 322-4-16 du Code du travail		
Décret	Arrêté	Circulaire
n° 99-105 du 18 février 1999 relatif aux conseils départementaux de l'IAE	du 23 mars 1999 relatif aux conditions de versement de l'aide de l'Etat dans les entreprises de travail temporaire d'insertion	DGEFP 99-17 du 26 mars 1999 relative à la réforme de l'insertion par l'activité économique
n° 99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'ANPE des personnes embauchées dans les organismes de l'IAE	du 23 mars 1999 relatif aux conditions de versement de l'aide de l'Etat dans les entreprises d'insertion	DGEFP 99-25 du 02 juin 1999 relative aux fonds départementaux pour l'insertion
n° 99-107 du 18 février 1999 relatif aux entreprises d'insertion		DAS/DGEFP du 1er juillet 1999 relative au conventionnement des AI au titre de l'appui social individualisé en faveur de leurs salariés en insertion
n° 99-108 du 18 février 1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion		DGEFP/DGAS n° 2002/13 du 08 avril 2002 relative à l'aide à l'accompagnement dans les AI
n° 99-109 du 18 février relatif aux associations intermédiaires		
n° 2000-502 du 07 juin 2000 relatif aux conditions de conventionnement des structures d'IAE		

La circulaire DGEFP 99-17 du 23 mars 1999 précise les modalités de mise en œuvre de la réforme, au nombre de trois, qui recoupent les trois principes fondamentaux de la loi présentés précédemment :

1) La fonction de sas des structures de l'insertion par l'activité économique est réaffirmée ;

> « (…) Ce passage par les structures d'insertion par l'activité économique doit s'inscrire dans le cadre d'un parcours d'insertion visant à permettre à la personne considérée d'accéder à une formation qualifiante, de trouver ou de retrouver un emploi dans les conditions normales du marché du travail » (extrait de la circulaire DGEFP n° 99-17).

2) Le rôle de l'Etat consiste à « accompagner, encourager et faciliter la pérennisation de ces initiatives locales » ;

3) Ces orientations sont mises en œuvre dans le cadre de Conseil Départemental de l'insertion par l'Activité par l'Economique (CDIAE) qui réunit l'ensemble des acteurs du secteur. Les attributions du CDIAE comportent deux aspects : 1) un rôle de pilotage des actions en faveur de l'insertion au niveau départemental ; 2) un rôle consultatif auprès du préfet pour le conventionnement des structures et le recours au Fonds départemental pour l'insertion (avis sur les demandes de conventionnement). Sa composition est la suivante : cinq collèges de cinq membres représentant respectivement l'Etat, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, les organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que les personnes qualifiées[469].

Cette volonté de clarification a donné lieu à l'élaboration de procédures qui risquent, cependant, d'avoir des effets pervers.

1.2.3.2 - L'intervention publique : un équilibre difficile à trouver

Loin de nous l'idée de définir ce que devrait être une « bonne » politique publique, l'ambition de notre propos est de poser une réflexion sur les enjeux qui traversent le champ de l'insertion par l'activité économique et qui vont influer sur les comportements des différents acteurs. Trois enjeux nous paraissent émerger de la mise en œuvre de la loi d'orientation.

1.2.3.2.1 - Un soutien sélectif aux structures

Si la loi du 29 juillet 1998 a accru les aides de l'Etat aux structures de l'insertion par l'activité économique, elle a procédé de manière inégale puisque le montant de la subvention a augmenté pour les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion, alors que ce n'est pas le cas pour les associations intermédiaires.

L'aide au poste conventionné (en EI) et l'aide annuelle par poste d'accompagnement (en ETTI) ont connu une augmentation notable avec des possibilités, pour cette dernière, de « sous-traiter » l'accompagnement social des salariés en insertion à une association intermédiaire. Cette pratique, qui peut s'avérer possible sur un territoire où les deux structures participent au même ensemblier, ou sont dans une logique partenariale forte, est totalement inconcevable dans un espace « concurrentiel » entre

[469] Notons que c'est au travers du collège des personnes qualifiées que peuvent être représentées les structures de l'IAE.

structures du milieu associatif et celles appartenant à un groupe national à statut commercial.

Quant à l'association intermédiaire, son activité d'accueil ne fait pas l'objet d'une prise en compte par l'Etat alors qu'elle est reconnue par les textes et même réglementée dans la circulaire, qui impose « une permanence équivalente au moins à trois jours par semaine ». De statut associatif, par nature, les associations intermédiaires doivent faire appel à un bénévolat, qui est implicitement encouragé (ce qui ne va dans le sens de la professionnalisation observée - voir le rapport d'étude du Céreq (Legay, 2001) portant sur la professionnalisation des permanents des associations intermédiaires). Le financement éventuel de l'activité accueil et accompagnement est donc laissé à l'appréciation de la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale (DDASS), du Fonds Départemental pour l'Insertion (FDI) ou encore du Plan Local de l'Insertion par l'Economique (PLIE) et des collectivités locales.

1.2.3.2.2 - Des procédures d'encadrement contraignantes

Au nom d'une meilleure délimitation de l'intervention des structures du champ de l'insertion par l'activité économique, la circulaire du 23 mars 1999 avait mis en place deux procédures : le conventionnement et l'agrément. L'Etat a décidé la mise en place de deux procédures : le conventionnement et l'agrément pour structurer le domaine de l'insertion par l'activité économique.

Le conventionnement est désormais obligatoire pour bénéficier des aides et des exonérations de charges sociales. La décision est prise par le préfet après avis de la CDIAE. La demande de conventionnement suit une procédure établie dans la circulaire : la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) instruit, transmet et notifie la décision à l'organisme.

La procédure d'agrément préalable des publics par l'ANPE est nécessaire pour que les structures puissent bénéficier des aides de l'Etat. Elles doivent conclure des conventions de coopération avec l'ANPE pour définir les rôles respectifs de chacun des acteurs[470].

---

[470] La circulaire de 1999 précise que « l'agrément est une décision du directeur de l'agence locale, par délégation du directeur général. Il correspond aux trois principes essentiels suivants :

- Il est toujours lié à une proposition effective d'embauche,
- Il est préalable à l'embauche et dépend des résultats d'un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle de la personne concernée,
- Il désigne l'employeur, lequel doit être conventionné au titre de l'insertion par l'activité économique. »

La loi du 29 juillet 1998 introduit un intermédiaire, l'ANPE, déjà existant, mais incontournable maintenant. Pour ouvrir droit aux aides et exonérations, il faut que les personnes embauchées soient agréées par l'ANPE. C'est de la responsabilité de cette dernière de mettre en œuvre et d'organiser cette procédure d'agrément : elle apporte ainsi une « garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur remise à l'emploi »[471]. On voit bien se dessiner dans ce schéma la possibilité d'une tension entre les organismes, à propos des critères nécessaires pour l'obtention de l'agrément.

> « (…) en aucun cas, des structures employeurs de l'insertion par l'activité économique ne peuvent assurer elles-mêmes le diagnostic des personnes qu'elles sont susceptibles d'embaucher par la suite. Toutefois, il est fréquent que ces employeurs accueillent directement des personnes en difficulté. Il leur revient alors de les adresser à l'agence locale pour l'emploi afin que celle-ci procède à l'ensemble du diagnostic qui pourra, le cas échéant, s'appuyer sur des éléments que la structure aura portés à sa connaissance. Cette première instruction par l'ANPE permettra, si la personne intègre effectivement une structure d'insertion par l'activité économique, de délivrer l'agrément sans délai. » (circulaire du 23 mars 1999).

Première pierre d'achoppement : le sens à donner à l'expression « sans délai » (qu'on comprend comme « sans perdre de temps », « tout de suite (si possible !) », « sur le champ »). Faut-il l'entendre comme « aucun délai » n'est imposé aux agences pour l'emploi pour émettre l'agrément ? Les AI et les ETTI le pensent. Autre antagonisme : la qualification de prioritaire pur les personnes susceptibles de bénéficier de cet agrément ; la caractérisation des difficultés produite par l'ANPE (durée du chômage, absence de qualification) ne correspond pas toujours aux situations rencontrées dans les structures. Comment l'ANPE peut-elle procéder au diagnostic social nécessaire pour l'obtention de l'agrément, alors que ses agents ne sont pas formés à cette activité ? Mais peut-on suivre ce raisonnement, assimilable à un discours défensif des structures face à l'arrivée d'un nouvel acteur dans le champ de l'insertion par l'activité économique ? La thèse de Myriam Charlier (2002) a montré que les opérateurs des agences avaient vu leur métier évoluer, et qu'il était de plus en plus fondé sur des compétences concernant l'écoute, le diagnostic et le traitement (p. 310).

---

[471] L'agrément sera d'une durée maximum de 24 mois.

Soulignons, pour résumer, l'apparition de ce « nouvel » acteur dans le champ de l'insertion par l'activité économique qu'est l'ANPE dont le contrôle des caractéristiques des publics employés par les organismes de l'insertion par l'activité économique est effectif, lui incombe.

1.2.3.2.3 - Des risques d'effets pervers pour les publics en insertion

De manière manifeste, les pouvoirs publics ont la volonté de construire des parcours d'insertion aboutissant rapidement à l'emploi ordinaire. L'idée de parcours doit s'entendre aussi comme un déplacement entre les structures de l'insertion par l'activité économique. C'est le cas typique de la passerelle entre association intermédiaire et ETTI, rendue obligatoire par la loi, qui limite le nombre d'heures de mise à disposition en entreprise à deux cent quarante heures annuelles pour les associations.

> « Ainsi, les personnes ayant bénéficié de 240 heures de mises à disposition en entreprise par le biais d'une AI doivent être considérées comme pouvant relever d'un mode de placement plus proche des conditions ordinaires du marché, en l'occurrence celui mis en œuvre par les ETTI. » (Circulaire du 23 mars 1999).

Concernant les personnes les plus en difficulté, ces dispositions risquent d'avoir des effets pervers : 1) l'agrément peut être perçu comme un « examen de passage » supplémentaire. Leur déclaration ne suffit plus. La circulaire n'a pas prévu de procédure de recours à un refus de la part de l'ANPE ! 2) Le passage entre association intermédiaire et ETTI n'est pas automatique pour de très nombreuses raisons : l'apparent effet mécanique de glissement ne recouvre pas une réalité tangible sur tous les territoires. Cela peut décourager les personnes qui ont « réussi » la mise à disposition mais sont bloquées parce qu'elles ont atteint le nombre d'heures plafond (240 heures).

Encadré 16 : Bilan des associations à propos de la politique de lutte contre les exclusions

En 1998, la France se dote d'un objectif ambitieux en adoptant la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions : « la lutte contre les exclusions est un impératif national et une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la Nation. … La présente loi tend à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la production de la santé… » (propos introductif de la loi du 29 juillet 1998). Selon les associations qui ont procédé à un bilan de la politique de lutte contre les exclusions, il ressort que la situation de pauvreté reste très grave dans le pays : plus de quatre millions de personnes vivent, ou plutôt survivent, sous le seuil monétaire de

pauvreté, c'est-à-dire moins de 3600 F de revenu par mois ! L'objectif est-il atteint ? Un bilan est produit tous les deux ans, par l'IGAS (2000, sans qu'il fasse l'objet d'un débat au parlement, comme le prévoit la loi). Le collectif ALERTE (dont le COORACE, FNARS…) des associations et des fédérations ont dressé leur bilan, le 23 mai 2000, le principal enseignement est que la loi est bonne mais son application laisse à désirer, en raison de la complexité des dispositifs et la multiplication des instances compétentes. Dans le cadre d'une analyse du programme d'action de juillet 2001, à la demande de l'Union Européenne (en lien avec les objectifs des 15 à Nice : 1) permettre l'accès de chacun aux droits de tous, 2) agir en amont des ruptures, 3) apporter des réponses rapides, 4) coordonner tous les acteurs), les conclusions du bilan du collectif ALERTE sont :

1) Le collectif a réagi à ce dernier en soulignant concernant l'accès à l'emploi leur inquiétude par rapport aux politiques publiques concernant l'accès à l'emploi des personnes en difficulté, notamment au travers de la décision de l'Etat de réduire l'aide dans la prise en charge des CES, ce qui va mettre les associations en difficulté. Si les associations savent que ce type d'emploi (CES, CEC) n'est pas la réponse miracle, elles redisent leur attachement aux contrats aidées qui donnent tout de même une forme d'insertion à des personnes qui ne trouveraient pas immédiatement à s'embaucher sur le marché du travail ordinaire. De même, concernant l'avenir de TRACE (dont le recentrage sur les publics les plus en difficulté est le résultat d'un recentrage suite au bilan de 2000), il semble atteindre ses objectifs : 1 sur 2 trouvent un emploi. Mais le collectif ALERTE note la disparition de la bourse à l'emploi alors que les associations demandent un minimum de ressources pour les jeunes. Concernant ces derniers, notamment le contrat-jeune, l'avis est favorable pour un contrat sous forme de CDI mais dommage que le programme ne s'accompagne pas d'une obligation de formation et d'un accompagnement du jeune. Par contre, il regrette l'arrêt du programme « emploi jeunes », même si les associations ont bien entendu le discours du ministre Fillon qui souhaite pérenniser des emplois jeunes dans les associations pendant trois ans encore.

2) la non prise en compte de l'illettrisme, trop de sortie sans diplôme, ni qualification, prévention des discriminations origine, sexe santé, lieu de résidence.

3) Les lenteurs administratives dans le soutien aux initiatives individuelles et à la création d'entreprise.

4) La multiplicité des acteurs en matière d'emploi : ANPE, ASSEDIC, PLIE, CG, CR, municipalités, associations … sans réelle coordination. Du coup, une multiplicité d'interlocuteurs. Les acteurs de l'IAE sont des acteurs rares et difficilement reproductibles qui ont dû se former, qui ont dû concevoir leurs outils, qui ont dû en trouver l'équilibre économique et la viabilité, en tenant compte des logiques de multiples partenaires privés et publics. Or, ils sont fragilisés, voire détruits, par les incessants et imprévisibles changements ou modulations de dispositifs qui se font d'ailleurs le plus souvent en tenant peu compte de leur existence, de leur avis et de leur savoir-faire (voire, à titre d'exemple, l'interruption en 1997 de l'évaluation de la politique publique de l'IAE). Enfin, il existe trop de bureaucratie dans les Plans Départementaux de l'Insertion, ainsi que dans les programmes de mobilisation des jeunes. Bien souvent, en matière d'emploi, les administrations sont tenues de faire des bilans quantitatifs ; il faudrait aussi qu'elles fassent des bilans qualitatifs, sur la qualité de leur intervention.

1.3 - Enjeux dans le champ de l'insertion par l'activité économique

Jusqu'à présent, pour parler de l'insertion par l'activité économique, nous avons eu recours à un vocabulaire imprécis, utilisant tantôt « champ » au sens que le propose Pierre Bourdieu (1984)[472], tantôt « secteur » comme si les deux termes étaient équivalents. Les différents dispositifs participent-ils un « champ » ? Deux enjeux se dessinent derrière cette question, le premier d'ordre constitutif, le second d'ordre délimitatif car ils nous permettent de comprendre les mécanismes de création de la solidarité, comme moyen de structurer les sociétés complexes.

Un premier enjeu, de nature interne, est de savoir s'il existe un champ spécifique de l'insertion par l'activité économique ? Dans cet espace singulier que représente le secteur de l'insertion par l'activité économique, notre regard va porter plus particulièrement sur les associations intermédiaires, les jeux de ses acteurs dans le cadre du secteur de l'intérim d'insertion, face à un autre acteur, plus ancien, l'entreprise de travail temporaire, sur un espace singulier de la division sociale du travail, le prêt de main-d'œuvre. Cette première délimitation fait la distinction, au sein du secteur de l'insertion par l'activité économique, entre le prêt de main-d'œuvre et la production de biens de service (comme proposent les entreprises d'insertion et les chantiers d'insertion mais également les régies de quartier). La question des frontières avec d'autres espaces se trouve donc posée. Quels croisements et superpositions observe-t-on ? Est-ce qu'ils délimitent des espaces spécifiques ? Lesquels ? Est-il possible de poser en terme d'équivalence des espaces tels que celui qui nous préoccupe et, par exemple, l'économie de marché auquel les dispositifs de production sont nécessairement connectés. Il en est de même de la question du prêt de main-d'œuvre des plus éloignés

[472] « La notion de champ permet de définir les « enjeux et les intérêts spécifiques, qui sont irréductibles aux enjeux et intérêts d'autres groupes (…) et qui ne sont pas perçus de quelqu'un qui n'a pas été construit pour entrer dans ce champ (…). Pour qu'un champ marche, il faut qu'il y ait des enjeux et des gens prêts à jouer le jeu, dotés de l'habitus impliquant la connaissance et la reconnaissance des lois immanentes du jeu, des enjeux, etc. (Bourdieu, 1984, pp. 113-114). Pierre Bourdieu ajoute, dans le prolongement de cette première considération, que le champ correspond à un « état du rapport de force entre les agents ou les institutions engagés dans la lutte ou, si l'on préfère, de la distribution du capital spécifique qui, accumulé au cours des luttes antérieures, oriente les stratégies ultérieures. (*Op. Cit.*, p. 114).

et de l'emploi ordinaire. S'agit-il de la différentiation nécessaires des fonctions[473], entre d'un côté les entreprises de travail temporaire qu'elles soient d'insertion ou non, et d'autre part les associations intermédiaires au regard de la création d'une nouvelle occasion d'accéder à un emploi ? Ou, à l'opposé, la mise en place d'une nouvelle forme d'exploitation des masses laborieuses, quelles soient insérées ou très éloignées, et par conséquent dangereuses pour l'ordre économique ? On voit bien là que la délimitation que propose, par exemple, une réponse militante en distinguant les situations s'appuie sur les représentations des acteurs en jeu dans ce champ.

Le second enjeu est de savoir si les associations intermédiaires et les autres dispositifs de l'espace social de l'insertion par l'économique participent aux enjeux et tensions au sein de l'intervention publique relative à l'accueil et à l'accompagnement au retour vers l'emploi des populations les plus éloignées de celui-ci. Les initiatives sont construites en réaction aux processus de déréliction conduits par les indemnisations d'assistance. Subvenir systématiquement aux besoins les plus élémentaires de populations marginalisées sans pour autant les motiver à sortir de leur isolement renforce leur marginalisation, conforte le sentiment d'inutilité sociale qu'elles peuvent développer. Le principe sur lequel s'appuie l'action des structures d'insertion est de rétribuer une personne pour son activité et non selon dans une logique d'assistanat. La cohérence de la démarche s'appuie donc sur une logique salariale où la reconnaissance de l'individu se construit essentiellement à travers son activité professionnelle, où le salaire perçu l'est sous forme de rétribution en échange d'un travail. De ce point de vue, au-delà de la dignité de la personne, rétablie à travers sa capacité à participer par son travail à son « entretien », la perception du salaire et des prestations qui lui sont liées inscrivent formellement l'individu dans la sphère du salariat, comme sujet actif d'un collectif de travail et renforce ainsi son appartenance à la communauté des individus dans la société.

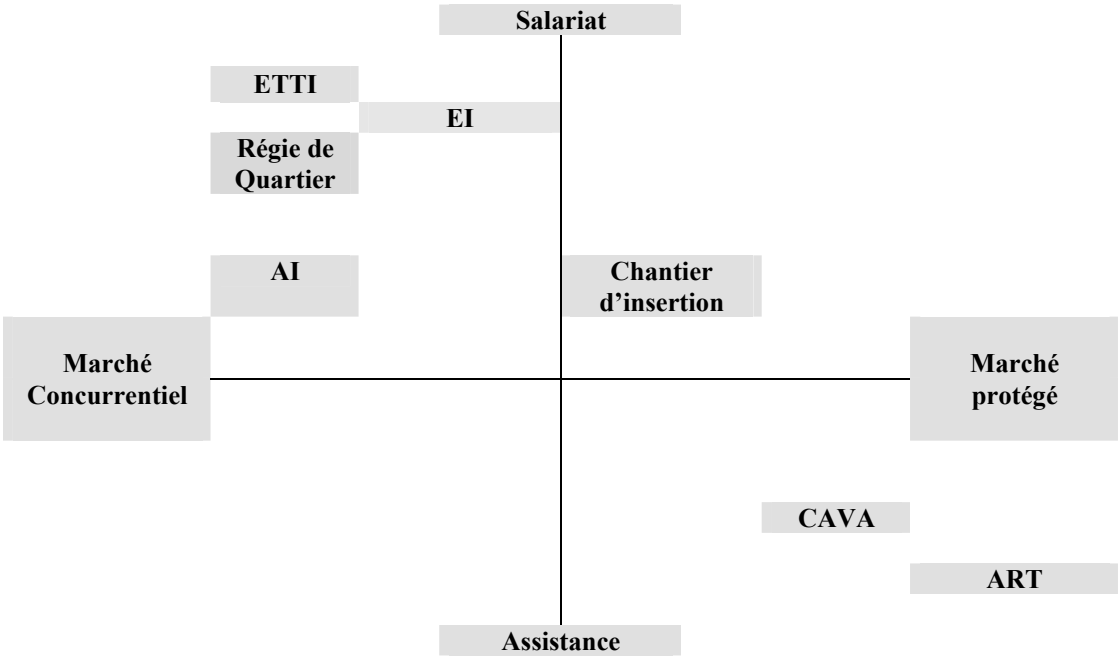
> « Cet accès à un statut légalement reconnu apparaissait comme un puisant levier pour rejoindre les modes communs d'intégration, de socialisation qui passent - obligatoirement, aujourd'hui encore - par l'obtention d'un travail salarié, d'une fiche de paie et des droits sociaux qui y sont liés. Il s'agissait alors de couper les relations d'assistance qui découlent de l'octroi d'une

[473] Avec l'accroissement des activités, la densité des échanges, le corps social s'engage m mécaniquement, selon Emile Durkheim (1893), dans un processus de différenciation des fonctions prenant souvent la forme d'une spécialisation professionnelle qui aboutit à une autonomisation des activités sociales les unes par rapport aux autres.

> aide, d'un secours, d'une indemnité ou d'un pécule. » (Bailleau, 1990, p.41).

Ces jeux et enjeux se développent dans le cadre de systèmes d'action concrets que la figure ci-dessous tente de représenter.

Figure 7 :
Le champ de l'insertion par l'activité économique



Le champ de l'insertion par l'activité économique qui se développa, à partir de 1982, renvoie une image éclatée même si tous les projets novateurs s'inscrivaient dans une rupture avec le mode idéal d'intégration antérieur (Bailleau, 1990) : objet de la section suivante.

Section 2 - Associations intermédiaires et diversification de l'action de placement de main-d'œuvre

Nous n'avons pas trouvé d'associations intermédiaires qui aient fonctionné de la même façon de leur création à aujourd'hui[474]. Avec leur reconnaissance par le législateur en 1987, elles se sont toutes développées avec le même objectif, quelles qu'aient été leurs caractéristiques internes, à savoir remettre rapidement dans l'emploi des personnes en grande difficulté. Leur développement a suivi deux principes de fonctionnement (titre I de la section 2) :

- Le premier principe de structuration du dispositif de l'association intermédiaire est la diversité, même s'il fonctionne dans un cadre réglementaire unique, celui du statut juridique de la loi 1901 caractérisé par sa souplesse d'adaptation au contexte de la structure, à l'environnement institutionnel des promoteurs.

- Le mouvement de cette structuration est celui de la concentration - avec élimination ou restructuration des associations non viables économiquement - ressemblant au mouvement classique lorsqu'un nouveau secteur économique se développe dans l'économie capitaliste[475]. Les associations intermédiaires ont eu un rôle pionnier et développeur d'un « marché » jusqu'alors inexistant, les emplois d'insertion. Pour jouer ce rôle, elles ont connu des expériences diversifiées et des développements variés, souvent liés à d'autres associations[476].

---

[474] Sauf peut être *E-s* à E. que nous avons rencontré à l'occasion de l'enquête Céreq en 1998/1999.

[475] L'arrivée des groupes économiques du travail temporaire (ADECCO) illustre assez bien le phénomène engagé. Le travail produit par les associations intermédiaires risque d'être repris par d'autres structures plus importantes qui, elles, sont de véritables structures économiques à but lucratif.

[476] C'est le cas, par exemple, des associations intermédiaires (observées dans l'enquête du Céreq) B&B (Alpes de Haute Provence) avec son ETTI en co-structure (ETTI fermée depuis), de S-e (Bouches-du-Rhône) et son réseau d'employeurs de CES d'A. et son entrée dans le réseau IDEAL.

Evoluant ensuite différemment[477], elles se sont trouvées confrontées de manière diverse aux problèmes :

- De conformité avec la législation du travail pourtant posée comme une condition *sine qua non* de l'insertion réussie ;

- De la difficulté à réaliser l'objectif de réinsertion définitive dans l'emploi[478] ;

- De la contradiction entre logique économique (comme dans toute entreprise, répondre correctement et diligemment aux besoins des clients[479], tout en pensant sans cesse à élargir ces marchés) et nécessité de réinsérer les personnes les plus éloignées de la réalité d'emploi ;

- De sa constitution ou sa participation à un réseau de proximité, tant associatif que public[480], pour obtenir des activités et les développer.

A cause de ces difficultés l'offre de service devient peu insérante, rendant incertaine la réussite du projet d'insertion des populations actives les plus éloignées de l'emploi (titre II de la section).

I - L'association intermédiaire : une mobilisation associative définie par une diversité des pratiques

La logique du législateur est de donner un cadre officiel à des associations déjà existantes - comme c'est le cas de l'association intermédiaire *E-s* d'E. - afin de développer ce type d'activités. Ainsi, sous réserve d'être agréées par l'Etat, les associations qui embauchent des personnes dépourvues d'emploi pour les mettre à titre

---

[477] Certaines structures vont profiter des différentes évolutions de la loi pour se diversifier, et ainsi multiplier les expériences d'insertion par l'économique, comme AD. qui crée une ETTI et un *Proxim' service*, ou encore, Ac. qui participe à une entreprise d'intérim, une entreprise d'insertion et un regroupement de chantiers d'insertion, ou encore A.I.S.P. ou *P-s*, qui développent les *Proxim' services* en leur sein. D'autres vont multiplier les services en interne, sous forme d'ART ou autres types de chantiers, comme T, Aide-F et A. qui a démarré en faisant du chantier plutôt que de la mise à disposition.

[478] Les structures se rendent compte toutes progressivement qu'une catégorie de public est véritablement très loin de l'emploi, qu'il existe des disparités entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les vieux, entre ceux qui n'ont pas du tout de qualification et ceux qui en ont, entre ceux qui ont des origines étrangères et les autres (cas de B&B).

[479] Les associations intermédiaires sont vite obligées de professionnaliser à la fois leur direction (au début des années 1990), et leur secteur relation avec les clients (dès les années 1993/1994).

[480] Comme toute entreprise, l'association intermédiaire ne peut exister si elle ne développe pas un réseau de relations puissant, vecteur de contrats. La personnalité du directeur et des membres du C.A apparaît donc déterminant. Mais n'est-ce pas le cas pour toute organisation?

onéreux à la disposition d'utilisateurs, bénéficient du régime fiscal des associations d'intérêt général, sans but lucratif et à gestion désintéressée. Elles sont, par ailleurs, exonérées de cotisations de Sécurité sociale sur la rémunération des salariés embauchés, sous certaines conditions notamment la durée d'activité qui ne doit pas excéder un certain niveau, qui a évolué sur la période[481] (2.1 - Une diversité de situations institutionnelles dans un statut unique). Mais la logique en cours est aussi à la diversité des activités, des utilisateurs au nom de l'équilibre financier et, au final, de la pérennité de la structure (2.2 - Une diversité au nom d'un développement pérenne de la structure).

2.1 - Une diversité de situations institutionnelles dans un statut juridique unique[482]

Comme nous l'avons précisé dans les chapitres précédents, le dispositif, fortement ancré dans une histoire du salariat et de la protection sociale, s'inscrit également dans une autre histoire, celle du mouvement associatif. En effet, la Loi de 1987 qui institue le dispositif a retenu le principe de lier cet ensemble de pratiques institutionnelles à la forme juridique qui, depuis plus d'un siècle déjà, organise les actions de la société civile[483]. Les associations intermédiaires sont donc exclusivement de forme associative : la loi en a conçu le statut juridique unique[484]. Cette exclusive référence organisationnelle renforce la filiation avec les mouvements de l'économie sociale de la fin du XIXème et du début du XXème siècle ; elle confirme aussi la position intermédiaire qu'elle assure entre l'Etat et l'individu. Le choix d'un modèle statutaire

---

[481] En 1987, il était question de ne pas dépasser deux cent heures par trimestre civil ou sur une période continue de trois mois, mais la loi a situé ce niveau à sept cent cinquante heures, aujourd'hui, dans le cadre de la loi de lutte contre les exclusions, le nombre d'heures est retombé à 240 heures dans l'année.

[482] Le statut juridique des associations intermédiaires induit l'idée d'un modèle « unique », celui proposé par la loi du 1er juillet 1901 : modèle identique pour toutes les organisations tant au plan formel qu'à celui des contenus de l'action. Or, hétérogénéité et incertitude des formes, et des territoires sont manifestes et fréquentes dans les organisations. Doit-on se contenter de ce constat de banalisation ou de travestissement par rapport à une norme, idéale par définition ? Dans le cadre d'une recherche (Deshayes et al., 2000) réalisée dans le programme de recherche de la MIRE, *La production de la solidarité : la part des associations*, nous avons pu observer l'hétérogénéité des formes de l'action conduite par les associations (voir encadré 17).

[483] Au regard de la Loi sur les associations du 1er juillet 1901 (et 1908 pour les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin), ces structures ne peuvent pas avoir le statut juridique de société commerciale. La précision relative à l'existence d'un droit local, voisinant la loi générale de 1901, n'est pas anecdotique mais utile car certaines structures sont domiciliées sur l'un des ces trois départements et peut expliquer certaines prises de position ou remarques.

[484] Par définition, nous ne pouvons donc pas les considérer comme des entreprises, à la différence d'autres dispositifs du secteur de l'insertion par l'activité économique qui ont le statut juridique de société commerciale.

unique soulève des questions de pertinence et d'efficience au regard des enjeux économiques et sociaux qui traversent le secteur d'activité.

Encadré 17 : Incertitudes et hétérogénéité

Si les statuts de la loi de 1901 réunissent les associations intermédiaires, l'incertitude et l'hétérogénéité des formes, des territoires et des objets des associations étudiés sont manifestes. Doit-on se contenter de ce constat de banalisation ou de travestissement par rapport à une norme originelle ou idéale ?

2.1 - L'incertitude des formes

Plusieurs formes peuvent cohabiter pour une même activité. (…) dans une perspective d'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins des entreprises, notamment dans le domaine de l'insertion. Autre exemple, l'association Longwy Service Plus concurrence les services municipaux d'aide aux personnes âgées. Plusieurs formes peuvent ainsi se succéder. Cette même association s'est transformée en entreprise afin de permettre au dirigeant de créer son propre emploi. Les associations de formation-insertion, la première pour toute son activité et la seconde pour la prospection commerciale, ont suivi la même voie. Pays-Haut Service (AI) procède par essaimage. (…) D'autres associations remplissent des fonctions de service public par délégation : l'association Baron pour la réinsertion des prisonniers, le CEDIFF pour les droits des femmes. L'instrumentation peut aussi relever des collectivités locales qui créent des structures associatives relais qui participent ainsi à la production de services sociaux et se partagent avec les institutions traditionnelles de la protection sociale les bénéficiaires des services (ADAPA). (…) Les associations proposant des emplois familiaux (AMF 54, Aide aux mères, GIPH, ADAPA, PHS) se sont réunies au sein de l'ADEF (association pour le développement des emplois familiaux) afin de simplifier les démarches et créer un guichet unique. (…) La forme associative est parfois transitoire. Ainsi, pour tester la solvabilité de nouveaux besoins et accompagner la marchandisation de certains services avant d'intégrer ou de prendre la forme entreprise. (…) Enfin, la forme associative peut être considérée comme une forme de substitution : la CFDT a choisi de créer deux associations, SOS emploi pour les chômeurs et Turbulences pour les jeunes pour pallier leur défaut de syndicalisation.

2.2 - L'incertitude des objets

Au delà des formes, les objets associatifs eux-mêmes sont de plus en plus nombreux et dispersés. Les pratiques associatives peuvent se rapprocher de celles d'autres formes : recherche de marchés, de clients, politiques de tarifs, inscription dans des réseaux concurrentiels. Les adhérents ressemblent de plus en plus à des consommateurs de services. La concurrence peut être régulée par la distribution des fonds publics afin de préserver la survie des uns ou des autres. Le modèle du management proposé par les Boutiques de Gestion conduit certaines associations à se doter des moyens du marketing ou de la gestion des ressources humaines. Les objets varient selon les lieux de création. (…)

2.3 - L'incertitude des territoires

Ces différences rejoignent les incertitudes sur les territoires sociaux (entre culture ouvrière, culture classe moyenne) et spatiaux (entre Longwy et des extensions non encore stabilisées) des associations. (…) L'importance des associations est inégale sur le territoire. (…) Enfin, le territoire semble de plus en plus défini par le projet (…)

3 - Ce jeu croisé de représentations et d'incertitudes possède-t-il une logique ?

Il faut intégrer, au-delà de cette diversité, et pour mieux la comprendre le processus toujours renouvelé des rapports de structure contradictoires et de la production des médiations sociales correspondantes. La forme associative en relève. Elle participe au contrôle social et à la gestion d'une fraction de la main d'œuvre au sein de ce qu'on pourrait appeler un employeur

territorial. Cette pratique s'inscrit dans un local octroyé par un « Etat providence » plus que conquis. La représentation des associations comme relevant d'un mouvement associatif masque cette fonction et conduit à s'interroger sur la réalité des formes potentielles de contre pouvoir.

(Extrait de la note de synthèse du rapport de recherche « Logiques nationales et transnationales dans la participation associative à une situation de reconversion : l'exemple de Longwy, 2000, pp. 193-195)

2.1.1 - Un dispositif caractérisé par un statut juridique unique

Nous avons opté pour une lecture comparative des deux principales versions du statut juridique des associations intermédiaires, à savoir le texte de 1987 au moment de leur institutionnalisation et, celui de 1998, dans le cadre de la loi d'orientation sur la lutte contre les exclusions[485]. Ces deux dates sont hautement symboliques car elles ponctuent deux moments-clés de l'histoire du dispositif.

2.1.1.1 - Une finalité qui ne se modifie pas

Dans le cadre de la politique de l'emploi des années quatre-vingt, le principe de la reconnaissance du terme « association intermédiaire » a été institué par l'article 19 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social[486]. Pour Philippe Seguin ministre des affaires sociales et de l'emploi de l'époque, il s'agissait de « créer les conditions du rendez-vous entre la demande et l'offre sur un certain nombre d'activités de proximité ». Il précisera lors des débats parlementaires :

> « Ce sont des activités de voisinage, débarras ou débroussaillage, des services au foyer très ponctuels comme la garde d'enfant ou de personne âgée pendant une séance de cinéma, des activités améliorant la qualité du service rendu par des entreprises, mais qui n'ont ni la durée ni la fréquence nécessaire pour justifier un emploi permanent ».

En 1998, le contexte de lutte contre les exclusions amène le législateur à vouloir

---

[485] En annexe, nous présentons les deux textes de référence, permettant aux lecteurs de comparer les différentes rubriques des statuts de référence de l'association intermédiaire.

[486] Rappelons les textes législatifs et réglementaires initiaux concernant les associations intermédiaires :
- Loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social, art. 19 (J.O. du 28/01/87)
- Décret n° 87-303 du 30 avril 1987 (J.O. du 03/05/87)
- Arrêté du 04 mai 1987 (J.O. du 07/05/87)
- Arrêté du 04 mai 1987 (J.O. du 1/05/87)

dynamiser le secteur de l'insertion par l'activité économique dans lequel va se développer la forme association intermédiaire (voir le texte du programme de lutte contre les exclusions paru en avril 1999).

> « La lutte contre les exclusions est un impératif national fondé sur le respect de l'égale dignité de tous les êtres humains et une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la nation. La présente loi tend à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, dont les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, les organismes de sécurité sociale ainsi que les institutions sociales et médico-sociales participent à la mise en œuvre de ces principes. Ils poursuivent une politique destinée à connaître, à prévenir et à supprimer toutes les situations pouvant engendrer des exclusions. Ils prennent les dispositions nécessaires pour informer chacun de la nature et de l'étendue de ses droits et pour l'aider, éventuellement par un accompagnement personnalisé, à accomplir les démarches administratives ou sociales nécessaires à leur mise en œuvre dans les délais les plus rapides. Les entreprises, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, les organisations syndicales de salariés représentatives, les organismes de prévoyance, les groupements régis par le code de la mutualité, les associations qui oeuvrent notamment dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion, les citoyens ainsi que l'ensemble des acteurs de l'(économie solidaire et de l'économie sociale concourent à la réalisation de ces objectifs » (article 1er de la loi du 29 juillet 1998).

La définition générale que propose l'article n° 1 de la loi de lutte contre les exclusions n'a pas fondamentalement modifié le contexte social entre les deux dates, comme l'indique Martine Aubry à la tribune de l'Assemblée nationale lors de la présentation du projet de loi.

> Le secteur de l'insertion par l'économique est dynamisé et le cadre d'action des structures d'IE est clarifié : elles bénéficieront d'un véritable statut au sein du cadre du travail (article L. 322-4-16 et suivants), manifestation de la reconnaissance de l'importance de leur action pour les publics les plus difficiles. La mise en cohérence de l'ensemble des acteurs dans ce domaine sera assurée par les PLIE à qui il est donné une reconnaissance par la loi. (discours du ministre de l'emploi et de la solidarité, en première lecture du projet de loi, 5 mai 1998).

Le dispositif est porteur de la même ambition.

Tableau 25 :
Deux lois et une même finalité

Les associations intermédiaires en 1987	Les associations intermédiaires en 1998
L'association intermédiaire a pour objet d'embaucher des personnes dépourvues d'emploi 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 bénéficiant de ressources publiques. (*C. trav., art ; L. 128*).	L'association intermédiaire est une association ayant pour objet l'embauche de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers notamment) et qui a conclu une convention avec l'Etat (*C. trav., art. L. 322-4-16-3, décret n° 99-109 du 18 février 1999 ; Circ. DGEFPP n° 99-17 du 26 mars 1999, lég. Soc. -D4- n° 7989 du 21 avril 1999*). La mise à disposition de salariés intervient à titre onéreux mais à but non lucratif, dans des conditions dérogatoires du droit commun relatif au travail temporaire (C ; trav., art. L. 322-4-16-3).

2.1.1.2 - Mais les rapports avec l'Etat évoluent

Les relations avec l'Etat évoluent dans la direction d'une contractualisation plus importante entre l'Etat, ses services déconcentrés, l'ANPE et l'association. La mise en place du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) et du conventionnement pluriannuel ont tendance à créer une certaine distance entre les structures et les services déconcentrés[487], alors même que le rôle de l'instance est de « favoriser le développement de l'insertion par l'activité économique », se limitant à une communication informative d'éléments financiers concernant les salariés permanents des structures et les activités de la structure. On assiste également à un renforcement des rapports avec l'ANPE, via l'agence locale pour l'emploi, au travers de la procédure de conventionnement concernant les salariés en insertion. L'association doit satisfaire à un cahier des charges défini par l'ANPE et être habilitée par elle. La volonté institutionnelle (décision du conseil d'administration au regard d'un objet social choisi) de s'occuper de personnes en grande difficulté ne suffit plus à l'action, elle est dorénavant liée à une procédure de conventionnement si la structure veut bénéficier des aides et du statut qu'offre la loi.

La multiplication des institutions et les jeux d'acteurs se trouvent renforcés dans le cadre de la nouvelle loi : conventionnement, agrément et coopération deviennent les

[487] Même si les services DDTEFP et DDASS continuent à être destinataires des bilans d'activité annuels.

termes forts - les « grandeurs » dans le sens que donnent Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991) à cette notion - des rapports qui se développent entre l'Etat et l'association intermédiaire et définissent des mondes distincts, celui de la *cité de nature solidaire*[488] (quand on parle des associations intermédiaires) et celui de la *cité de nature publique*[489] (concernant les services de l'Etat), sans oublier les hybridations possibles avec la *cité de nature marchande* (concernant la dimension marchande de l'ANPE). L'imbrication des logiques d'action entre organismes dévoile les enjeux et les luttes de pouvoir qui permettent de discerner les cadres de référence (Boltanski et Thévenot, 1991) des acteurs engagés dans les processus de régulation du marché de l'emploi.

2.1.1.3 - Normes d'emploi et droit au travail

L'association intermédiaire « effectue à titre onéreux des mises à dispositions, ce qui implique d'une part la conclusion d'un contrat de travail avec le salarié et d'autre part la conclusion d'un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur » (*Liaisons sociales*, « Les aides à l'emploi », février 2003).

---

[488] Luc Boltanski et Laurent Thévenot ne parlent pas de *cité solidaire* mais de *cité domestique*. Nous devons la transposition des outils de l'approche conventionnaliste aux travaux de Jean-Louis Meyer (2000), à propos des enjeux de coopération et de concurrence au sein du système public de l'emploi. La loi de lutte contre les exclusions de 1998 et ses décrets d'application sont symptomatiques des enjeux dans le champ de l'insertion par l'activité économique

[489] Définie comme devant assurer la satisfaction de l'intérêt général et le renforcement de la cohésion sociale, les services centraux et extérieurs du ministère de l'emploi contribuent à la mission de service public.

Tableau 26 :
Normes d'emploi et droit au travail

Les associations intermédiaires en 1987	Les associations intermédiaires en 1998
Les associations intermédiaires peuvent conclure avec les salariés embauchées un contrat de travail à durée déterminée entrant dans les catégories définies à l'article *D. 121-2* du Code du travail. Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature temporaire, de ces emplois. La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée n'est donc pas, en théorie, une obligation pour ce type d'activité, un contrat à durée indéterminée à temps partiel pouvant, par exemple, être envisagé. L'article L. 128 nouveau du Code du travail prévoit que le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré : - soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat ; - soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur. Il est toutefois toujours fait référence au moins au SMIC. Un contrat écrit est établi entre l'association intermédiaire et la personne, dite l'utilisateur, à la disposition de laquelle elle met un travailleur. Le contrat précise notamment : - le nom du ou des travailleurs mis à disposition - les tâches à remplir ; - le lieu où elles s'exécutent.	La mise à disposition s'inscrit dans un contrat à durée déterminée d'usage, entre l'association intermédiaire et l'utilisateur (*C. trav., art. L. 122-1-1 3è, D. 121-2*). L'ensemble de la réglementation applicable aux contrats à durée déterminée s'impose à l'association intermédiaire, à savoir un contrat écrit, signé dans les deux jours de l'embauche, précisant l'objet pour lequel il est conclu, sa date d'échéance, ou sa période minimale s'il est conclu sans terme précis, la période d'essai, le montant de la rémunération. Certaines règles particulières s'imposent (*C. trav., art. L. 322-4-16-3*) : la rémunération du salarié mis à disposition , le paiement des jours fériés. Des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent être conclus exceptionnellement si la situation le justifie, le passage dans une association intermédiaire n'étant que provisoire. L'association intermédiaire est civilement responsable du fait de ses salariés. Elle a une obligation générale de prudence dans le choix de la personne qu'elle met à disposition et doit s'assurer qu'elle est qualifiée pour le travail faisant l'objet de la mission. Un contrat de mise à disposition doit être conclu entre l'association intermédiaire et l'utilisateur préalablement à la mise à disposition ; le salarié a accès dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration (*C. trav., art. L. 124-4-7*). L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, l'hygiène et la sécurité (*Circ. DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999, Lég. Soc.-D4 - n° 7989 du 21 avril 1999*).

2.1.1.4 - Statut salarial et protection sociale

L'observation historique qui consistait à noter l'instauration d'une protection sociale à géométrie variable, du fait du processus de différenciation des droits et de la complication des démarches est toujours d'actualité (Bresson et Autès, 2000 ; Friot, 1998). Les situations concrètes des personnes en insertion, leurs contrats de travail qui se caractérisent par des temps très partiels et par l'intermittence, « ne permettent pas toujours de remplir les conditions pour pouvoir bénéficier de certaines prestations. »

(Bresson et Autès, 2000).

> « l'hypothèse d'une spécificité du secteur de l'insertion par l'économique en ce qui concerne le financement de la protection sociale, prenant la forme d'une exonération (…) se confirme. Cette spécificité s'inscrit toutefois dans la lignée des dispositifs d'aide à l'emploi développés depuis plusieurs années par les gouvernements successifs (comme l'a rappelé le rapport « Novelli »). (…) Cependant, la lecture « en creux » des dispositifs conduit à poser des questions sur le mode de financement de la protection sociale pour les personnes en insertion et leur couverture sociale. » (Autès et al., 1996, p. 132).

Tableau 27 :
Statut salarial et protection sociale

Les Associations Intermédiaires en 1987	Les Associations Intermédiaires en 1998
La loi du 27 janvier 1987 a prévu que la rémunération des personnes embauchées par une association intermédiaire est exonérée des cotisations de sécurité sociales, à condition que l'activité de ces personnes, dans les conditions examinées ci-dessus, n'excèdent pas une durée fixée par décret (art. L. 241-11 nouveau Code de Sécurité sociale) Le décret du 30 avril 1987 a fixé cette durée à 200 heures par trimestre civil ou sur une période continue de trois mois (art. D. 241-6 nouveau Code de Sécurité sociale). Concernant la protection sociale des personnes employées, il est convenu que celles-ci seraient des demandeurs d'emplois qui conserveraient leur indemnisation éventuelle et leurs droits sociaux. Une cotisation forfaitaire d'accidents du travail est établie par décret du 04 mai 1987 (J.O. du 10/05/87) à hauteur de 3.7 % des rémunérations, quels que soient les travaux effectuées, à la charge de l'association intermédiaire. La législation des accidents du travail s'applique aux salariés ainsi embauchés, dans les conditions fixées pour le travail temporaire (art. L. 412-9 modifié, renvoyant aux art. L. 412-3 à L. 417-7 du Code de Sécurité sociale).	L'association intermédiaire bénéficie d'une exonération totale des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite de 750 heures par année civile ou sur une période de 12 mois et par salarié (seuil non modifié par la loi du 29 juillet 1998). Elle est, par ailleurs, redevable d'une cotisation forfaitaire d'accident du travail (*CSS, art. L. 241-11, D. 241-6*). Les heures effectuées au-delà de ce seuil sont assujetties aux cotisations de droit commun. Quel que soit le nombre d'heures effectuées, les cotisations au titre du FNAL et du versement de transport ne sont pas dues. Restent dues : les cotisations salariales d'assurance sociales, la CSG et la CRDS, la cotisation forfaitaire d'accident du travail et les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Cette exonération n'est pas cumulable avec l'exonération de cotisations accordée aux personnes morales qui emploient des aides à domicile (*CSS, art. L. 241-10*) ni avec la réduction de cotisation sur les bas salaires).

Comme nous l'avons démontré dans le chapitre précédent, le modèle du salariat est remis en question par la multiplicité des statuts intermédiaires.

2.1.2 - Une diversité de situations institutionnelles pour répondre à un double souci, peut-être contradictoire

Le dossier déposé par une association intermédiaire pour le conventionnement et l'agrément préfectoral doit comporter les éléments d'information susceptibles de confirmer la viabilité de la structure, tout en répondant aux orientations générales du secteur professionnel qui organisent les pratiques institutionnelles de ce milieu

professionnel. D'une part, il s'agit d'accueillir un public qui n'est pas accepté dans les autres dispositifs. D'autre part, l'activité de mise à disposition (terme qui désigne l'activité de prêt de main-d'œuvre) ne doit pas concurrencer les entreprises de travail temporaire classiques[490]. Philippe Séguin précisait, lors des débats parlementaires de 1986, sa vigilance sur ce point :

> « Une des conditions de l'agrément serait évidemment, canton par canton, quartier par quartier, l'absence de tout risque de concurrence [sous-entendu déloyale] avec les entreprises du secteur classique. » (J.O. - Débats Sénat, 16/12/1986).

Les porteurs de projet de l'époque répondaient, et le font encore de nos jours, par la nécessité d'assurer la viabilité économique de la structure. En permettant l'accès au marché concurrentiel, la loi de 1998 a introduit un élargissement du territoire d'action de l'association intermédiaire - qui peut désormais intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activité et pour tous les types d'emploi - et, de ce fait, un « fragile équilibre s'instaure entre la visée solidaire et la contrainte économique » (Meyer, 2000b, p. 4). Mais le système de contraintes économiques dans lequel s'inscrit l'association intermédiaire entraîne de fortes tensions entre le volet social et le volet économique jusqu'à conduire la structure à cesser son activité, faute d'équilibre financier ou, à l'opposé, abandonner sa vocation solidaire primitive pour se tourner vers un projet purement marchand.

Emmanuelle Marchal (1992) introduit la notion d'« entreprise associative » pour caractériser le milieu associatif depuis que la forme associative a développé des activités salariées en lien avec une activité de gestion de services divers pris en charge par des professionnels-salariés, en complément des bénévoles-militants dans le meilleur des cas. L'association intermédiaire se prête ainsi à cette double approche proposée par Emmanuelle Marchal (1992), à la fois sociologique et économique : être « une forme de sociabilité ancrée dans la société civile, un lieu de participation et d'apprentissage du

---

[490] Emmanuelle Marchal a bien repris le problème dans son article, « L'entreprise associative entre calcul économique et désintéressement », paru dans la revue française de sociologie en 1992 : « La concurrence que fait une société privée à une autre paraît naturelle et conforme aux lois du marché. Celle que livre une association à une société peut en revanche être considérée comme déloyale dès lors que la première bénéficie d'avantages en nature, de subventions ou d'exonérations fiscales, autrement dit de privilèges ». (p. 383).

pouvoir (Meister, 1972 et 1974 ; Palard, 1981 ; Mehl, 1982 ; Balme, 1987) » et être une association gestionnaire dont la mission ne peut être remplie correctement « qu'en accordant toute leur importance aux résultats de gestion, en recourant aux services de professionnels et en recherchant d'abord l'efficacité » (Bloch-Lainé, 1997). A la fois l'une et l'autre, l'association intermédiaire se doit de concilier leurs objectifs respectifs et qui doivent être considérés « comme distincts et autonomes » au sein d'un même type de support juridique.

> « Ces entreprises associatives sont difficiles à situer et à comprendre, car elles ne semblent pas présenter de caractéristiques assez « pures » au regard des deux catégories desquelles elles émanent ou tentent de se rapprocher. Il a été question à plusieurs reprises de les exclure du champ de la loi de 1901, qui régit le statut de l'ensemble des associations à but non lucratif, ce qui semble signifier qu'elles ne sont plus tout à fait des associations. Mais elles ne sont pas davantage considérées comme des entreprises à part entière, dans la mesure où elles n'ont pas pour objectif premier la recherche du profit. » (Marchal, 1992, p. 366).

Tout l'environnement socioprofessionnel pousse à considérer comme évidente l'orientation générale suivante : l'entreprise devient le dernier espace de socialisation des entrants sur le marché du travail, les plus éloignés de l'emploi n'y échappant pas. L'idée d'entreprendre et la forme institutionnelle de l'entreprise servent de mode de référence à l'action des acteurs. On va chercher à retenir ou sélectionner les plus performants, tenter de développer de nouvelles activités à fort potentiel soit de développement d'emploi, soit de recettes supplémentaires (qui forcément vont activer une opposition de la part des entreprises standards). Tout un arsenal langagier issu du monde marchand, « s'insinue », s'installe dans l'espace social des structures de l'insertion par l'activité économique. Les « grandeurs » du système capitaliste pénètrent le monde de ces structures qui représentent, dans la panoplie des dispositifs publics (Meyer, 2000b), un moyen supplémentaire d'assurer l'insertion mais qui perçoivent que les marges de manœuvre sont bien plus étroites que pour leurs prédécesseurs.

Résumons notre propos : le souci a été de questionner les fondements mais aussi les stratégies internes sur lesquelles s'appuient les différents acteurs afin de percevoir au-delà de leurs discours de célébration, de conflits, d'opposition, les ressorts sur lesquels s'appuient les pratiques institutionnelles, dont celles de solidarité en direction des plus éloignés de l'emploi ordinaire. L'imbrication des logiques d'action est manifeste : elle

révèle un ensemble de rhétoriques qui souligne une opposition entre deux mondes[491] pour reprendre la terminologie conventionnaliste[492] maintenant consacrée et dont les arguments bruts ne peuvent qu'entraîner une incompréhension mutuelle des parties en jeu, chacune étant convaincue de son bon droit. Les associations intermédiaires participent à ce développement et ont cette dimension entrepreneuriale au travers de leurs pratiques sociales, à la fois dans une acception classique telle que la propose les sciences de gestion, et une acception au sens de normes sociales, si nous reprenons, de manière métaphorique, la formule de Meyer (2000b) c'est-à-dire l'image de « l'entrepreneur de solidarité ». L'intervention de l'Etat, arbitre à travers ses institutions publiques, s'impose pour délimiter les territoires et garantir la régularité des règles de concurrence entre les acteurs engagés. Mais nous avons pu remarquer dans le chapitre I que l'Etat n'est pas un acteur neutre, impartial, car il est également dominé par les discours entrepreneuriaux.

2.2 - Une diversité au nom du développement pérenne de la structure

Bien que le statut juridique soit le même, signe de reconnaissance pour les structures du dispositif des associations intermédiaires, le principe de la diversité des pratiques institutionnelles prévaut et organise le développement du champ. Nous avons pu observer deux autres niveaux de diversification pour assurer la pérennité de l'action et des emplois des permanents : les professionnels ne limitant pas leurs missions à la seule activité de mise à disposition des usagers de la structure (§. 2.2.1) et, dans le même mouvement, les structures ont multiplié les destinataires de l'action, les « utilisateurs »

---

[491] Nous aurons l'occasion de poursuivre cet aspect du débat. Néanmoins, à ce stade de notre propos, nous assistons à l'affrontement de deux mondes distincts, celui de la cité de nature marchande et celui de la cité de nature domestique (Boltanski et Thévenot, 1987). Si la référence à la notion de cité de nature domestique peut paraître inadéquate même si une part importante des activités développées par les associations intermédiaires s'inscrivent pleinement dans ce type de tâches, les travaux de Jean-Louis Meyer (2000b) apportent un éclairage nécessaire, en proposant de substituer le terme de *solidaire* à celui de *domestique*. Ainsi, on peut constater, comme il l'écrit dans un de ces derniers articles que « Les controverses qui s'engagent entre les porte-parole de chaque camp renvoient à deux mondes distincts (…) : celui de la cité de nature marchande versus cité de nature solidaire. » (Meyer, 2000b).

[492] C'est aux travaux de Boltanski et Thévenot que nous nous référons. La notion de « mondes » renvoie à une conceptualisation des implicites des principes qui orientent l'action. Chaque monde défini est porteur, selon les auteurs, d'une rationalité propre. C'est cette rationalité qui est définie par le terme de « nature ».

dans le langage du milieu institutionnel (§. 2.2.2) en s'organisant en trois pôles, où a prédominé l'entreprise (§. 2.2.3), puis le particulier.

2.2.1 - Assurer la pérennité de la structure en diversifiant ses missions

Si le placement des travailleurs est l'acte commun sur lequel repose le travail de ce type de structure, l'association intermédiaire se distingue des autres formes institutionnelles de mise à disposition par la vocation « sociale » du dispositif qui côtoie la logique d'insertion professionnelle des bénéficiaires[493]. Trois missions caractérisent, pour l'essentiel, l'association intermédiaire :

- Elle participe à l'**accueil** des personnes dépourvues d'emploi, qui éprouvent des difficultés de réinsertion et qui n'entrent pas dans d'autres dispositifs. Elle assure ainsi leur placement auprès de trois grandes catégories d'utilisateurs : les particuliers, les collectivités ou encore les entreprises.
- Elle contribue à l'**information** des entreprises et des collectivités locales sur les mesures de formation professionnelle et d'insertion.
- Elle **accompagne** les salariés en parcours d'insertion en assurant un suivi des itinéraires individuels.

Ces missions délimitent en quelque sorte le territoire des pratiques institutionnelles de la structure.

2.2.1.1 - Une diversification importante et nécessaire

Si les associations intermédiaires doivent favoriser l'insertion des salariés/bénéficiaires, elles se voient aussi dans l'obligation d'assurer la pérennité de la structure en développant ses activités, en diversifiant les secteurs d'intervention. En effet, l'impératif comptable, obligeant à équilibrer le budget, conduit les structures - si elles veulent répondre à leur mission d'insertion et de solidarité - à développer de nouvelles activités (création de services à domicile de type *Proxim' Service*[494], à partir de 1996), mise en

---

[493] Danièle Dumoustier précise que les associations intermédiaires « ont été initiées par des associations d'aide aux chômeurs soucieuses d'offrir à des chômeurs en fin de droit un quota d'heures de travail qui leurs permet de conserver leurs droits à l'indemnisation. » (1998, p. 53). Nous y avons fait, en partie, référence dans la section 1 de ce chapitre. Nous avons là l'occasion de mieux le souligner.

[494] Label crée par le réseau COORACE pour l'activité de service aux particuliers. Voir encadré n°18.

place de mesures de type *Appui Social Individualisé*[495]...) et à accroître ainsi l'offre de service proposé.

Encadré 18: Association intermédiaire et *Proxim'services*

« (…). Dès 1995 un projet de création de *Proxim'services* est à l'étude. (…) Ce projet voit le jour en 1996, dans le prolongement de la loi du 29 janvier 1996 visant le développement des services aux particuliers.

L'objectif est triple (cf. Bilan d'activité pour 1996) :

- pérenniser des emplois créés au sein de Renouer,
- inscrire les demandeurs d'emploi dans un parcours d'insertion-qualification,
- améliorer les prestations en se dotant d'outils adaptés à des demandes diversifiées.

A la suite de la loi de janvier 1996, deux procédures d'agrément coexistent : l'agrément simple (demandé pour l'AI R.) et l'agrément qualité (demandé pour *Proxim'services*). R. continue ses activités de mise à disposition auprès des particuliers, conformément à son rôle d'accueil et de remise en situation de travail de demandeurs d'emploi auxquels ce type d'expérience permet de tester leur projet professionnel et leurs compétences. C'est parmi eux que *Proxim'services* recrute ses intervenant(e)s « pour leur offrir des tâches de services aux personnes plus spécifiques, des emplois stables et un meilleur statut socioprofessionnel (...) Le budget prévisionnel pour 1997 prévoit donc une diminution de l'activité en matière de services aux particuliers puisque des aides à domicile auront la chance de voir leur emploi se pérenniser par le passage dans l'association *Proxim'services* » (cf. Bilan d'activité pour 1996). *Proxim'services* se situe bien en aval de R. ou sa finalité est de stabiliser l'insertion d'un certain nombre de bénéficiaires de l'activité de mise à disposition et de consolider leur emploi en leur offrant un contrat à durée indéterminée (*Proxim'services* emploie aujourd'hui neuf personnes sous ce statut). *Proxim'services* est en effet une association prestataire, et non mandataire, ce qui signifie qu'elle facture des prestations de services aux particuliers et qu'elle est juridiquement employeurs des aides à domicile. C'est donc à l'association qu'il revient d'assurer l'emploi de ces dernières, ainsi qu'un nombre d'heures de travail suffisant pour garantir une rémunération mensuelle définie contractuellement. R. et *Proxim'services* sont deux associations distinctes, qui partagent les mêmes locaux et dont la directrice est une seule et même personne, la fondatrice, qui se partagent entre les deux structures.

Cette évolution présente incontestablement des contraintes (voire des contradictions) fortes que nous résumons, en deux points, de la manière suivante :

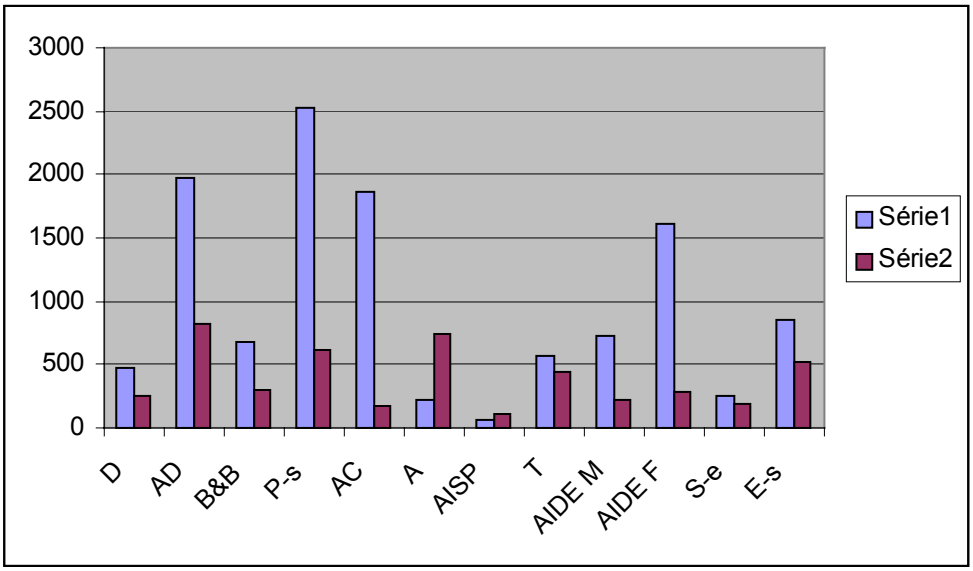
– Plus les bénéficiaires deviennent compétitifs sur le marché du travail (donc assurent pour une bonne part la consolidation du volume d'activité de la structure), plus leur départ de l'association intermédiaire et leur insertion dans

[495] Mesure destinée aux publics les plus en difficulté. Elle assure une fonction d'accompagnement global qui inclut l'insertion dans l'emploi aidé ou non, ou, plus largement dans une activité d'utilité sociale ou non marchande. Elle a pour objectif le retour consolidé des personnes à une vie sociale autonome adaptée à leurs demandes et à leurs capacités. Elle est fondé sur l'élaboration d'itinéraires contractualisés. (Glabi et Lorre, 2002, p. 162)

l'entreprise classique s'impose, mais met en « péril » l'équilibre économique du dispositif (un manque à gagner sur le secteur le plus rentable, la mise à disposition auprès des entreprises).

– Plus l'association intermédiaire répond à ses missions, celles d'aide à l'insertion, plus elle voit arriver dans ses locaux des personnes aux profils sociaux et professionnels précaires. Les fichiers de personnes inscrites (qu'elles aient effectué une mission ou non) contiennent des effectifs pléthoriques (en bleu) alors que la proportion de personnes réellement mises à disposition (en rouge) est bien inférieure comme le montre le graphique ci-dessous : le ratio oscille entre 0.79 des inscrits sur les fichiers et 0.09 (voir la figure ci-dessous). La moyenne s'établit à 39,59% : seul plus d'un tiers des inscrits sur le fichier de la structure ont la possibilité d'effectuer au moins une mission dans l'année.

Figure 8 :
Rapport entre nombre d'inscrits et personnes envoyées en mission



Source : DARES, Suivi statistique annuel

L'association intermédiaire ne limite pas son action à la mise à disposition vers les utilisateurs, la vocation sociale de la structure oblige à une diversification des actions, répondant aux deux autres missions définies dans la loi :

- Participer à l'accueil des personnes dépourvues d'emploi en multipliant les lieux de rencontre (espace-rencontre, réunion collective d'accueil, permanences dans les mairies, animation pour les chômeurs) ;
- Accompagner les salariés en parcours d'insertion en créant des activités de mobilisation professionnelle et de médiation sociale (ateliers « mobylette », vestiaire social, ateliers cuisine, réseau d'échange réciproque des savoirs, atelier de recherche d'emploi,…).

Encadré 19 : Plusieurs centaines de nom dans les fichiers pour quelques dizaines de bénéficiaires en mission

La lecture des données statistiques et les entretiens montrent un décalage important entre la situation des effectifs de bénéficiaires et le niveau de mise à disposition du public accueilli dans les structures. Les données recueillies pour la réalisation de la monographie de l'association intermédiaire AIDE F. conduisaient faire le constat suivant : « (…) En 1998, 1612 individus sont répertoriés sur le fichier. Sur cet effectif, 300 nouvelles personnes ont été accueillies durant l'année. Parmi ces 300 nouvelles personnes, 98 ont été au moins une fois mises à disposition soit un pourcentage de 32,66%. (…) Si on regarde l'activité MAD, on peut noter que ce sont 286 personnes qui ont été mises à disposition (au moins une mission) soit 17.74% du fichier. Cette situation est en régression sur la période 94/98. « En 1994, ils étaient 600 … mais là, entre 200 et 280 » nous précise la directrice lors de son interview, le 22 décembre 98. En 1997, la situation était sensiblement de même nature. 282 personnes avaient effectué au moins une mission. Parmi elles, 114 (soit près de 40 %), s'étaient inscrites pour la première fois dans l'association intermédiaire. (…) »[496].

La situation n'est en rien exceptionnelle car l'analyse des données sur la période des années quatre-vingt-dix va dans le sens des informations présentées dans l'extrait ci-dessus.

2.2.1.2 - Une diversification : source de tensions

L'objectif de solidarité au cœur des associations intermédiaires paraît donc incontestable et pourtant, derrière cette vocation - que l'on pourrait qualifier de

[496] Ces données officielles, collectées sur les tableaux statistiques annuels de la DDTEFP, ont un niveau de fiabilité incertain car elles ne prennent pas en compte le travail d'élimination de données auquel procèdent les structures qui effectuent, à échéances régulières, des retraits de fiches dans le fichier des personnes inscrites. Néanmoins, elles témoignent de l'écart constant entre le nombre de personnes accueillies (et pour qui la structure a ouvert un dossier) et le nombre, plus restreint, de bénéficiaires/salariés à qui la structure propose une mission.

« philanthropique » - se dessinent d'autres projets entrepreneuriaux qui introduisent incontestablement des tensions réelles dans la poursuite du but initial de solidarité. La logique économique marchande conduit les associations intermédiaires à développer de nouvelles activités, même en dehors de leur agrément[497], et ainsi à accroître l'offre de service proposé. S'adjoint à ce dilemme l'ambition, pour les salariés permanents de ces structures, de consolider leur emploi et donc d'en assurer la pérennisation (voir chapitre V). On mesure ainsi les tensions qui peuvent traverser l'organisation de la mise en pratique de la solidarité via l'intérim d'insertion. Pour ce faire, elles instituent dans les modes d'organisation et de gestion de la main-d'œuvre une logique de flexibilité (ou d'adaptabilité selon la perspective retenue) en appui du développement d'une politique commerciale, à la recherche de nouveaux contrats en direction d'utilisateurs potentiels en plus grand nombre. L'association se confond alors progressivement à une entreprise commerciale, devant développer son propre marché et le fidéliser.

Cette évolution génère un effet pervers qui, étant donné la conjoncture actuelle du marché du travail, peut se résumer de la sorte : les personnes remises au travail dans l'association intermédiaire et qui pourraient sans problème retrouver un emploi par ailleurs, se retrouvent « fidélisées » en quelque sorte à la structure. L'association se doit alors de garder ces employés et donc constituer ce que nous avons appelé un « noyau dur » de salariés/bénéficiaires, masqué par l'existence d'un fichier important de personnes.

---

[497] Une association intermédiaire est agréée pour certaines activités, le maraîchage ou les espaces verts par exemple, et ne peut développer d'autres activités sans voir son agrément remis en cause, en principe. Dans le texte de loi initial, l'accent est porté sur la mise à jour d'un gisement d'activités. « Ce sont les activités, leur définition, leur statut non concurrentiel par rapport aux activités couvertes par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques qui délimitent la logique initiale de nouveau dispositif. Les associations intermédiaires reçoivent un agrément du préfet qui mentionne les domaines d'activités (sans empiéter dans les activités existantes) ce qui suppose des critères généraux permettant de distinguer entre activités nouvelles et existantes. » (Autès et al., p. 19). La loi de 1998 va modifier la situation : les associations intermédiaires n'auront plus de limite quant au choix des activités.

Tableau 28 :
Situation des personnes inscrites envoyées en mission au moins une fois en 1998
dans l'échantillon de l'étude du Céreq

Structures	Inscrits au fichier (en unité)	En mission (au moins une fois)	Ratio
D	473	255	0.54
AD	1974	821	0.41
B&B	676	296	0.44
P-S	2527	618	0.24
A	1858	177	0.09
AC	228	746	-[498]
AISP	56	107	-[499]
T	562	442	0.79
AIDE M	724	218	0.30
AIDE F	1612	286	0.18
AR		122	??
E-s	850	516	0.61
S-E	250	186	0.74
Renouer	??	291	??

Sources : Bilan annuel statistique de l'activité des AI - DDETFP

La composition de ce « noyau dur » n'est pas homogène. Deux cas de figure peuvent coexister :

- Certains bénéficiaires en capacité de s'insérer dans les entreprises standards sont « maintenues » au sein de l'association intermédiaire car ils assurent, pour l'essentiel, la consolidation du volume d'activité de la structure grâce à des missions relativement longues (notamment dans la période précédant la loi de 1998), grâce aux heures de travail effectuées en entreprise, principalement (voir encadré n° 9)[500]. Même si l'existence d'un « noyau dur » de salariés pose question au regard des

[498] Données incompréhensibles.
[499] Remarque identique que la note n° 498.
[500] Les tarifs de prêt de main-d'œuvre sont très différents selon les structures et en fonction du type d'utilisateur. Très souvent, les tarifs les plus élevés correspondent à une prestation dans le milieu concurrentiel marchand (à un niveau de prix peu différent de celui pratiqué par les agences de travail intérimaire). Les associations intermédiaires bénéficiant, pour mener à bien leur tâche, d'un dégrèvement partiel de cotisations sociales (soit l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale en deçà d'un certain nombre d'heures plafonnées de mise à disposition en entreprise situé, depuis la Loi sur les exclusions de juillet 1998, à 240 h/année mais établi dans la période précédente à 750 h/année), le coût de l'heure de travail effective pour l'employeur ramené de 10 à 15% en dessous du S.M.I.C. horaire. Ce principe de gestion (tarif de prestation quasi-équivalent à celui du secteur du travail temporaire et un coût du travail réduit) permet à l'association de dégager une marge nette intéressante pour ses frais de fonctionnement. C'est sans conteste un des points de litige entre le secteur concurrentiel du prêt de main-d'œuvre et les associations intermédiaires, à qui on a reproché la constitution de « trésor de guerre » (Monographie d'AI AIDE F., 1999) sur le dos de la précarité.

principes fondateurs, il ne faudrait pas en faire obligatoirement un synonyme de fraude. La question est plutôt celle de la politique des tarifs, comme en témoigne cet extrait d'entretien, avec la directrice de l'association intermédiaire AIDE F., le 22 décembre 1998 :

> « (...)
> - Alors c'est combien le prix de l'heure au particulier ?
> - 62,50 F Sans le matériel. Si vous prenez espaces verts on vous loue le matériel avec c'est 70 F par personne.
> - Et le prix de revient ?
> - Nos frais de fonctionnement à nous sont pratiquement de 20 F de l'heure. C'est beaucoup hein ?
> - 20 F sur 62,50 ?
> - Oui alors vous comptez, il y a le SMIC 40,22 plus les 10 % de congé, plus les charges
> - 60 F à 66 F environ. (…)
> - L'heure vous coûte plus cher que ce que ça vous rapporte ?
> - Chez le particulier on ne gagne rien.
> - D'accord, Mais vos pertes s'expliquent notamment comme ça ? C'est sur les 22 ou 30 % de particuliers que …
> - Pas seulement, ils essayent de compenser en entreprise. L'entreprise c'est quand même plus cher.
> - Et c'est combien ?
> - L'entreprise c'est 74 F en ce moment. Donc c'est vrai qu'en en faisant encore plus en entreprise ça compenserait pour le particulier.
> - Mais c'est quand même les 20, plus 40, pour les 10 % de congé, ça fait quand même 66 sur 74, il vous reste 8 F.
> - 8 F, oui. (…) ».

- Ces pratiques institutionnelles peuvent relever d'une autre logique d'insertion. Prenons pour exemple les personnes, souvent des femmes veuves ou dont le conjoint est à la retraite, intervenant sur des activités de service (nettoyage de locaux, repassage, ...) qui ne souhaitent pas (pour des raisons qui leur appartiennent) changer d'activité ni « d'employeur » et se « contentent » du volume d'heures proposé. Leur âge, leur faible niveau de qualification et l'acceptation d'un revenu dit de complément aux autres ressources du ménage (exemples de la pension, des indemnités d'invalidité ou de veuvage) mais aussi la proximité géographique des activités peuvent expliquer ce « choix » chez ces personnes et « l'arrangement » passé avec la structure.

Ces deux formes de « dérives » ont très certainement été dans le collimateur de l'Etat au moment de la préparation de la loi d'orientation et de lutte contre les exclusions en 1998. Faisant suite à près de deux années de conflits, d'antagonismes, les textes préparatoires avaient à leur début purement et simplement supprimé les associations

intermédiaires de la liste des organismes relevant de l'insertion par l'activité économique,.

> « Cette abrogation faisait suite à de nombreux conflits entre entreprises de travail temporaire et AI, conflits qui se développaient exclusivement en prenant appui sur l'argumentaire de la concurrence déloyale. Les entreprises de travail intérimaire reprochaient aux organismes d'insertion de leur soustraire des parts de marché[501]. La justification avancée par les AI (et relayée lors des débats à l'assemblée nationale par les députés appartenant pour l'essentiel aux partis de droite) s'est organisée sur la réfutation des seuls arguments économiques (une concurrence déloyale) en s'appuyant sur les références aux logiques solidaires, au service rendu aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté sur le marché du travail, à la vocation d'accompagnement social à l'origine de la création de l'association. Il est vrai que ces organismes, compte tenu de leur proximité géographique avec les publics les plus en difficulté, sont accessibles à des personnes peu voire non prises en charge par les autres organismes publics et permettent ainsi à leurs bénéficiaires de conserver les ultimes liens sociaux avec le service public de l'emploi. Les porte-parole des AI argumentaient alors que leurs actions s'attachaient aux plus démunis, que les aides octroyées servaient à combler le différentiel de productivité de leurs salariés. De fait, les débats au parlement sont symptomatiques des incertitudes liées à l'exercice de la solidarité. A l'argumentation « marchande », développée par les représentants des entreprises intérimaires s'oppose la référence au monde solidaire, l'accueil de tous les publics sans exclusive, l'apport de services diversifiés, le désintéressement de l'intervention que garantit le statut associatif. Les unes (entreprises intérimaires) reprochent aux autres (AI) de brandir le droit au travail pour mieux bafouer le droit du travail. Cette attaque trouve en réponse le raisonnement développé par les AI qui se posent en dernier recours des populations les moins employables. Contrairement aux entreprises intérimaires, elles ne posent pas le principe de sélection des publics en préalable à leur prise en charge. » (Meyer, 2002, p. 268).

Les débats importants, certains houleux dans l'hémicycle parlementaire, peuvent témoigner de la vivacité des conflits, le gouvernement prenant au final l'option de réduire la capacité de placement en entreprise à 240 h/année, au lieu des 750 h précédentes. L'équilibre à trouver entre logique solidaire et logique marchande s'avère

---

[501] Comme la fiscalité, dans ces associations, assume une part non négligeable de la rémunération du travail, via les mesures d'exonération, les associations intermédiaires ont des coûts du travail inférieurs à ceux des entreprises intérimaires. Il est incontestable que certaines AI ont développé des parts de marché au dépens d'entreprises intérimaires standard, cette opportunité n'ayant pu se développer qu'en retenant dans les fichiers et en mettant à disposition des travailleurs productifs, dont l'activité tenait la comparaison avec ceux que pouvaient proposer les entreprises de travail intérimaire « classiques ». Ces pratiques pouvant se développer parfois au détriment des bénéficiaires que l'on garde alors volontairement dans des statuts précaires.

délicat. Nous verrons ultérieurement que cet écueil est partiellement dépassé par le développement d'une culture professionnelle singulière[502], au champ des associations intermédiaires.

2.2.2 - La diversification des utilisateurs : condition d'un développement efficace

La définition juridique de la structure introduit des utilisateurs de nature différente, au nombre de trois si on procède à certains regroupements de sens, mais plus nombreux si on regarde les tableaux de la DARES. Un premier regroupement de catégories réunit l'ensemble des particuliers qui souhaitent obtenir des travaux de type domestique, au domicile de l'utilisateur[503] ou de petits travaux de jardinage, de bricolage ou autres travaux d'entretien du lieu d'habitation. Un second groupe d'utilisateurs compose ce que l'on nomme communément le secteur marchand (les sources statistiques officielles l'intitulent « Entreprise du secteur marchand ») : il regroupe des catégories aussi diverses que le commerce de détail, l'exploitant agricole ou l'artisan. En troisième lieu, le regroupement des activités dites non marchandes, que la DARES[504] désigne sous la dénomination de « Entreprises du secteur non marchand », à savoir les organismes relevant des secteurs non marchands associatifs, des collectivités locales et autres formes d'institutions publiques pour l'accueil de ces publics[505].

Encadré 20 : Les tarifs pratiqués par l'association AIDE F. depuis sa création

Les tarifs sont différenciés et ils tentent de répondre à une préoccupation de transparence vis-à-vis du secteur concurrentiel, notamment les entreprises intérimaires des deux cantons sur lesquels l'Association intermédiaire intervient.

Des tarifs à la hausse sur la période

Les prix pratiqués ont progressivement augmenté, année après année. En 1988 puis en 1995 et en 1998, le Conseil d'Administration de l'association a décidé de fixer les tarifs suivants,

[502] Les finalités et les objectifs ne peuvent pas être atteints sans l'engagement des hommes et des femmes qui composent les équipes de permanents de ces structures quel que soit le statut qu'ils « portent », bénévole ou salarié.

[503] Les données à notre disposition proviennent du MES-DARES. Les emplois effectués chez les particuliers regroupent des mises à disposition directe (de l'utilisateur) ou par l'intermédiaire d'associations de services aux personnes.

[504] Les résultats publiés font apparaître une quatrième catégorie d'utilisateurs : « Autres utilisateurs ». Le volume d'activité est très peu important (autour de 4 à 5%) et son évolution peu significative, ce qui nous a amené à ne pas en tenir compte dans les analyses proposées.

[505] Concernant ce troisième type d'utilisateur, nous avons choisi de préciser le poids relatif des deux formes principales de cette catégorie, à savoir les collectivités publiques et les associations.

selon la catégorie d'utilisateur[506] :

	1988	1995	1998	Evolution
Particuliers	38 F	50 F	62.5 F	+ 40 %
Collectivités et associations	45 F	60 F	66 F	+ 21 %
Entreprises	52 F	68 F	74 F	+ 30 **%**

Sans procéder à une analyse financière fine, qui nécessiterait une lecture en francs constants notamment, on peut constater que les tarifs de l'intervention se sont relativement accrus sur la période enquêtée.

Des tarifs modulables en fonction des situations

Mais ce qui peut être intéressant, c'est de rapporter les tarifs au coût salarial de l'intervention.

Prenons l'exemple de l'année 1995. Quand un bénéficiaire intervient en deçà des 750 h annuelles, le coût de revient de l'heure vacataire est égal à **49,04 F**. Il est de **60,35 F** quand la personne intervient plus de 750 h dans l'année. Le rapprochement des données 1995 des tarifs pratiqués, nous permette de prendre la mesure de la marge financière ou des pertes subies par l'association.

	1995	< 750 h	Ecart	> 750 h	Ecart
Particuliers	50 F	49,04	**0,96**	60,35	**10,35**
Collectivités et associations	60 F	49,04	**10,96**	60,35	**0,35**
Entreprises	68 F	49,04	**19,96**	60,35	**5,65**

2.2.2.1 - Une évolution où domine le secteur marchand

Les débats et les projets initiaux situaient l'activité de prêt de main-d'œuvre dans une logique de « petits boulots » et ensuite de « gisements d'emploi ». Rapidement, dès 1991[507], les dispositifs ont évolué vers le placement en entreprise et le secteur non marchand, seuls véritable *sas*, *tremplin* vers l'emploi[508]. Le dispositif a vu l'entreprise ordinaire devenir le principal destinataire de l'accroissement et la diversification de son activité (1991-1998), principalement durant la période 1991-1996. En effet, la série chronologique des résultats d'activité montre une inflexion des tendances observées dans la période récente 1997-2001 (voir tableau 10). Cette rupture de la tendance

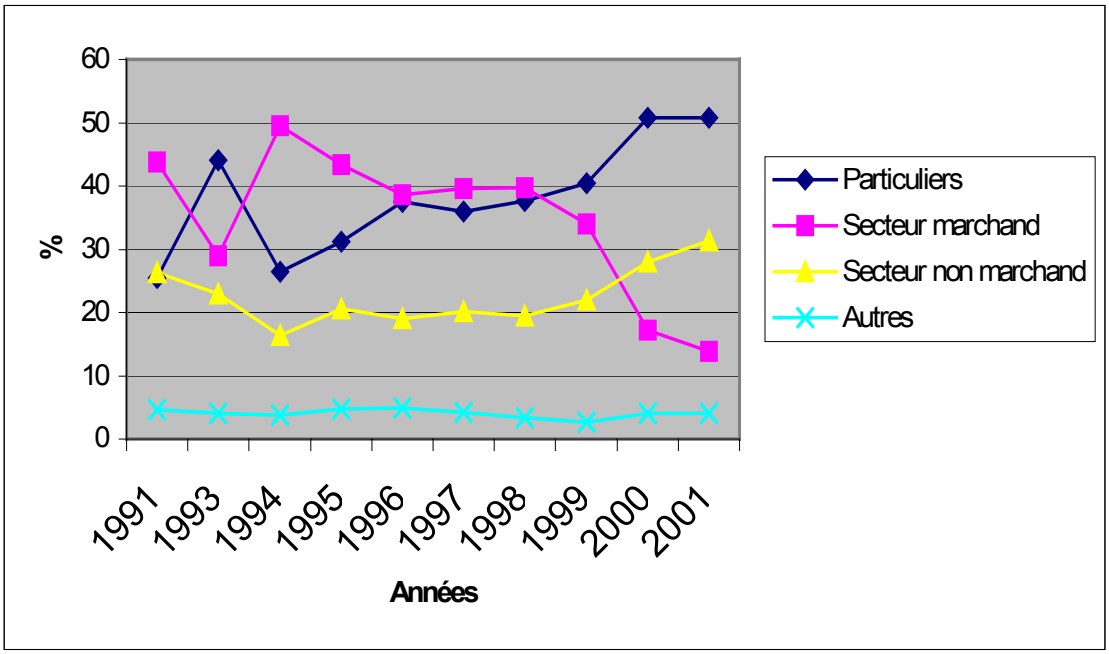
[506] L'intervention auprès des particuliers se distingue entre les activités d'entretien et les travaux liés au travaux du bâtiment, ce qui constitue deux tarifs différents.

[507] Nous n'avons pas souhaité remonter plus en amont car les données chiffrées sont peu fiables et difficilement comparables.

[508] Notons que certains dispositifs ont repris le terme, utilisant le signifiant du mot pour présenter leur structure. Ainsi, en Moselle, il existe plusieurs associations intermédiaires ayant intégré dans leur dénomination le mot « tremplin » (« Tremplin Thionville », « Tremplin Sarrebourg »). Des projets de développement de structures, d'antennes « jouent » sur cet identifiant pour indiquer, par exemple, le territoire de leur action (« Tremplin bleu » pour les Vosges et sa ligne bleue, « … vert » pour le massif vosgien et ses sapins).

générale qui se dessinait peut être analysée comme un effet de l'application de la loi de 1998.

Figure 9 :
Evolution des heures travaillées selon le type d'utilisateurs, entre 1991 et 2001



Sources : MES-DARES, Suivi annuel

Les données analysées montrent également une situation contrastée concernant le poids relatif de chaque secteur dans la réalisation de l'activité, ce qui nous conduit à nous interroger sur les raisons qui peuvent à la fois expliquer ces évolutions et donner du sens aux stratégies des porteurs pour le développement des activités. Nous faisons l'hypothèse que ces stratégies ne sont pas simplement la résultante de l'analyse des contraintes et du contexte mais surtout le fruit de la définition d'objectifs de chaque structure orientant l'organisation et la gestion de la main-d'œuvre en fonction du but affiché de pérennisation de la structure. Il nous faut donc à présent nous interroger sur les logiques en jeu dans ces stratégies.

2.2.2.2 - 1998 : une date charnière dans les évolutions observées

A partir de 1998, nous assistons à une inversion du rapport entre les deux principaux types d'utilisateurs, sous la forme d'une prépondérance du secteur « Particuliers » sur les deux autres qui se dessine nettement à partir de 1999. En 2001, près de 51% des heures travaillées dans les associations intermédiaires l'ont été chez des particuliers,

contre 13,9% pour le secteur marchand, soit un écart de 36,8 points. En 1998, la situation est plus équilibrée : 37,6% des heures travaillées dans l'année s'effectuent auprès de particuliers alors que le secteur marchand occupe la position dominante avec 39,7% des heures travaillées). Cette année-là est véritablement un moment charnière dans l'histoire de ce secteur professionnel : à la fois fin d'un long débat entre les différents partenaires, et démarrage d'une nouvelle logique d'action du champ de l'insertion par l'activité économique. En 1999, le rapport entre les deux secteurs s'inverse : 40,4% des heures travaillées le sont dans le secteur des particuliers, alors que le secteur marchand voit son activité diminuer, passant de 39,7% à 34% , soit une baisse de plus de 6% en une seule année. Le développement de la forme institutionnelle ETTI a fortement contribué à cette évolution : premier résultat tangible de la mise en œuvre de la loi de 1998. La chute du secteur marchand est forte : elle est de - 25 points en l'espace de cinq ans, bien supérieur à la progression du secteur des particuliers ou du secteur non marchand. Cette baisse est même égale ou presque aux deux progressions cumulées.

Tableau 29 :
Heures travaillées dans les AI selon la catégorie d'utilisateur entre 1997 et 2001

	1997	1998	1999	2000	2001	Evolution 2001/1997 (en point)
Particuliers	36,0	37,6	40,4	50,9	50,7	+ 14,7
Secteur marchand	39,6	39,7	34	17,2	13,9	- 25,7
Secteur non marchand	20,4	19,4	22	28	31.3	+10,9
Autres utilisateurs	4,2	3,3	2,6	4,0	4.1	- 0,1

Sources : MES-DARES - Suivi statistique annuel

2.2.3 - La diversification des utilisateurs : illustration d'une hétérogénéité du champ des associations intermédiaires

Nous avons pu constater, et le paragraphe 2.1 de la section 2 de ce chapitre l'a montré, que le champ des associations intermédiaires est diversifié (nature des missions, diversité des utilisateurs), mais cette diversité ne doit pas être comprise comme un système équilibré, car elle correspond plutôt à l'image d'un secteur éclaté. Les histoires locales, les contextes socio-économiques sont certainement à l'origine de la situation, malgré les discours unanimes sur l'intérêt, voire l'importance du passage en entreprise, par exemple pour l'accès à un emploi « ordinaire ». 1998 est une date charnière entre

deux « époques » - du moins comme étant la dernière d'une première période que certains travaux qualifient de montée en puissance du dispositif - qui permet de rendre compte de la manière dont les associations intermédiaires mettent en œuvre l'activité de mise à disposition selon le type d'utilisateur, dans une logique d'utilisateur principal.

2.2.3.1 - Trois pôles organisent la répartition des structures

L'observation du milieu institutionnel suggère la relative dispersion des structures qui se répartissent en trois pôles dominants :

- Un premier pôle est positionné principalement entre les axes « secteur marchand » (vers son maximum) et « Organismes du secteur non marchand » (vers son minimum).

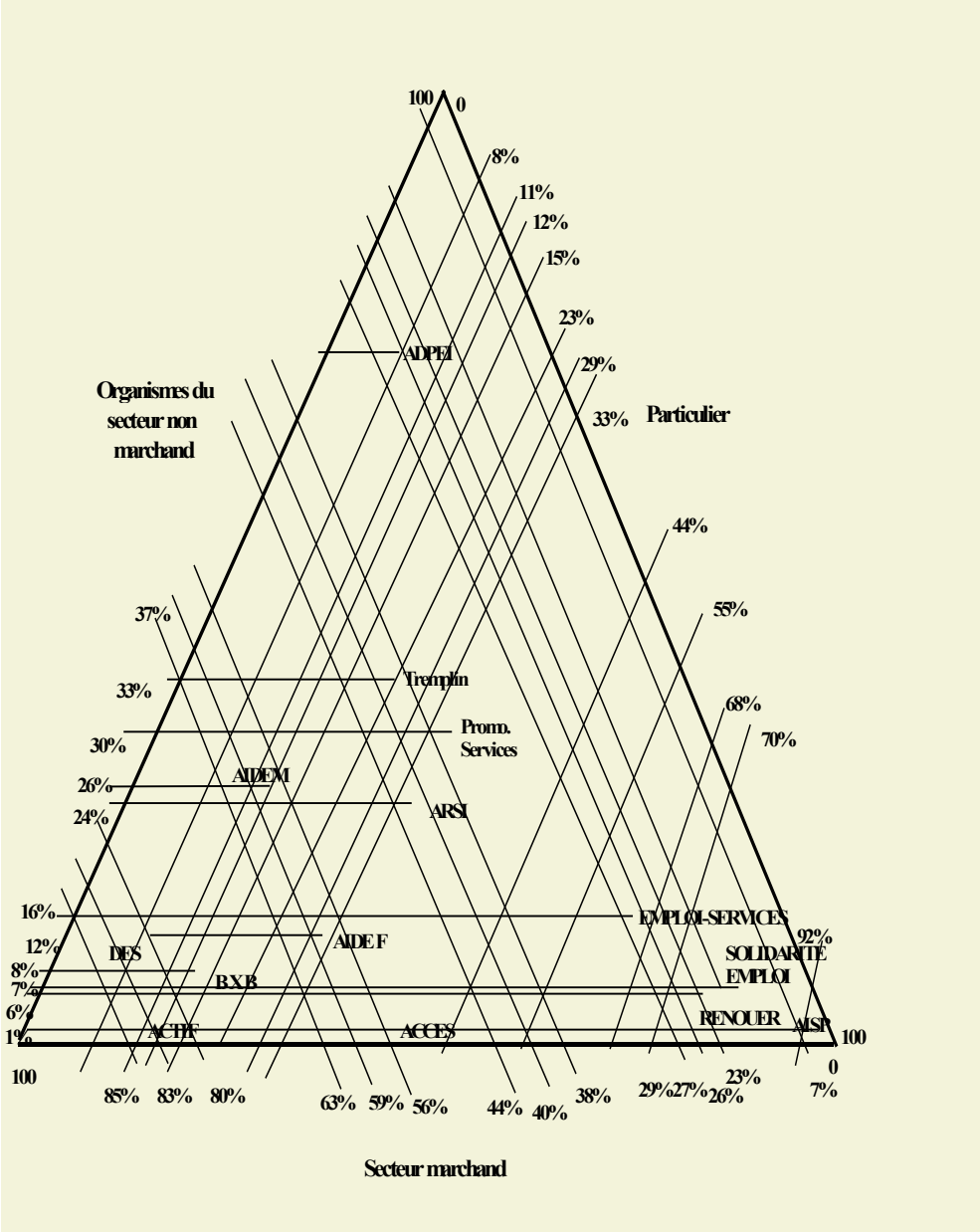
- Le second pôle est constitué des structures positionnées autour des axes « secteur marchand » (minimum) et « particuliers » (maximum).

- Quant au troisième pôle, il se positionne dans un relatif équilibre entre les trois axes.

Le graphique suivant, établi à partir des structures enquêtées lors de la recherche MIRE-Céreq, essaye de rendre visible la manière dont les associations intermédiaires, en général, se répartissent entre les trois principales catégories d'utilisateurs[509].

[509] La répartition en pourcentage des utilisateurs s'établit en calculant le rapport entre le volume d'heures réalisées par catégorie d'utilisateur et le volume total de Mises à Disposition.

Figure 10 :
Les associations intermédiaires en fonction du type d'utilisateur



2.2.3.2 - Un utilisateur principal est une situation dominante dans le champ des associations intermédiaires …

Très souvent, les associations intermédiaires développent des relations « commerciales de prêt de main-d'œuvre » majoritairement avec un seul utilisateur. La situation permet de décrire le poids plus ou moins important de l'utilisateur principal dans l'orientation de l'activité de la structure, avec l'hypothèse que la situation dominante recouvre une

logique d'action de type offre de travail (recherche de la personne la plus adaptée au poste de travail). La prédominance du secteur marchand dans le système de placement valide l'idée qu'il est bien le sas principal pour le retour à l'emploi des populations accueillies dans la structure. En effet, les associations intermédiaires ont longtemps développé leur activité de Mise à Disposition en direction des entreprises pour l'essentiel, car elles reconnaissent à l'entreprise une capacité plus grande, plus importante que les deux autres catégories d'utilisateurs à jouer le rôle de marchepied vers l'emploi ordinaire. A la question de savoir quel est le secteur d'activité qui insère le plus (au sens embauche à temps plein sur un contrat de travail de type CDD supérieur à 6 mois ou en CDI), la réponse est sans appel si on suit le propos d'un président d'association intermédiaire :

> « … L'entreprise. (…) Je pense qu'il faut l'entreprise parce que si on n'a pas [l'entreprise], de toute façon on ne fera pas d'insertion. Ca, c'est clair. (…) on ne peut réussir un placement avant 6-7 mois, alors un mois et demi, non. L'année prochaine, je pense qu'on va passer en ETTI. Pour récupérer un taux de 40% en entreprise, qui vont sortir de l'association. » (entretien avec un président d'AI, 30/12/1998).

La position parfois quasi-exclusive du secteur principal est visible pour certaines d'entre elles ; ainsi, avons-nous pu observer que la position dominante d'un utilisateur pouvait avoisiner les 80% de l'activité de Mise à Disposition, chiffre nettement supérieur à la donnée moyenne des bilans nationaux (située autour des 40% jusqu'en 1998). Les deux autres types d'utilisateur correspondent à une logique de parcours dans le processus d'insertion de la personne. Nous devons également évoquer les situations d'équilibre relatif rencontrées dans certaines structures qui ont développé leurs activités vers deux, voire les trois, types d'utilisateur. Précisons toutefois que si l'observation immédiate de la situation semble indiquer une relative stabilité, un « équilibre », la difficulté pour ces structures, compte tenu des ruptures des engagements des utilisateurs au fil du temps, demeure la difficulté à développer et stabiliser de nouvelles relations « commerciales » avec les clients.

Nous trouvons dans ces remarques une confirmation de l'hétérogénéité du champ de l'insertion par l'économique.

II - Une offre de service faiblement réinsérante, orientée sur la tentative de mise au travail des populations les plus éloignées de l'emploi

En fonction du système de contraintes dans lequel elles s'inscrivent et de leur histoire particulière, les associations intermédiaires ont cherché à adapter leurs actions pour réaliser leurs missions. Dans ce contexte, il est fréquent qu'à côté de la seule activité « commerciale », la Mise à Disposition, cœur du projet institutionnel, elles aient développé d'autres activités et formes de prise en charge sociales et professionnelles pour faire face à la diversification des publics accueillis (publics ciblés par les différents programmes de la politique sociale et de l'emploi - RMI, sortant de prison, par exemple -) et à la complexité des situations individuelles (chômage de longue durée, demandeurs d'emploi de plus de 50 ans). Ainsi trouve-t-on en amont de l'activité principale de mise à disposition : chantier-école, chantier d'insertion, Atelier de Réentraînement au Travail (ART) et en aval du dispositif : Appui Social Individualisé (ASI), Atelier de Recherche d'Emploi (ARE).

> « Les publics des AI sont de plus en plus en difficulté au fur et à mesure que le chômage de longue durée s'approfondit. Leur potentiel professionnel s'effrite, rendant de plus en plus difficile la mise au travail immédiate ; de nombreuses associations intermédiaires créent des ateliers ou des chantiers d'insertion pour offrir un cadre structuré « en amont » de l'AI » (Directeur d'une AI, 1999).

On pourrait comprendre qu'il se dessine ici une démarche stratégique précise, celle de « jouer » le jeu de la pluri-activité (et donc du pluri-financement) en fonction des orientations d'un cadre général fourni par les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage de masse, c'est-à-dire procéder à la mise au travail de publics éloignés de l'emploi (§ - 2.3). Il n'en est rien car ces choix s'inscrivent dans d'autres enjeux : l'évolution des rapports avec les autres organismes de placement telles l'ANPE et les structures de l'intérim d'insertion (§ - 2.4).

2.3 - L'activité de « Mise à Disposition » s'inscrit dans une logique de rupture

Cette activité de Mise à Disposition est la définition même de l'exercice professionnel de ce secteur ; elle est fondatrice de la création des structures et du développement des organismes Nous aurons à revenir sur la distinction à opérer avec le secteur du travail intérimaire dans le paragraphe suivant.

2.3.1 - L'activité de « mise à disposition » a subi une inversion de tendance après la promulgation de la loi de lutte contre les exclusions

L'activité de Mise à Disposition montre une diminution relative du volume d'heures annuel moyen pour l'ensemble des associations intermédiaires sur le territoire métropolitain français depuis 1996 après une période de croissance continue sur la période 1988-1995. Une première période, dite de croissance (entre 1988 et 1995), a permis d'atteindre un niveau d'activité important, correspond à une époque historique pionnière dans le champ de l'intérim d'insertion par l'activité économique. A partir de 1996, on entre dans une seconde période, dite de régression de l'activité MAD[511], comme l'attestent la figure n°11, page 367. Ensuite, la situation s'est aggravée à partir de 2000, confirmant ainsi la tendance du phénomène observé depuis 1997. Ainsi, en 2000, le volume d'heures annuel moyen est tombé à 30 800 heures contre 36 033 heures en 1998[512], soit une baisse de près de 17%. La baisse s'est poursuivie en 2001, faisant augmenter sensiblement le niveau de la baisse enregistré précédemment : - 32.1% en cinq ans. Sur une période plus longue, la tendance observée est moins nette : le niveau atteint en 2001 correspond à celui de la période 1992/1993, période de forte expansion du nombre de structures (+ 150 établissements en trois ans).

---

[510] Nous noterons que la progression s'est fortement ralentie entre 2000 et 2001, se situant à 1.1%. La question sera de savoir quelle est la situation en 2002.

[511] Un pic d'activité a été atteint vers les années mille neuf cent quatre-vingt treize – mille neuf cent quatre-vingt quatorze quand s'est posée la question de l'accroissement du nombre de permanents pour assurer la réalisation des missions dans des conditions satisfaisantes. Nous reprendrons cet aspect de la problématique dans le chapitre V. Notons toutefois que le raisonnement est celui de l'équilibre général, ce qui se traduit par l'idée que c'est l'accroissement des missions qui permet de rémunérer le personnel permanent des structures.

[512] Le pic de 1999 n'a pas d'explication précise. Il ne représente certainement qu'un épiphénomène lié à la dégradation constatée avec la mise en œuvre de la loi du 29 juillet 1998.

Tableau 30 :
Evolution du volume d'heures travaillées annuel moyen des AI et le nombre de structures en activité en France entre 1988 et 2001

Année d'activité	Nombre d'heures travaillées annuel par structure	Taux d'accroissement en %
1988	8828	
1989	13 912	+ 57,6
1990	17 343	+ 26,7
1991	18 747	+ 8,1
1994	33 478	+ 85,0
1995	38 137	+ 13,9
1996	38 233	+ 0,25
1997	36 605	- 4,3
1998	36 033	- 1,6
1999	37 567	+ 4,3
2000	30 800	- 5,8
2001	28 950	- 6,0

Source : MES-DARES, Premières informations et premières synthèses

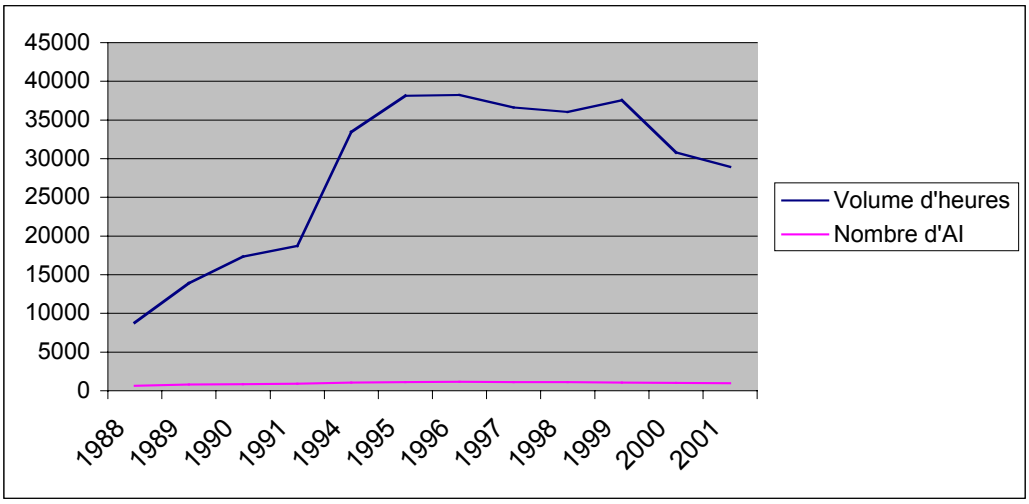
Cette inversion de tendance est à rapprocher de deux phénomènes :

- Le premier phénomène est d'ordre structurel à savoir une hausse très relative du nombre de structures en activité sur la période de développement du dispositif (+ 45.1% en près de dix ans) et une diminution ces dernières années - 1997-2001 - de près de 15.2% en cinq ans. En 2001, le nombre de structures atteint le niveau de la période 1992/1993.

- Le second se situe au niveau institutionnel : il correspond au développement de la structure « Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion », instituée par la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998. Son arrivée a concurrencé directement l'association intermédiaire et a contribué à la chute du niveau d'activité de cette dernière. En l'espace de trois ans d'existence, le nombre de structures ETTI est passé de 220 à 279, soit une progression de + 21.15%[513], même si elle a tendance à ralentir depuis 2001 (Voir tableau 32, p. 370).

[513] Nous noterons que la progression s'est fortement ralentie entre 2000 et 2001, se situant à 1.1%. La question sera de savoir quelle est la situation en 2002.

Figure 11 :
Evolution du volume d'heures travaillées annuel moyen des AI sur la période 1988-2001



2.3.2 - Un contexte de chômage aggravé qui pèse sur le secteur de l'insertion par l'activité économique

La situation de l'activité du secteur de l'insertion par l'économique a traversé une période de chômage important : pendant les années 1994-1998 les individus en grande difficulté trouvaient plus difficilement un emploi durable, et ceci même si, à partir de 1997 : on a assisté à une reprise de l'emploi. Les statistiques du chômage montrent qu'en septembre 1997, le nombre de demandeurs d'emploi[514] était de 3,5 millions environ, progressant de 3,6% par rapport à 1996. Si on observe le taux de chômage établi par l'INSEE à la même date, on note qu'il s'établissait à 12,3% de la population active, alors qu'il s'était à 11,1% en mars 1993. Cette augmentation relative ne montre pas la réalité des situations d'exclusion concernant les catégories de chômeurs de longue durée que les structures accueillent. Si on procède à l'extraction des données relatives à la situation des personnes au chômage depuis un an et plus, on observe une toute autre réalité, celle d'une aggravation de la situation des personnes au regard de leur accès à l'emploi, entre 1993 (31,4%) et 1997 (39,0%). L'accroissement est

[514] L'ANPE établit plusieurs catégories de demandeurs d'emploi. La catégorie 1 qui recense l'ensemble des personnes déclarant être à la recherche d'un emploi à durée indéterminée, à temps plein et n'ayant pas exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois (moins d'un mi-temps). Le chiffre retenu dans notre propos correspond à la somme des catégories 1 à 6 qui représentent les autres cas de figure, y compris ceux ayant eu une activité réduite de plus de 78 heures au cours du mois. Par contre, les chômeurs, au sens du BIT, sont les personnes en âge de travailler (15 ans ou plus) sans emploi, à la recherche d'un emploi et immédiatement disponibles, ce qui donne un effectif de chômeurs de 3,2 millions environ (Clasquin, Friot, Jory, 1998).

important : près de 8 points, en quatre ans, quelque soit le sexe du chômeur, et le restera jusqu'en 2000. Puis, l'évolution du chômage de longue durée inverse sa courbe pour revenir à une situation sensiblement équivalente à celle de 1996, à partir de 2002.

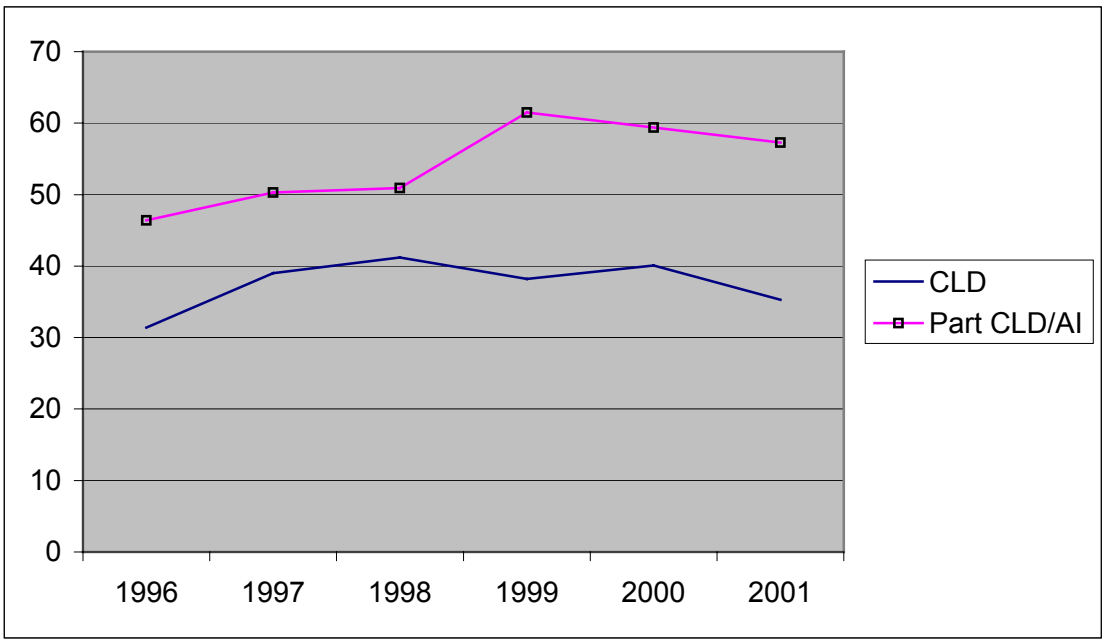
Tableau 31 :
Proportion de personnes au chômage depuis un an et plus (%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ensemble	31,4	39,0	41,2	38,2	40,1	35,3	31,7
Hommes	29,2	37,0	40,2	37,1	38,9	35	30,2
Femmes	33,4	40,9	42,1	39,2	41,2	35,6	33,1

Source : GREE-CNRS, 1998 ; INSEE, *Enquête emploi*

Dans le cadre de leurs missions, les associations intermédiaires ont accueilli dans leur effectif une part importante de chômeurs de longue durée, entre 46% (en 1996) et 57% (en 2001) des bénéficiaires envoyés en mission au moins une fois pendant la période observée. Cette part a connu une augmentation forte entre 1996 et 1999 pour s'établir à un taux qui avoisine les 62%, puis est revenu à un taux de 57,3% en 2001, comme l'illustre le graphique suivant (figure 12).

Figure 12 :
Evolution du taux de CLD des Hommes et des femmes entre 1996 et 2002



Source : DARES, suivi statistique annuel

2.4 - Des enjeux forts traversent le champ de l'intérim d'insertion et la fonction de placement des populations les plus éloignées de l'emploi

La baisse d'activité observée dans les associations intermédiaires a été transférée vers le nouveau dispositif instauré par la loi de 1998, ce qui a entraîné une réorganisation du champ de l'intérim d'insertion (§ 2.4.1) et le développement de la concurrence avec l'ANPE (§ 2.4.2).

2.4.1 - Réorganisation du champ de l'intérim d'insertion

La baisse, forte en volume et plus relative en pourcentage, traduit très certainement une évolution de fond du secteur de l'insertion par l'économique, provoquée en partie par la décision administrative des services centraux de l'emploi de distinguer les espaces d'action entre les associations intermédiaires et les ETTI : dans le but de mieux organiser les secteurs, on sépare davantage les niveaux d'intervention concernant le prêt de main-d'œuvre.

> « Les organismes de travail temporaire restent maîtres du marché du prêt de main-d'œuvre aux entreprises, les AI se voient limitées dans l'accès à ce marché par la clause des 240 heures[515] et par l'assignation à respecter un secteur géographique défini par la convention. » (Meyer, 2002, p.269).

Le bilan annuel de la politique de l'emploi de 1999 fait apparaître une activité importante des ETTI, autour de 37 270 heures en moyenne annuelle, un « développement spectaculaire », selon Meyer (2002, p.269).

> « L'exonération totale des charges patronales dont bénéficient désormais les ETTI a probablement contribué au transfert vers ces derniers d'une partie de l'activité des AI effectuée pour le compte des entreprises du secteur marchand » (Cealis, 2000).

[515] « La durée totale de l'ensemble des périodes pendant laquelle un même salarié peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs ne peut excéder 240 heures au cours des 12 mois suivant la date de la première mise à disposition » (Circulaire DGEFP 99-17 du 26 mars 1999).

Tableau 32 :
Situation de l'activité des ETTI entre 1999 et 2001[516]

Année d'activité	Volume d'heures Annuel moyen	Nombre de structures en activité
1999	37 270	220
2000	44 160	276
2001	40 050	279

Source : MES-DARES, Premières informations et premières synthèses

Un certain nombre d'associations intermédiaires ont vu ainsi leur activité péricliter en faveur de celles des ETTI, ce qui contribue à expliquer l'évolution à la baisse de l'activité du dispositif des associations intermédiaires (mise à disposition et nombre de structures). Précisons aussi qu'un certain nombre d'ETTI appartiennent à un ensemblier ou ont été créées à partir d'une association intermédiaire, structure-mère dans le jargon du milieu, ce qui validerait l'hypothèse d'un déplacement de l'activité plutôt que son déclin. Ainsi, l'exemple de cet ensemblier du pays de M. en Franche-Comté, D., qui se présente comme un dispositif global et qui a développé un ensemble d'activités à partir de l'association intermédiaire (objets diversifiés et statuts juridiques variés) dont une ETTI (« I.O » - statut commercial SARL), née en août 1999, et dont le capital est composé de parts variables apportées par les autres composantes du dispositif global et deux autres structures de l'insertion par l'économique : un partenaire proche, l'entreprise d'insertion « G. BTT » (de B.) et l'entreprise de travail temporaire d'insertion « Intérim 25 ». La structure se présente comme le dernier maillon de la chaîne de l'insertion.

Encadré 21 : Extraits d'entretien avec le directeur d'une AI, le 31 décembre 1998.

« - (…) L'année prochaine je pense qu'on va passer en ETTI Pour récupérer ces 40 % [d'activité perdus dans l'AI] qui vont sortir de l'association pour aller sur une autre association qui sera une E.T.T.I.

- Ce sera une association indépendante … Quels liens avec l'AI ?

- Ce sera une association indépendante… il y aura une représentation

- *La même présidence … ?*

- Il y aura la même présidence, la réalité c'est qu'au niveau des statuts il y aura des personnes

85 « Avant la loi de lutte contre les exclusions, il n'existait aucun suivi statistique des ETTI, bien que ces structures fonctionnent depuis 1994 [sous l'intitulé « EII »]. Les résultats sont donc les premiers, fondés sur les remontées de formulaires spécifiques établis pour ces structures. » (Cealis, 2000).

qui sont les mêmes qu'au CA de l'AI puisque de toute façon les membres et c'est elle [l'AI] qui décident de rentrer dans le système….. et puis il y aura un représentant, alors je ne sais pas qui, qui sera le représentant de l'AI au niveau de la nouvelle l'association ……

- Je pense que ce sera une association. Je pense qu'on va rester en statut association. Ce sera un délégué ou quelque chose comme ça. Enfin on va faire un lien dans le CA. Nous avons une chance : on est dans la loi 1908 qui simplifie les choses. Il y a des choses aussi c'est-à-dire qu'il y a les garanties. Les ETTI doivent avoir 500 000 F de garanties. Il se trouve qu'on a suffisamment de fric au niveau de l'association pour le faire. Le problème c'est que si on crée une nouvelle structure, la nouvelle structure n'a pas les fonds de l'association, c'est une autre structure. Il va falloir qu'on fasse un lien, de toute façon financier, entre les deux. Il y a deux lois qui devraient le permettre, c'est la loi de 95 avec la possibilité d'émettre des titres associatifs, des titres participatifs associatifs, donc ça veut dire qu'il y aurait un emprunt, enfin une obligation. Le problème c'est que, a priori, il faudrait que déjà l'ETTI existe depuis deux ans, au bout de deux ans d'existence l'ETTI émet une obligation qui est garantie à hauteur de 500 000 F par l'association. Mais dans ce cas là … un emprunt, la garantie, etc. Donc il va falloir qu'il y ait un système, ça sera indépendant, mais … on va y retrouver des salariés, des salariés vont partir dans une nouvelle structure, ce sera une division uniquement comptable. L'ETTI ne faisant que l'entreprise et rien que l'entreprise, l'association intermédiaire ne faisant que du particulier. ».[517]

2.4.2 - Les relations de concurrence avec l'ANPE

La situation initiale étant définie par une relative absence de coopération entre deux des acteurs « prestataires » de l'acte de placement, la loi d'orientation contre les exclusions de 1998 a introduit l'obligation d'une relation toute différente, presque de nature hiérarchique, en rendant impérative la signature d'une convention de coopération entre l'ANPE et la structure associative pour que cette dernière puisse intervenir dans le champ de l'insertion par l'activité économique. Mais la situation actuelle est aussi, voire essentiellement, la résultante de l'évolution du marché du travail et de la forte augmentation des situations de non-travail de plus en plus lourde sur les deux dernières décennies. Ce qui a produit une quasi impossibilité pour l'établissement public qu'est l'ANPE de remplir sa mission première de mobilisation des travailleurs par une

[517] En terme de sociologie des organisations, on peut observer que les porteurs des dispositifs utilisent, mobilisent, jouent sur les règles dans un sens qui doit profiter à l'organisation. Dans un cadre théorique plus classique, on parlerait de règles contournées… Mais les tensions de ce champ, ses ajustements de délimitations territoriales profitent aux acteurs locaux, en proximité avec les dispositifs créés. Dans de nombreux cas de jeu avec les règles, selon les travaux des sociologues de l'organisation, le bénéficiaire demeure l'organisation, qu'il faut prendre ici au sens socianalytique de valeurs et visées de l'entreprise en cours, au service de la mission.

régulation du flux et des dysfonctionnements du système de placement des chômeurs[518]. A cause de cet échec relatif, elle a été « sommée » d'évoluer vers le modèle de la performance, l'entreprise, avec comme corollaire la sélection accrue des plus performants au lieu d'accueillir tous les demandeurs d'emploi, et elle a dû opérer cette évolution par une nouvelle division du travail dans le champ du traitement du chômage de masse (Meyer, 1998). L'ANPE « assure la mise en relation avec les entreprises clientes[519] et les autres, les moins employables, qu'elle confie à d'autres organismes du champ de l'insertion. » (Meyer, 2000a). Ce changement de perspective étant bien utile pour comprendre la définition des missions de l'association intermédiaire, il nous est apparu préférable d'analyser la seule activité de référence du dispositif, la M.A.D, celle du prêt de main-d'œuvre, de l'intérim d'insertion pour reprendre l'expression du milieu.

Encadré 22 : Extrait de l'entretien avec le Président de AIDE F.

« (…) C'est une initiative privée sur impulsion de l'Etat. C'est un marché un peu spécial quoi, on est entre les deux. D'ailleurs on subit les critiques des deux. De l'Etat et du privé moi à mon niveau je subis les critiques et de l'ANPE et des entreprises de travail temporaire. Ca c'est un truc que je ressens on est vraiment à la marge des deux.

- *Mais est-ce que vous avez des relations contractuelles avec l'ANPE en tant qu'association intermédiaire ?*

- Oui, il y a la convention qui est à signer pour le 1er juillet moi j'espère sérieusement y aller, moi j'attends, et donc le 4. Il se passera pas longtemps avant que… Je dois aller contractualiser dans un entretien de contrat de progrès, un entretien de progrès ça s'appelle avec lui en tant que salarié, mais à côté de ça je lui ferai visiter toutes les installations, ce que l'autre n'a jamais voulu faire. C'est absolument dingue quoi. Vous pouvez imaginez que avant d'être président j'anime un Club de chercheurs d'emploi dont on a les locaux ici, en fait pourquoi, parce que l'ANPE n'avait pas les moyens de payer, il y avait une salle de réunion qu'on pouvait utiliser deux fois dans la semaine, OK, l'ancien président, sur ma proposition, avait accepté et on avait signé une convention. Il n'est jamais venu visiter les locaux. Jamais. C'est vraiment il voulait pas voir ce qui se passait. Alors j'espère avec l'autre faire ça et effectivement contractualiser. Mais vraiment contractualiser c'est-à-dire faire en sorte que quand nous aurons signé finalement tous les deux et bien on peut disparaître tous les deux le lendemain elle continuera d'exister et c'est dans cet esprit là que je compte le faire. ».

[518] L'article L. 311-1 du Code du travail stipule que « le service public de placement est assuré par l'Agence Nationale Pour l'Emploi ». Cette mission publique de placement des chômeurs résulte de l'apparition d'un marché du travail fondé sur une convention keynésienne depuis la seconde moitié du XXème siècle (Salais, Baverez, Reynaud, 1986).

[519] Véritable mutation, comme nous le montre Jean-Louis Meyer (1997, 1998, 2000), l'agence endosse les habits du paradigme marchand et en adopte à la fois les outils de gestion des ressources humaines, et le vocabulaire : performance côtoie client, indicateur de « productivité » et « objectivables ». Tout un ensemble de termes et de démarches empruntés au secteur privé.

Section 3 - Agencement du dispositif et cohérence organisationnelle

Présenter les associations intermédiaires comme des organisations, c'est insister sur une dimension que nous n'avons pas suffisamment développée depuis le début de ce travail, à savoir que ce dispositif singulier est à considérer comme un *acteur*, c'est-à-dire celui (individu ou groupe) qui participe à une action et qui a des intérêts pour cette action (Crozier et Friedberg, 1977). La diversité des modalités d'organisation rend difficile l'établissement de la liste des acteurs au sein de l'organisation : chaque structure énumère ses acteurs à partir de ce qu'elle est, de ce qu'elle met en place, etc. L'analyse stratégique de ces établissements montre une certaine ambiguïté, souvent unis par rapport à l'extérieur (pour faire bloc ou contrer) mais éclatés quand on considère les enjeux et les tensions internes dégageant plusieurs acteurs-individus. Les relations qui se nouent et se défont constituent les systèmes d'action concrets du champ de l'intérim d'insertion[520]. Jean-Louis Meyer (2000b) rappelle que :

> « L'emploi d'insertion se construit dans des rapports sociaux conflictuels qui se développent entre d'une part, les régulations administratives et les stratégies d'intégration fonctionnelle des individus au sein des organismes, d'autre part, entre l'usage opéré par ces emplois au sein des structures d'accueil et les contraintes managériales que génère le fonctionnement concret des dispositifs d'insertion. » (p. 94).

C'est dans cet ensemble de tensions que se structurent les dispositifs du champ de l'insertion par l'activité économique et les modalités d'organisation de la solidarité qui y sont expérimentées. L'organisation que représentent concrètement ces enjeux et tensions au sein de l'association intermédiaire peut s'analyser selon trois approches distinctes mais complémentaires :

---

[520] Expression peut-être nouvelle à ce stade de la rédaction, et qui ferait certainement bondir certains initiateurs du dispositif des associations intermédiaires. L'évolution du secteur de l'insertion par l'activité économique, devant la nécessité d'adaptation à la logique économique, positionne les associations intermédiaires et les ETTI dans le même secteur, celui de l'intérim d'insertion. Ainsi, ces deux types de structures ont vocation à assurer l'insertion de leurs bénéficiaires par la médiation du prêt de main-d'œuvre , vecteur de l'employabilité des individus accueillis.

- La première est celle de l'organisation concrète des processus d'insertion et de leurs modes de régulation au sein des structures. L'analyse de l'organisation en terme de système concret d'action montrera la diversité des cohérences, et parfois les contradictions au sein même des dispositifs (3.1 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : logique économique et paradigme adaptatif).

- La seconde est celle de l'idéal normatif que le dispositif des associations intermédiaires propose, direction qu'il entrevoit et qui oriente l'action de celles-ci. Quelles sont les logiques d'action que véhicule le dispositif des associations intermédiaires ? (3.2 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : des structures entre deux logiques d'action).

- Enfin, la troisième est celle des conventions et des accords qui portent et gouvernent ces actions d'insertion. Quelles sont les stratégies internes et macro-sociales des acteurs de l'insertion ? Dans une terminologie conventionnaliste, nous pourrions poser la question en terme de compromis, plus ou moins stable, qui va marquer la configuration des emplois d'insertion (3.3 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : tendance générale à l'hybridation).

Le champ de l'insertion par l'activité économique se construit grâce à ces trois niveaux d'enjeux. Quel est l'impact de chacun sur la construction et la transformation de l'ensemble singulier que représente l'intérim d'insertion dans notre paysage actuel ?

3.1 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : logique économique et paradigme adaptatif

Deux fonctionnements inhérents au champ de l'insertion par l'activité par l'économique organisent la cohérence interne des structures : la logique économique et le paradigme adaptatif. Les formes d'organisation de la solidarité que proposent les associations intermédiaires s'inscrivent dans un espace économique qu'il ne faut pas négliger ou renvoyer au second plan. Nous avons tenté de souligner l'importance de la logique de marché dans les conceptualisations proposées dans le chapitre 1er, concernant les organisations concrètes élaborées par les acteurs de ce secteur (secteur 2 de ce chapitre) qui interviennent dans cet espace social en articulant espace économique traditionnel et

espace d'expérimentations, comme un ensemble de « marchés transitionnels »[521] selon le paradigme de l'adaptation des populations. Si on croise les types de cohérence organisationnelle et les deux principaux agencements des dispositifs que nous avons évoqués, le modèle de l'entreprise et son contraire, quatre ensembles de pratiques d'organisation de la solidarité peuvent exister (Meyer, 1999b). Bien évidemment, cette tentative de modélisation ne reflète pas la complexité des situations observées, où très souvent les quatre modèles types sont imbriqués dans la réalité des pratiques des organisations. Les investigations de terrain montrent que l'on n'observe pas de « type pur » dans la réalité, les niveaux de cohérence interne propres à chaque structure hybrident les logiques d'usage distinctes des emplois d'insertion. Ce qui rend le travail de clarification difficile, parfois ardu. Néanmoins, le tableau ci-dessous présente le schéma de notre projet de construction de modèles type d'engagement de la solidarité entre la structure et les bénéficiaires.

Tableau 33 :
Les quatre modèles d'engagement des acteurs

		Cohérence organisationnelle	
		Marché	Parcours
Agencement du dispositif	La structure est « séparée » de l'entreprise	Logique intégrative	Logique de solidarité
	La structure se confond avec l'entreprise	Logique économique	Logique adaptative

Sources : Tableau 3 : *les conventions structurantes des actions de solidarité dans les organismes d'intérim d'insertion* (Meyer, 2000, p. 117), repris par l'auteur.

[521] Pour Bernard Gazier, le marché transitionnel se définit comme « l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions d'activité au sens large traditionnellement considérés comme les marges de l'emploi » (Gazier, 1998).

3.3.1 - La logique intégrative présente dans le champ de l'insertion par l'économique mais plus souvent dans le secteur de l'utilité sociale

		Cohérence organisationnelle	
		Marché	Parcours
Agencement du dispositif	La structure est « séparée » de l'entreprise	Logique intégrative	Logique de solidarité
	La structure se confond avec l'entreprise	Logique économique	Logique adaptative

Sans rouvrir le débat sur la composition hétérogène du champ des emplois d'insertion, entre le secteur de l'utilité collective et celui de l'insertion par l'économique, il est indispensable de préciser que la logique *intégrative* renvoie plus fortement vers le champ des activités professionnelles d'utilité sociale[522], sans exclure une présence effective dans le secteur qui nous préoccupe. La logique *intégrative* se définit par une vision d'équilibre général (évidemment d'inspiration durkheimienne), avec, avant tout, l'intention de contenir les risques d'*anomie* par une action affiliatrice volontariste (thèse du solidarisme de Léon Bourgeois). Ceci sous-entend la capacité d'écouter les demandes des bénéficiaires et de leur trouver les missions ou les postes correspondant à leurs aspirations ou à leurs compétences. L'action de l'organisation vise à augmenter la part de marché pour placer le plus de bénéficiaires potentiels. Le démarchage des offreurs d'emploi se fait en référence à la productivité de la population des demandeurs. La définition du modèle croise un type d'organisation où à l'équipe de permanents s'adjoint un fort contingent de bénévoles qui, sans être nécessairement majoritaires, sont fortement inscrits dans l'environnement économique et social du territoire. Composée de personnes âgées et souvent à la retraite, ce qui n'a pas caractère d'obligation, l'équipe de bénévoles entoure l'équipe de permanents salariés, mobilise ses ressources pour la réalisation du projet d'insertion des populations parmi lesquelles vivent certains d'entre eux.

[522] Le secteur d'utilité sociale n'est pas à confondre avec celui de l'insertion par l'activité économique, même si les deux servent de relais aux politiques sociales de lutte contre l'exclusion et la pauvreté. Le secteur d'utilité sociale se démarque de notre objet par la caractéristique d'être sollicité par les pouvoirs publics, sous forme d'injonction, pour la création d'emploi d'insertion, ce qui n'est pas véritablement le cas pour le secteur d'insertion par l'activité économique qui , quant à lui, intervient de manière plus significative dans une logique d'intérêt marchand (Meyer, 2000b, pp. 110-111).

> « Q : Et vous avez le sentiment que c'est le bénévolat qui fait vivre la structure ou pas ? Enfin j'induis un peu la réponse.
>
> R : Oui, oui, non, mais c'est vrai que si on les avait pas on ne pourrait pas fonctionner. Au départ ils ont fonctionné pratiquement qu'avec ça. Moi je dis : si on les avait pas, de toute façon, on ne pourrait pas se permettre des salariés en plus. Ca nous ferait quand même une surcharge de travail et ce sont quand même des gens qui ont leur point de vue Ce n'est pas toujours évident. Imaginez les mineurs retraités : ils ne comprennent pas tous ces jeunes parce que, eux, ils ont travaillé dur. Puis, retraités de si bonne heure, parfois ils se prennent la tête. Mais bon, ça s'arrange toujours ; je veux dire même avec nous … La mine, c'est quand même spécial, ils ne fonctionnent pas pareil que dans une entreprise mais bon, ça se passe bien quand même. Moi, je dis heureusement qu'on les a. C'est quand même appréciable. On peut toujours compter sur eux, on leur téléphone, n'importe quand, ils sont toujours là. Ou si on a des gros problèmes avec un demandeur ou quoi que ce soit, il n'y a pas de problème. Monsieur P. [président], dès qu'il peut, il les prend en entretien parce que, lui, il a quand même l'habitude. Sinon, Monsieur V., parce qu'il a aussi l'habitude, il visite les prisons, il a l'habitude du contact, des entretiens, il voit tout de suite… » (entretien avec une directrice d'AI, 1998)

Comme le souligne l'extrait d'entretien ci-dessus, le travail de démarchage est souvent effectué par les bénévoles de la structure qui jouent aussi un rôle d'activateurs de réseaux :

- Réseaux professionnels comme tel conjoint d'une permanente qui fait les démarches pour accueillir un bénéficiaire dans son entreprise, …

- Réseaux relationnels quand tel bénévole va chercher le bénéficiaire pour s'assurer qu'il ira à son rendez-vous, ou tel autre, membre du Conseil d'Administration, qui intervient auprès d'un autre bénéficiaire pour le « cadrer »…) comme en témoigne la directrice d'une association intermédiaire (voir ci-après).

- Réseaux de prospection quand ils sont mobilisés pour rechercher de nouveaux marchés en s'appuyant sur leur capital social ou technique, comme c'est le cas dans cette structure où le vice-président effectue l'ensemble des démarches de devis d'intervention avec la directrice qui n'a pas la compétence technique.

La participation des bénévoles renforce le poids du projet initial dans l'action et son niveau d'engagement.

3.3.2 - La logique de solidarité : une approche communautaire du projet de lutte contre l'exclusion

		Cohérence organisationnelle	
		Marché	Parcours
Agencement du dispositif	La structure est « séparée » de l'entreprise	Logique intégrative	Logique de solidarité
	La structure se confond avec l'entreprise	Logique économique	Logique adaptative

Dans la logique de *solidarité*, ce qui prévaut c'est l'autre, la personne ; l'individu est au centre de l'action. On place les bénéficiaires dans les réseaux des permanents qui, grâce à leurs relations, organisent l'accueil et la mise à disposition. Le projet associatif repose tant sur une « communauté d'esprit » (Meyer, 2000, p. 119) que sur un engagement fort des bénévoles pour lutter contre l'exclusion : tel bénévole assure la fonction de direction de l'association ou, dans une autre situation, une ancienne bénéficiaire trouve une insertion professionnelle au sein de la structure. Au delà de cette considération sur la communauté d'esprit qui régit les associations se référant à ce modèle, le projet de la structure est portée par la communauté, les valeurs de ses membres et peut ainsi donner corps à des actions concrètes pour lutter contre l'exclusion. C'est bien évidemment à Ferdinand Tönnies (1887) que nous nous référons pour comprendre le niveau d'engagement des acteurs dans ce modèle. Son approche de la notion de communauté correspond bien à ce que nous voulons ici décrire (voir l'encadré ci-dessous).

Encadré 23 : L'association intermédiaire R. : un projet, un engagement

Elle a été créée en 1993, à P-deG, dans le département des Alpes Maritimes, à l'initiative de membres d'une communauté paroissiale, et plus précisément à l'initiative de l'une d'entre eux, J.D. (…) Engagée parallèlement dans la communauté paroissiale de la ville, elle propose alors au curé d'engager une réflexion sur le chômage avec les paroissiens. La première réunion d'information mobilise une cinquantaine de personnes, la seconde une quarantaine, qui déclarent vouloir être actifs dans le démarrage d'un projet d'insertion par l'économique. (…) L'article 2 des statuts de R. présente le projet :

- l'aide aux chômeurs dans la recherche d'un emploi définitif, en mettant à leur disposition différents moyens d'information tels que journaux, annonces..., en les conseillant pour la constitution de leur dossier et en leur facilitant les contacts avec d'éventuels employeurs,

- l'embauche de personnes dépourvues d'emploi pour les mettre à disposition d'utilisateurs, personnes physiques ou morales : agriculteurs, industriels, artisans, commerçants, particuliers, prestataires de services, entreprises privées ou publiques, ou toutes personnes désireuses de se faire aider momentanément dans le cadre de la loi du 20 décembre 1989, en ce qui concerne les associations intermédiaires,

- l'intervention auprès des différents services concernés par l'aide aux chômeurs,
- la recherche et l'expérimentation d'initiatives susceptibles de créer des emplois,
- le développement de toute action favorisant l'insertion sociale et professionnelle.

Le projet de R. traduit la conception de la solidarité qui prévaut parmi les fondateurs : « faire prévaloir l'insertion sur toute autre logique, c'est-à-dire construire des parcours, pérenniser les emplois (...) On n'est pas là pour faire du simili travail temporaire (...) On équilibre financièrement mais on n'est pas là pour faire du chiffre. » (J.D.).

Sans le relier explicitement à ses convictions religieuses personnelles, la fondatrice a cherché dès le départ du projet à faire partager sa conception par les membres du conseil d'administration, à savoir la priorité donnée aux bénéficiaires et à leur insertion sur toute autre perspective. Pour le président du conseil d'administration, par exemple, l'association intermédiaire est un « outil d'insertion, qui permet d'accueillir des personnes qui ont des difficultés et de leur proposer un parcours d'insertion (...) Il s'agit de partir d'une situation d'exclusion sociale ou de difficulté d'employabilité pour aller vers l'emploi » (J.C. S.). Cette conception de la solidarité s'ancre dans l'appartenance ecclésiale de ses membres fondateurs mais de façon volontairement non explicite : « Dès le début, nous avons fait le choix d'être non confessionnels, pour être ouverts, accueillant, et garder les coudées franches. » (J.D.). C'est encore le choix du nom de l'association « Renouer » qui traduit le mieux le système de valeurs dont s'inspirent les fondateurs.

La conception de l'insertion dont témoignent les responsables de l'association se traduit de deux manières :

- par la construction de parcours, qui fait évoluer l'association au fil des ans vers une fonction d'ensemblier d'insertion ,

- par la priorité donnée à l'insertion des bénéficiaires sur la pérennisation de la structure et sur la consolidation de l'emploi des permanents.

[Extrait de la monographie de l'AI « R. », novembre 1999]

La solidarité est aussi un territoire, l'espace rural par exemple, où l'engagement associatif s'inscrit dans une proximité de vie, au nom des siens et des proches.

> La dimension rurale est en effet importante : tous ceux qui travaillent au siège habitent le village même ou à proximité immédiate. Il semble qu'ils forment réellement une équipe et qu'ils soient disposés à partager régulièrement des évènements para-professionnels, y compris le dimanche. Ils suivent le directeur dans ses initiatives d'intégration de l'AI dans la communauté villageoise : tenir un stand de l'AI à la fête des cerises, aller à l'inauguration de l'abri bus construit par l'AI pour les enfants des écoles, etc. En revanche les deux personnes de l'antenne (située à 30 km) ne semblent pas réellement intégrées à cette équipe. (Monographie de D., 1999)

La dimension des « siens » est parfois incontournable, comme on peut le noter dans les propos des fondateurs de l'association B&B.

Encadré 24: Une association de fils de harki au service de la solidarité envers la communauté harki

« (…) Au départ il s'agissait de favoriser l'insertion des enfants de harkis (ou rapatriés d'origine nord-africaine = Rona) du camp forestier de R. Dès l'écriture des statuts, la

dimension communautaire de l'association intermédiaire a été placée au second plan, derrière l'affirmation d'une vocation plus large en faveur des jeunes et des chômeurs en difficulté : « Elle a pour but d'embaucher des personnes dépourvues d'emploi pour les mettre à disposition d'utilisateurs (entreprises, agriculteurs, artisans,, collectivités locales, particuliers etc.) et favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Elle pourra ainsi repérer de nouveaux besoins susceptibles d'être satisfaits par la mise en place et le développement de structures économiques adaptées. Le conseil d'administration désigne en son sein deux personnes dont la mission sera d'œuvrer pour l'insertion et l'intégration de la communauté rapatriée de R. » (art. 2 des statuts).

- La définition de l'objet de l'association est-elle référée à un courant de pensée ou un système de valeur (origine religieuse, laïc, militante,...) ?
- Aucune référence de ce type dans les statuts de l'association. Les fondateurs, qui affichaient en 83 leur appartenance à une communauté religieuse (Association des jeunes français de confession islamique) avaient rapidement renoncé à cet affichage au profit d'une référence plus culturelle au monde musulman, en la rebaptisant : Association des jeunes français d'origine musulmane.

- Qui porte les références de l'association ?

- Les membres fondateurs, qu'on retrouve aujourd'hui encore très actif, l'un, toujours président et l'autre, directeur depuis quelques années.

- Quels sont les objectifs généraux poursuivis par l'association ?

- Insertion sociale et professionnelle ; développement local par le développement d'activité et intégration des harkis. (art.2 des statuts). »

[Extrait de la monographie de l'association intermédiaire B&B, 1999]

La proximité, la connaissance et les relations inter-personnelles sont aussi des principes d'engagement qui s'affichent dans les décisions d'embauche des permanents de la structure. La solidarité se décline également par l'accès à l'emploi stable.

> Pour ses recrutements, l'AI s'est donné pour principe d'embaucher exclusivement des demandeurs d'emploi, afin que les permanents soient sensibilisés aux difficultés de leurs interlocuteurs. Ceux qui travaillent actuellement au siège se sont tous inscrits à l'AI en vue d'obtenir des missions comme intermittents. Certains ont effectués des missions, d'autres non. Il n'y a pas eu de procédure classique d'appel à candidatures puis sélection, mais repérage de personnes correspondant au profil recherché et proposition à l'intéressé. Au fur et à mesure le recrutement a intégré une dimension de cooptation, la secrétaire d'accueil signalant au directeur certains demandeurs d'emploi jugés intéressants (monographie de D., 1999).

Solidarité peut être aussi rapprochée de ruptures : géographiques dans la quasi totalité des cas, avec changement de région (presque toujours du Nord de la France vers le Sud) ; professionnelles, subies ou pénibles (quitter son emploi pour suivre un conjoint muté dans la région, démissionner lorsque les problèmes professionnels deviennent

ingérables, être licencié économique, tenter une création d'activité puis arrêter, etc.) ; personnelles aussi assez souvent, impliquant une remise en question des choix de vie.

Ces ruptures, parce qu'elles rendent plus difficile l'insertion professionnelle dans un environnement nouveau, permettent de comprendre l'acceptation du passage par un emploi dans l'environnement de la solidarité (au sein de la structure ou en emploi d'insertion).

3.3.3 - La logique économique au service du marché

		Cohérence organisationnelle	
		Marché	Parcours
Agencement du dispositif	La structure est « séparée » de l'entreprise	Logique intégrative	Logique de solidarité
	La structure se confond avec l'entreprise	Logique économique	Logique adaptative

Les associations intermédiaires qui répondent à la logique *économique* tentent de satisfaire ce qu'elles appellent des clients, c'est-à-dire principalement les entreprises utilisatrices de la main-d'œuvre. Recherchant la meilleure adaptation aux exigences de l'entreprise, la structure va constituer un noyau « dur » de salariés-bénéficiaires stables et les mieux adaptés, qui ont enchaîner les missions tout au long de l'année (même au delà du niveau d'heures exonérées pour ce qui concerne les salariés avec l'agrément de l'ANPE). « Le développement de l'activité, c'est un critère de réussite économique » dira un directeur de structure (1999).

> « … D'un seul coup, on s'est aperçu qu'on faisait des factures et que l'argent rentrait … On s'est dit il faut qu'on place des gens pour faire des heures, ensuite on embauche des gens pour gérer ça et ensuite il faut faire tourner la structure …On est une structure qui fait des heures … d'ailleurs c'est le nombre d'heures qu'on fait qui intéresse les gens, c'est ce qu'on nous demande en premier. (…).» (entretien avec directeur d'AI, 1999).

A l'inverse de ceux-ci, des salariés ne travailleront que très occasionnellement. En 2001, la durée moyenne des contrats par salarié mis à disposition a été de 14,8 heures (contre 15,9 heures l'année précédente), ce qui correspond à un peu plus de 11,5 contrats dans l'année.

> A la question : « Combien vous faites d'heures ? », je réponds : « j'ai fait travailler 500 personnes, qui ont travaillé chacune 10 h et sont retournées au RMI » ; là on est dans une démarche économique … et là on ne parle pas d'insertion. (entretien avec directeur d'AI, 1999)

Nous sommes face à une situation où la question du recrutement des salariés-bénéficiaires est délicat, mettant la structure dans la quasi-obligation d'agir et de fonctionner comme une entreprise de travail temporaire « classique », à la réserve près de l'obligation d'employer des personnes appartenant à des catégories dites « prioritaires ». La mise en œuvre de la loi de lutte contre les exclusions de 1998 va obliger ce type de structure à se transformer en ETTI, notamment, ou à développer une activité étiquetée intérim d'insertion, filiale de « l'association-mère » (Legay, 2001) dans une logique d'ensemblier.

Encadré 25 : Politique volontariste de développement, dans une stratégie d'ensemblier

« Montage de nombreux projets, tous en relation étroite avec l'insertion sociale et professionnelle : prêt de main d'œuvre pour les artisans et les entreprises locales, notamment les coopératives fruitières, la distribution et le transport ; sur G., développement des services aux particuliers, mais ne se sont dotés que récemment (1998) d'une ASP pour faire du mandataire. Un premier projet dans ce sens, en coopération avec le Secours catholique, avait avorté en 90/91, puis des débats internes entre le directeur (peu enthousiaste) et le Président (convaincu de leur complémentarité) avaient conduit au statut quo jusqu'à l'adoption de la loi de 96 et la mise en place de l'agrément qualité, qui prévoit d'exclure les associations intermédiaires de certains segments du marché de l'aide à domicile. L'AI a cependant été agréée en janvier 97 pour son activité en Emplois familiaux, activité qui devrait être transférée sur l'association d'emplois familiaux dont les statuts ont été déposés en 98 (G.S.E.P.). Celle-ci devrait devenir à termes un *Proxim'service* (demande de labélisation en cours). » (entretien avec le président d'AI, 1999).

En matière de développement, la création d'une EII en 94 a fait l'objet de débats âpres en CA pendant toute l'année 93. Dans la lignée du Coorace, aux travaux duquel il participe depuis l'origine, le Président pour la première fois, en décembre 92, a l'idée d'ouvrir sur Gap une agence locale de l'EII créée par les adhérents du Coorace (I's). : « durant l'année 92 nous avons mis l'accent sur la recherche de créneaux pouvant permettre de diversifier notre action auprès des demandeurs d'emploi. Nous avons entre autre été amenés à réfléchir sur l'intérim d'insertion. Au cours du congrès du Coorace d'avril 92, la majorité des membres s'est prononcée en faveur de ce dispositif (…) L'intérim d'insertion, qui permet aux AI de placer du personnel en entreprise en le confrontant directement avec le monde du travail, constitue une des étapes de l'évolution des associations intermédiaires ».

La question de l'adhésion à la S.A. I's est posée une première fois en mars 93 : il s'agit pour le président de faire participer l'AI à la constitution du capital de la S.A I's, donc d'en en devenir actionnaire. Le président fait valoir les avantages qu'il y aurait à disposer d'une telle structure, qui permet une plus grande souplesse dans la durée de mise à disposition(seuil de 24 mois au lieu de trois mois). Plusieurs administrateurs interviennent pour exprimer leur réserve (d'ordre éthique ?) à se doter d'une structure de type commercial, « à transformer une association qui marche bien en entreprise de type commercial » et d'autres font part de leurs inquiétudes quant aux risques gestionnaires de cette aventure : « dès lors que la répartition des bénéfices n'a pas été définie de manière claire, M. exprime son opposition au

projet ». Sur les 8 administrateurs présents, 6 votent contre le projet, 1 s'abstient et le président vote pour. En septembre, un nouveau CA débat de la question, en présence de M. P., PDG de I's, venu présenter la structure. Au terme du débat le CA vote majoritairement (8 voix pour, 1 contre, 1 abstention) pour l'adhésion à la S.A. Fin décembre 93, le président propose l'ouverture d'une agence locale d'I's, sur Gap, dans les nouveaux locaux que l'AI partage avec une autre association intermédiaire, nouvellement créée. Il obtient le feu vert du CA après avoir souligné les nombreuses interactions possibles entre les deux AI, l'EII et le service de gestion-suivi-accompagnement des CES (au stade de projet) qu'il souhaite développer. En 1994, l'agence I's est créée et le président de l'AI en prend la direction. Au CA suivant, il fait part de son souhait de quitter la présidence de l'association B&B, après 7 ans de mandat, il est remplacé par un autre membre fondateur de l'association intermédiaire. Fin 94, la S.A. procède à une recapitalisation pour faire face à son déficit d'exploitation. L'association intermédiaire est à nouveau sollicitée. Courant 95 la liquidation judiciaire de la S.A est prononcée et l'agence de G. est fermée : le directeur, en chômage économique, entreprend une formation longue et reprend la présidence de l'association intermédiaire.

(extrait de la monographie de B&B, 1999)

3.3.4 - Des populations adaptées au poste de travail

		Cohérence organisationnelle	
		Marché	Parcours
Agencement du dispositif	La structure est « séparée » de l'entreprise	Logique intégrative	Logique de solidarité
	La structure se confond avec l'entreprise	Logique économique	Logique adaptative

La logique de ces structures est l'*adaptation* de la personne à l'activité, ce qui répondra à l'exigence de qualité de l'utilisateur et à ses contraintes. La similitude est grande avec le modèle de la logique économique présenté précédemment. Toutefois, la structure ne va pas se contenter de ce niveau d'intermédiation ; elle va organiser une mobilité des salariés sur des missions toujours plus qualifiantes, arguant que l'expérience et la qualification peuvent être des vecteurs de réinsertion ou pour le moins des parcours d'insertion vers l'emploi ordinaire (Meyer, 2000b, p. 118).

> « On peut dire en gros que sur les associations et les collectivités ça serait peut-être la première marche vers l'extérieur. C'est-à-dire on a l'atelier de réentraînement au travail, les mises en situation de travail qui se passent sous contrôle du suivi technique, monsieur K., chez des particuliers ou dans des associations, alors ça c'est un petit peu la première étape, un peu protégée, un peu sus le regard et ensuite en solo, on pourrait dire la collectivité et après à égalité particuliers et entre^prises parce que comme les personnes sont en individuels, elles sont pas vraiment livrées à elles-mêmes, plus livrées à elles-mêmes d'ailleurs chez les particuliers que dans les entreprises où il y a quand même un encadrement, il faut qu'on soit extrêmement vigilants. » (Entretien avec une directrice d'AI, 1998).

Les permanents estiment que la formation est une étape nécessaire dans ce parcours d'insertion : on retrouve ainsi une dynamique formative au sein de ces organisations.

Du point de vue organisationnel, nous nous trouvons face à des dispositifs qui se présentent comme des ensembliers qui, au travers des structures mises en place, organisent l'action dans une logique de parcours d'insertion de plus en plus individualisé. Ces dispositifs revendiquent une cohérence du projet, seule à même d'assurer un taux de sortie significatif et ainsi répondre à l'objectif de lutte contre l'exclusion. Réaliser cette ambition, c'est avoir le souci de multiplier les actions afin d'enrichir la panoplie des réponses aux situations diverses exprimées par les usagers (au double sens de bénéficiaire et d'utilisateur).

> « Les secteurs d'activités correspondent à des activités à faible niveau de qualification initiale, qu'il s'agisse du secteur du bâtiment, des espaces verts ou encore du traitement des déchets... « I-A » et « P-H-S » ont développé des outils susceptibles de positionner les demandeurs d'emploi sur le marché du travail ordinaire, celui du secteur marchand. (…) Concernant « I-A », le discours est clair en ce sens. Le responsable rencontré émet très nettement une position univoque sur l'intérêt, la nécessité d'être inscrit dans le monde marchand. « (...) Il faut dire qu'à Luxembourg, Polygone était la première entreprise qui a été créée en vue d'aborder le problème du chômage des jeunes. (...) Nous avons l'intention de créer une 4e entreprise (…) Je m'explique : nous avons constaté au niveau de notre service d'accompagnement social pour les demandeurs d'emploi, que le marché des entreprises privées, éventuellement disposées à engager des demandeurs d'emploi, sont souvent « mal équipées » pour travailler avec ce genre de public. (...) » Avec l'association « P-H-S », l'actuelle directrice est moins tranchée dans son propos. Elle indique dans son entretien simplement les données objectives de l'activité de la structure « P-H-Service » est « (...) *une association intermédiaire qui supporte sept chantiers d'insertion et qui fait travailler plus de 100 personnes, une entreprise du bâtiment et de l'environnement qui fait travailler 5 ou 6 personnes, et l'entreprise de pâte alimentaire qui fait travailler actuellement 3 personnes.* (...) ». » (Deshayes et al., 2000, p.173)

Les structures qui constituent l'ensemblier traduisent la volonté des utilisateurs de disposer d'un outil performant dont la caractéristique est le partenariat interne (entre les structures) et externe (en direction des partenaires). Souvent, elles affichent comme objectif que « la personne apprenne à s'entreprendre avec un appui afin d'aboutir progressivement vers l'autonomie et l'adaptabilité à des situations réelles tant sociales que professionnelles », objectif devenant même un slogan comme c'est le cas de l'ensemblier « é » à M.).

> Depuis 1989, le groupe « é » n'a qu'un seul objectif : lutter contre l'exclusion… Cinq réalisations ont été retenues pour atteindre cet objectif qui correspondent à une réalité nécessitant l'aide de différents partenaires sociaux, participant à la « co-traitance » de gestion des parcours économiques et qui offrent le support « travail ». (Extrait de la monographie du groupe « é », 2001).

3.2 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : des structures entre deux logiques d'action

L'ensemble des dispositifs a développé de très nombreuses activités dont la finalité première est de permettre le retour vers l'emploi des bénéficiaires des structures. La décennie qui vient de se terminer a vu le développement et la pérennisation relative des formes institutionnelles du champ de l'insertion par l'activité économique, les associations intermédiaires n'échappant pas à ce mouvement, malgré la loi du 29 juillet 1998 qui a soulevé de vives inquiétudes et rencontré de nombreuses incertitudes dans le milieu professionnel. Aujourd'hui, le dispositif des associations intermédiaires entame une nouvelle étape de son histoire mais celles-ci n'en restent pas moins traversées - concernant les modes de gestion de la main-d'œuvre (c'est-à-dire les bénéficiaires) - par deux logiques d'action qui couvrent la totalité des activités humaines : le *marché* et le *social*.

3.2.1 - La logique de « marché » dans un système de représentations sociales stratifié

La logique de « marché » correspond à des situations organisationnelles où les associations intermédiaires cherchent, le plus rapidement possible, à répondre correctement à l'offre de travail. Le fonctionnement institutionnel, les activités développées et les prestations fournies renvoient à la logique marchande des échanges, le *marché* étant son espace d'action symbolique. Dans un tel contexte, il sera question de produire des travailleurs fonctionnels aptes à intégrer la sphère de l'économie marchande, la stratégie d'insertion s'appuyant essentiellement sur le paradigme adaptatif.

> « (…) on cherche à assurer l'adaptation progressive des personnes aux fonctions professionnelles qu'elles rencontreront dans l'entreprise. Cette option de l'assistance par le travail repose pour l'essentiel sur une stratégie réparatrice. Permettre d'accéder à une reconnaissance professionnelle

> comparable à celle attribuée aux salariés de l'entreprise ordinaire suppose, pour la structure d'insertion, d'activer des procédures de mise au travail des personnes comparables à celles ayant cours dans l'entreprise capitaliste. » (Meyer, 2000b, p. 106).

Et c'est là que la difficulté commence.

> « Bien que les normes d'emploi soient fluctuantes et s'adaptent aux caractéristiques des individus et aux possibilités d'emploi qui se découvrent dans ce champ concurrentiel, elles tendent à accorder la primauté aux processus visant l'employabilité immédiate. » (*Ibid.*, p. 106).

Le paradigme adaptatif qui fonde cette démarche soulève une question plus fondamentale que celle de l'*adaptation*, celle de la nature de la stratification entre les travailleurs, que les acteurs de l'insertion semblent ne pas prendre en compte quand ils considèrent qu'il suffit de créer les conditions d'acquisition des compétences à l'identique du marché traditionnel pour que l'insertion soit possible. C'est oublier que l'accès à une position sociale ou professionnelle se joue aussi dans l'imaginaire et les représentations de ceux qui aspirent à une place et de ceux qui sont en place. Mettre simplement les *outsiders*, pour reprendre le terme consacré de Norbert Elias (1997), en concurrence avec leurs homologues en situation d'emploi procède davantage du principe que de l'analyse objective des situations sociales. Or, les travaux de Norbert Elias (1974, 1997), en réponse aux analyses de l'école de la segmentation, insistent sur l'idée d'une inégalité des positions entre les *établis*, ceux qui ont un emploi, et les *outsiders*, les demandeurs d'emploi dans notre contexte de réflexion. L'accès à une position ne se limite pas simplement à la réalité des qualifications des individus mais à l'idée de celles-ci dans l'esprit des demandeurs d'emploi, qui se vivent comme hors du système. On ne passe pas d'une position d'*outsiders* à celle d'un *insider* sans un travail sur le champ des représentations et un accompagnement spécifique des situations qu'ont traversées ces carrières d'exclus (Castra, *Op. Cit.*).

La nature de l'emploi occupé par les bénéficiaires des dispositifs soulève une seconde question, celle de savoir si le secteur est amené à contribuer à un certain maintien des *inégalités sociales* existant sur marché du travail. La recherche conduite par le Céreq (Legay, 2001) a montré que les associations intermédiaires révèlent une certaine ambivalence entre :

- Les projets institutionnels qui s'appuient sur une philosophie « solidariste » (comme nous l'avons développé dans le chapitre II) et,

- les pratiques développées par les permanents de ces dispositifs qui organisent, selon des orientations divergentes, la gestion et la mise à disposition des publics en insertion.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est en tension entre une logique marchande, axée sur la productivité des salariés, et la logique sociale de son projet, qui conduit le dispositif a proposé aux bénéficiaires des sorties dans des situations professionnelles précaires[523] et dans des emplois peu qualifiés.

3.2.2 - La logique sociale des associations intermédiaires : tension entre une réalité complexe et un principe de séparation

Les associations intermédiaires cherchent à donner aux bénéficiaires des heures de travail les plus adaptées à leur profil, de façon à les amener à la réinsertion le plus rapidement possible. Les structures répondent ainsi d'une logique d'action de type social qui dessine une cohérence organisationnelle en terme de parcours d'insertion du bénéficiaire. Dans un tel contexte, le dispositif assure la restauration du lien social (comme nous avons pu le souligner dans le chapitre III) auprès de certaines populations marginalisées, dans la mesure où sont accueillis des individus qui échappaient jusqu'alors aux institutions administratives de l'*assistance sociale*, en leur faisant intégrer un dispositif de transition. Les personnes salariées dans les structures du dispositif retrouvent leur dignité et un moyen de gagner leur vie en dehors des circuits assistantiels classiques. Mais les associations intermédiaires développent aussi, de manière contradictoire, une cohérence organisationnelle qui n'appartient pas au monde de l'entreprise et un mode d'agencement qui renvoie à celui-ci. Les tentatives de développement de l'intérim d'insertion ou de logiques d'ensemblier renforcent l'ambivalence de la situation car ces évolutions sont imaginées par les acteurs en réponse à la question de savoir quel est le meilleur parcours d'insertion pour le bénéficiaire. Or, un des effets de ces évolutions organisationnelles est le renforcement

---

[523] Le n° 26.1 de *Premières informations et premières synthèses* (juin 2003), titre son dossier «Insertion par l'activité économique : plus de la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure », contredisant notre analyse. La manière globalisante, sans distinguer les types de structure, les types de publics, de titrer de manière généralisante est très inductrice et contradictoire avec l'analyse approfondie, dispositif par dispositif, qu'il faudrait effectuer.

de la sélectivité à l'embauche et un tri entre les différentes catégories de bénéficiaires, les personnes se voyant orientées vers les dispositifs en fonction de leur plus ou moins grande proximité avec l'emploi visé.

Résumons notre propos. L'ambivalence est la contradiction marquent sans conteste le secteur de l'insertion par l'activité économique : les deux logiques qu'opposent les débats sociaux et certaines rhétoriques professionnelles sont présentes dans les agencements des associations intermédiaires. Mais logique de « marché » et logique sociale semblent plutôt complémentaire et indispensables pour produire une solidarité active en direction des populations les plus éloignées de l'emploi.

3.3 - L'hybridation : une tendance générale qui définit l'association intermédiaire

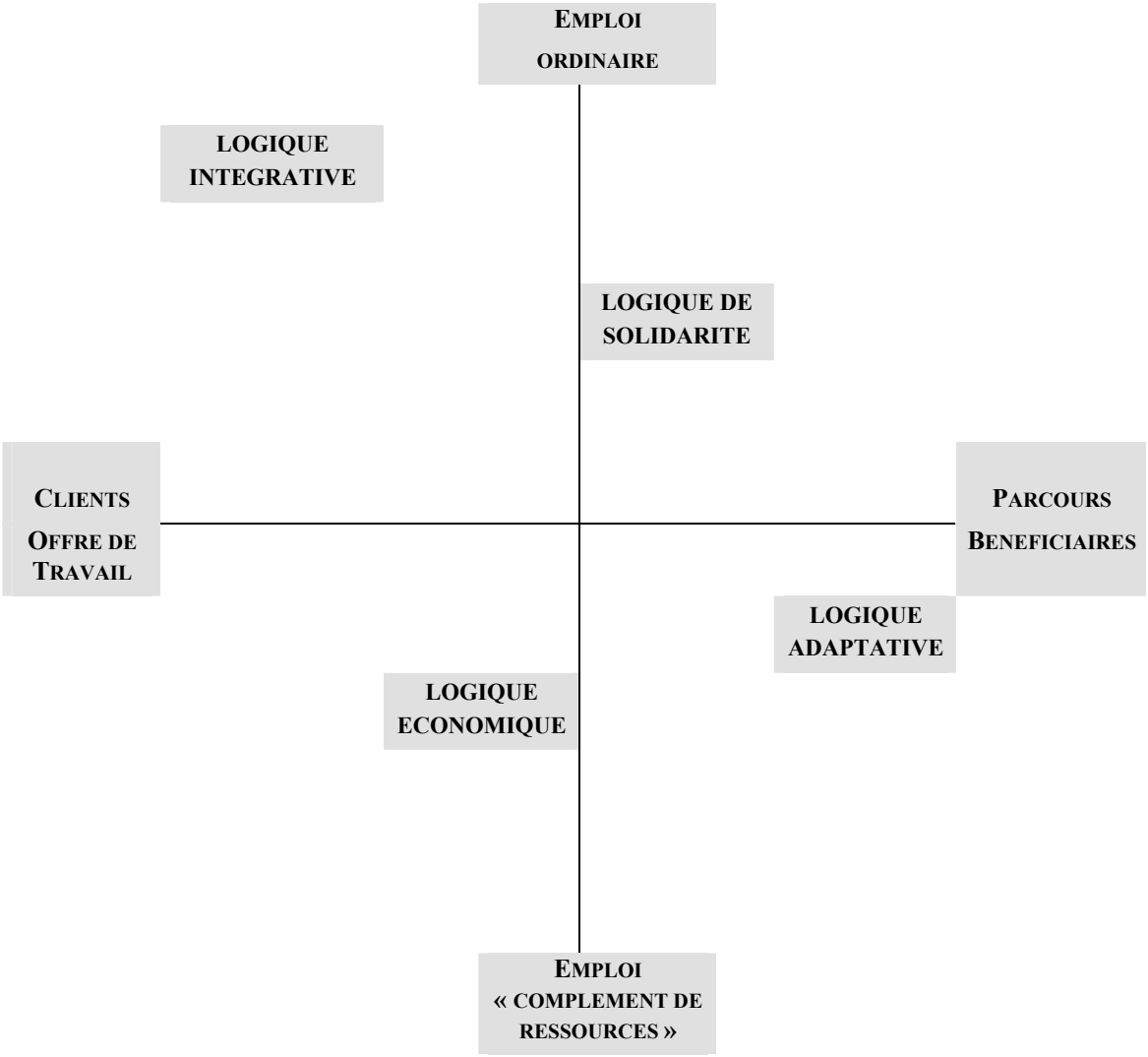
La plus ou moins importante corrélation entre logique de « marché » et de « parcours » et forme de l'organisation génère chez les associations intermédiaires deux agencements particuliers :

1) Des structures d'insertion où l'association est confondue avec le monde de l'entreprise, où le conseil d'administration (l'employeur) a un rôle actif de décision dans les actions engagées, et où des bénévoles sont en contact direct avec les bénéficiaires (sur des activités de suivi social, de chantier, de relation avec les clients).

2) Des associations intermédiaires qui ont opéré une division des fonctions entre l'association et l'entreprise, l'association se contentant de jouer un rôle de contrôle (Meyer, 2000b). Une représentation qui croise deux dimensions des organisations étudiées : les modes de traitement des bénéficiaires dans la situation de Mise à Disposition (en abscisse) et les formes d'emploi (en ordonnée).

Les agencements qui s'opèrent entraînent des modes de gestion propres à chaque association. La figure n°13 « Système de solidarité dans les associations intermédiaires » présente le positionnement des structures sur les quatre axes de la figure.

Figure 13 :
Le système de solidarité dans les associations intermédiaires



L'axe des abscisses propose un continuum de situations répondant à deux logiques d'action en jeu dans les associations intermédiaires, celle de l'*offre de travail* et celle du *parcours*. La première consiste à considérer que les structures développent des stratégies de type entrepreneurial, dans une logique de l'offre de travail ; la seconde propose des activités en direction des bénéficiaires, dans une logique de parcours d'insertion. Ces deux logiques reposent sur deux conceptions relativement opposées de la personne destinataire du dispositif. Pour la logique d'action « Offre de travail », le « client » est celui qui « offre » les heures de travail, qu'il soit un particulier, une entreprise ou la collectivité publique du territoire. Par contre, concernant la logique de parcours, le « client » est le bénéficiaire du dispositif pour qui est pensé un parcours

d'insertion vers le retour à l'emploi. Les situations sont contrastées : les données chiffrées ne permettent pas de dégager des tendances significatives.

En ce qui concerne l'axe des ordonnées, l'opposition s'organise autour d'orientations divergentes à propos de l'emploi. A un bout de l'axe, on trouve l'objectif de l'emploi ordinaire, tel que la norme d'emploi le définit (statut salarial, contrat de travail et temps plein, pour ne citer que ces quelques caractéristiques). A l'autre extrémité, nous avons situé l'emploi comme recherche de complément de ressources, une logique d'appoint financier pour une situation sociale incertaine mais repérable.

Conclusion du chapitre IV

L'objectif du chapitre était d'analyser l'exercice de la fonction d'intermédiation de transition pour comprendre les transformations du rapport salarial, en cours au niveau sociétal, à partir des dispositifs d'insertion par l'activité économique. Les rapports entre déterminants organisationnels et caractéristiques individuelles qui ont fait l'objet de notre attention nous ont permis de dégager les lignes de cohérence du dispositif.

Forme historique du champ de l'insertion par l'activité économique, le dispositif des associations intermédiaires, a été fortement remis en question par la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, certaines structures étant encore loin d'avoir retrouvé un niveau d'équilibre et d'engagement équivalent à ce qu'elles avaient connu dans le passé. A ses débuts, les initiatives délimitaient un espace aux multiples clôtures et cloisonnements, qui tentaient d'articuler les champs de l'*économique*, du *social*, mais aussi ceux du *placement de main-d'œuvre* et de l'*assistance* aux plus démunis. Le recentrage vers les politiques de l'emploi (contrairement à l'évolution de type travail intérimaire) et vers des activités issues de la sphère de la domesticité (des interventions de courte durée chez les particuliers pour des aides à domicile), a transformé le paysage du secteur. La diversité des organisations, leurs agencements et les cohérences organisationnelles dégagées par l'analyse approfondie des structures ont fait apparaître un espace social, aussi éclaté aujourd'hui qu'au début de son histoire. En presque vingt ans d'existence dont seize ans au plan légal, l'association intermédiaire n'a pas réussi à montrer un visage uni. Objet hybride, elle n'a pas su unifier les contenus de ses actions, les pratiques professionnelles qu'elle a générées, les modes d'organisation et de mobilisation de la main-d'œuvre.

L'insertion par l'activité économique est-elle analysable comme un secteur professionnel ou comme un champ professionnel, selon la terminologie de Pierre Bourdieu ? Même si tous les paramètres de la définition du champ ne trouvent pas d'écho dans les formes que revêtent les structures de l'insertion par l'activité économique, la diversité de leurs activités et la présence de tensions et d'enjeux incitent à définir les associations intermédiaires comme un *champ* car les tensions autour des problématiques, telles que la solidarité, la lutte contre l'exclusion, l'accès à l'emploi, témoignent des rapports de force entre structures et entre individus en son sein.

Les orientations et les stratégies des acteurs modifient en permanence les frontières du dispositif social et les mouvements délimitent des espaces spécifiques au sein du champ, distinguant les structures orientées vers le modèle économique dont la forme organisationnelle est l'entreprise, ou vers le modèle social qui prend appui sur l'individu, son parcours et son insertion.

Après avoir observé le travail social de différenciation qui s'opère entre structures du champ de l'insertion par l'activité économique, nous devons nous intéresser au rapport de force entre les individus-agents du dispositif ; c'est à quoi nous nous attacherons dans le chapitre qui suit.

CHAPITRE V :

DYNAMIQUES DE PROFESSIONNALISATION DANS LE DISPOSITIF DES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES :

EMERGENCE D'UN NOUVEAU SEGMENT PROFESSIONNEL DE L'INTERVENTION PUBLIQUE

« (...) Je crois que j'ai toujours vécu le travail avec un soubassement très militant. Ce qui fait que j'ai jamais compté (confidence pour confidence, heureusement que j'ai des enfants pour m'obliger à recadrer un peu ma vie parce que, c'est vrai, que quand ca commence, il n'y a plus de limite. (...) »
(extrait de l'entretien de Mme I.C, directrice, AI « T. », novembre 98)

Introduction du chapitre V

Tout au long des chapitres précédents nous avons tenté de montrer l'évolution du secteur de l'insertion par l'activité économique, avec ses chocs (chapitres I), ses tensions (chapitre II), et ses avancées (chapitres III), notamment la mise en avant du rôle des transformations de l'organisation du travail et des politiques de gestion de la main-d'œuvre dans la construction des activités d'insertion des structures qui se professionnalisent (chapitre IV). Le dispositif des associations intermédiaires a progressivement structuré l'activité de ses professionnels et a défini les logiques organisationnelles qui traversent, depuis près de dix ans, le champ de l'insertion par l'activité économique. Mais peut-on parler de transformations organisationnelles sans se référer aux permanents-salariés de ces structures ? La question qui se pose est de savoir si cette évolution a généré la constitution d'un groupe professionnel, dont il faudra énoncer les caractéristiques et les critères d'unité (il faut comprendre par logique professionnelle, les actions des groupes de salariés visant à la construction de leur profession). Inversement, il faut se demander quel rôle ont joué les logiques professionnelles sur les logiques organisationnelles et quels effets ont eus les premières sur les secondes. Le secteur d'activité de l'insertion par l'activité économique a contribué à la transformation d'un ensemble de pratiques professionnelles, parfois des métiers, en professions. Il s'agit donc de comprendre si, au travers d'un processus de professionnalisation - qu'il nous faut définir -, nous n'assistons pas, en fait, à l'émergence d'une nouvelle profession (au sens anglo-saxon de l'expression) dans le dispositif des associations intermédiaires.

Deux ensembles de questions structurent notre propos et organisent le plan du chapitre :

1) D'une part, nous assistons à un mouvement de pérennisation des emplois de permanent dans les structures observées, ce qui contribue très certainement au développement de l'emploi dans le champ de l'insertion par l'activité par l'économique, mouvement semblable à celui que, depuis des années, est en marche dans le monde associatif[524]. La société civile et le milieu associatif se professionnalisent de plus en plus, ce qui soulève des interrogations quant à la

[524] La nature des tâches et le niveau de responsabilité dans l'organisation sont deux paramètres essentiels à la compréhension de ce que nous avons très rapidement désigné comme un double mouvement de professionnalisation et de précarisation des permanents au sein des structures de l'insertion par l'activité économique.

finalité de leur action (stratégies et priorités) et la permanence de leurs buts (tensions entre conception de la solidarité et développement entrepreneurial de la structure). L'emploi de permanent salarié constitue une forme nouvelle de l'action associative, initialement conçu sur le seul modèle du bénévolat.

2) Ces évolutions en terme d'emploi doivent nous interroger sur l'émergence ou non d'un espace professionnel spécifique aux structures de l'insertion par l'activité économique. Si, malgré de sérieuses réserves, l'évolution générale n'est pas discutable, tous les types d'emploi ne sont cependant pas concernés de la même manière : le processus de professionnalisation des individus ne s'opère pas de manière identique et unifiée. Cet espace professionnel ne se précisera qu'en procédant à un travail sérieux de définition et d'état des lieux des théories disponibles pour éclairer notre réflexion et nous permettre de réaliser de manière systématique l'analyse de la situation du champ au regard de la difficile question de l'émergence (la construction dans une démarche théorique constructiviste) d'une nouvelle profession au sein des associations intermédiaires.

Le chapitre V se propose d'examiner avec précision la situation des permanents salariés des structures du dispositif d'insertion par l'activité économique des associations intermédiaires. Deux sections servent le projet énoncé ci-dessus :

- Section 1 - Professionnalisation, groupe professionnel et profession : un ensemble théorique difficile à clarifier ;
- Section 2 - Mouvement et pérennisation des emplois de permanents

Section 1 - Professionnalisation, groupe professionnel et profession : un ensemble théorique difficile à clarifier

L'usage des termes profession et professionnalisation nous renvoie avec force, certains diraient avec évidence, à la sociologie des professions, ce sous-ensemble de la sociologie du travail et des organisations, très longtemps identifié à la *Sociology of the*

Professions anglo-saxonne[525]. Il est donc indispensable de clarifier le vocabulaire que beaucoup de professionnels utilisent dans des acceptions fort différentes, ce qui pose de sérieux problèmes de théorisation. La réalité d'une profession et le processus d'émergence d'un groupe professionnel représentent des formes historiques d'organisation sociale, permettant de catégoriser les activités de travail et inséparables de deux questions liées que nous avons introduites dans le premier chapitre de la thèse : celle des rapports entre l'Etat et les individus et celle de l'existence de corps intermédiaires entre ces deux acteurs (Emile Durkheim les nommait « groupes intermédiaires »[526]). Pierre Tripier et Claude Dubar (1998) soulignent les enjeux fondamentaux de la question des professions comme alternative à une autre forme de l'action collective, le syndicalisme :

> « celui [enjeu] de l'organisation sociale et de la cohésion morale des sociétés modernes, ainsi que la question-clé qui structure leur argumentation : comment rendre compte et anticiper l'influence des organisations professionnelles face à l'envahissement du marché, de l'économie capitaliste et de ses conséquences ? » (Dubar, Tripier, 1998, p. 68).

Nous pouvons sans trop de difficulté entrevoir que la réalité des groupes professionnels (ou des professions) prend appui sur des théories[527] qu'il serait utile, voire nécessaire, d'exposer, elles-mêmes reposant sur des modèles[528] qui doivent être explicités. En nous référant à la démarche de Claude Dubar et Pierre Tripier (1998), nous avons choisis de nous interroger sur les fondements théoriques de l'observation des chercheurs ; mais

---

[525] Très longtemps, les sociologues français ont procédé davantage dans une logique de la critique que dans le projet de fondation d'une sociologie des professions à la française. Citons simplement les principaux chercheurs français engagés dans les années soixante-dix : Marc Maurice, Jean-Michel Chapoulie ou encore Georges Benguigui.

[526] Emile Durkheim écrit que « le malaise politique a la même cause que le malaise social dont nous souffrons. Il tient, lui aussi, à l'absence d'organes secondaires placés entre l'Etat et le reste de la société » (1893).

[527] Non seulement, elles procèdent de transpositions plus ou moins rationnelles et modernes des modèles idéologiques anciens, mais elles constituent aussi des points de vue spécifiques qui visent à une certaine généralité.

[528] Reprenant les travaux de Claude Duby (1978), Claude Dubar et Pierre Tripier écrivent, page 15, que la notion de modèle renvoie à « une manière de penser et de parler le monde » qui se situe « à la confluence de la pensée et du langage » et qui constitue, avant tout, une « forme », c'est-à-dire une « mise en forme des activités » et au-delà, « une certaine façon de dire l'action de l'homme sur le monde ». Il s'agit de « systèmes symboliques qui dictent la conduite des hommes et la justifient à leurs propres yeux ». Les auteurs ajoutent que les modèles « sont des types idéaux, au sens de Max Weber, qui se combinent dans les dynamiques historiques des professions les plus anciennes qui constituent souvent une suite de tensions entre (…) modèles ».

nous nous garderons d'approfondir cette étude puisque note propos n'est pas de traiter d'une sociologie des professions au sujet du dispositif des associations intermédiaires.

1.1 - La notion de profession : un ensemble conceptuel difficile à définir

Métier, corporation, emploi ou encore occupation, profession, professionnel sont des mots qui tentent, de manière très imparfaite, de rendre compte de la réalité de la société salariale moderne occidentale depuis la seconde moitié du XIXème siècle. Sans être imprécis, ces termes ne reflètent souvent qu'un aspect du problème, leur usage étant connoté en fonction de l'époque, des contextes historiques, juridiques et économiques des auteurs qui les emploient. La définition des termes en jeu pose de grandes difficultés car elle touche à de multiples problématiques sociales que traitent aussi bien la sociologie du travail que celle qui aborde les questions de l'organisation. Néanmoins, la question mettant en évidence, non seulement des débats sémantiques ou étymologiques dans les sciences sociales, mais aussi de véritables enjeux politiques, le détour par les définitions reste indispensable.

1.1.1 - Un terme aux définitions multiples

L'étymologie du mot profession propose quatre acceptions différentes, que Claude Dubar et Pierre Tripier ont reprises dans leur ouvrage (1998), chacune d'elles suscitant un débat.

1) Un premier sens vient de la racine latine *professio* qui signifie « déclaration publique de sa foi ou ses opinions politico-idéologiques ». Vouloir être membre d'une profession correspond à une action de déclaration publique de ses intentions, de ses opinions ou de ses croyances religieuses. L'exemple classique est la profession de foi que les religieux réalisent quand ils veulent entrer dans les ordres. La dimension vocationnelle est fortement présente dans cette première acception, ce qui situe le terme dans une grande proximité avec l'expression allemande *beruf* (besogne, vocation), chère à Max Weber. Ce dernier a trouvé dans cette définition les raisons de l'essor du capitalisme, au travers de la révolution des mentalités que propose le protestantisme et ses principes de vie : « l'homme est sur terre pour se livrer à des œuvres terrestres, et [que] le succès de ses entreprises est le signe de la grâce divine (…) » (1964). Dans ce contexte, avoir une profession établit, pour le

protestant du XIXème siècle, une relation singulière à sa besogne (premier sens de *beruf*), « relation si nécessaire au capitalisme » (Weber, 1964, p. 80).

2) Un second sens, plus concret permet d'appréhender le terme profession comme une activité (sous forme d'un emploi) qui permet de gagner sa vie (dans le sens de revenus acquis par l'activité exercée). Les anglo-saxons parlent d'*occupation*, ce qui écarte totalement l'idée de vocation (traduit en anglais par le mot « calling »).

3) Un troisième sens considère l'ensemble de ceux et celles qui exercent le même métier. Le langage courant a souvent associé « métier » et profession, même s'ils ne renvoient pas à des univers de pensée identiques, comme peut l'attester l'intrication des ces deux notions dans le terme « corporation ». Les pratiques sociales peuvent parfois traduire la volonté commune de ne pas s'arrêter à ce qu'elles considèreraient comme des rhétoriques car les deux termes, selon Odile Piriou (1999, p. 169), ont perdu « leur sens libéral et sont utilisés selon une plus large extension », à la fois dans le français courant et le langage administratif. Dans cette troisième acception se trouve réunis des individus qui se désignent de la même manière car ils exercent « au nom du même métier » ou du « même statut professionnel » ; on parlera plus aisément de corporation ou de groupe professionnel. Si l'usage du terme « groupe professionnel » se résume aux individus qui exercent le même métier, la diversité de ceux-ci au sein des associations intermédiaires, rend opportune l'hypothèse qu'il existe non pas un mais plusieurs groupes professionnels et confirme que le champ de l'insertion par l'activité économique n'est pas homogène car les métiers qui s'y exercent sont différents.

4) Un quatrième sens désigne la position que l'on occupe dans l'organisation dans laquelle on intervient.

Ces quatre acceptions très contrastées permettent d'appréhender la notion de *profession* qui recouvre des réalités sociologiques et des univers de pensée très différentes, renvoyant à des problématiques sociales bien distinctes. Elles sont proposées pour essayer de rendre compte de ce qui se dissimule derrière les apparences du réel des situations professionnelles d'emploi, quelles que soient celles-ci. Le « travail » de définition procède comme une herméneutique, un système d'interprétation de signes complexes, qui permettra de « faire parler les signes et de découvrir leur sens » (Foucault, 1975), démarche classique de la sociologie des religions, archétype de la

sociologie continentale. Le terme « profession » n'est pas synonyme de religieux ou de religion mais sa sémiotique est d'essence sacrée : le religieux n'est pas loin derrière le voile des signes de la langue. Nous aurons certainement toujours à nous en souvenir et à y travailler, ultérieurement.

1.1.2 - Profession *: problème de traduction d'un concept anglo-saxon*

Le terme « profession » est si souvent associé aux notions de liberté, de libre arbitre[529], qu'on a cru, pendant longtemps que le titulaire d'une profession représentait l'esprit même du capitalisme industriel, puisque qu'il exerçait son ouvrage avec vocation (comme l'ensemble des devoirs terrestres), à l'image de l'homme de loi ou du médecin qui pratique. L'acception anglo-saxonne de « profession » s'apparente à l'idée de vocation qui, selon Max Weber, est traduite en allemand, par le terme *Beruf*, ce qui a constitué le fondement de la démarche de ce dernier pour décrire l'émergence et l'essor du capitalisme, à travers la révolution des mentalités que propose le protestantisme, en Europe mais surtout aux Etats-Unis dès la fin du XIXème siècle.

Encadré 28 : Profession et religion

Tout comme *beruf* en allemand, le terme *calling* anglais suggère une connotation religieuse - celle d'une tâche imposée par Dieu - si l'on reprend l'idée de Max Weber. Mais cette dimension religieuse s'inscrit dans le quotidien de l'homme, au sens d'une tâche de l'existence [*Lebbensstellung*], d'un travail défini. L'impact de la Réforme luthérienne fut de développer un sens particulier à l'expression *beruf*, tout en lui gardant une référence religieuse importante. « Inéluctablement, l'activité quotidienne revêtait ainsi une signification religieuse, d'où son sens [de vocation] que prend la notion de *beruf*. Celle-ci est l'expression du dogme, commun à toutes les sectes protestantes, qui rejette la discrimination catholique des commandements moraux en *praecepta* et *consilia*. L'unique moyen de vivre d'une manière agréable à Dieu n'est pas de dépasser la morale de la vie séculière par l'ascèse monastique, mais exclusivement d'accomplir dans le monde les devoirs correspondant à la place que l'existence assigne à l'individu dans la société [*Lebbensstellung*], devoirs qui deviennent ainsi sa « vocation » [beruf]. » (Weber, 1964, p. 90).

Cette acception du terme est bien d'origine anglo-saxonne : il doit beaucoup aux travaux de Max Weber et rend logique son association au courant de la sociologie anglo-saxonne des professions. Du coup, au regard d'une conception européenne continentale de la sociologie, se pose la question de la traduction en français du terme

[529] Même s'il est associé à la notion de devoir, comme l'a démontré Max Weber (1964).

profession. Le terme reste ambigu car son acception anglo-saxonne n'a pas de correspondance exacte en français. Gilles Ferréol, dans son dictionnaire de sociologie (1991, p. 203)[530], propose trois sens que nous reprenons ici pour en montrer toutes les limites d'usage. *Profession* peut désigner :

- Le genre de travail habituel d'une personne. Le terme est alors proche de celui d'activité ou d'occupation. Dans le chapitre I, nous avons tenté de distinguer activité et travail, ce qui ne fait que compliquer les choses car les mots ne recouvrent pas les mêmes notions.

- L'ensemble des intérêts d'une collectivité donnée, au sein de laquelle chaque participant exerce un même métier. Le terme évoque alors celui d'emploi spécialisé (par une formation spécifique mais elle ne dit pas comment elle est organisée), reconnu (par les acteurs sociaux, de l'entreprise, de l'environnement) et organisé (dans le sens d'une codification unificatrice type convention collective ou déontologique). Claude Dubar et Yvette Lucas, en 1994, ont parlé de « profession organisée » (ou de « profession établie ») pour essayer de traduire l'expression anglo-saxonne « profession ». Notons que cette définition associe trois termes : profession, métier et emploi.

- Le groupe des professions libérales, occupation à caractère intellectuel dont la rémunération exclut l'idée de profit. Ici, la tentative de définition est totalement déconnectée de l'observation actuelle, où la profession libérale est souvent associés à l'idée de profit et moins au principe de l'intérêt général qui se confond de plus en plus avec l'intérêt particulier, qui, lui, n'est absolument pas désintéressé.

Nous constatons encore une fois que les définitions du terme « profession » sont diverses et reflètent bien des enjeux, au-delà de ceux de la langue, réels touchant à des ordres de valeur supérieurs. Qu'en est-il dans la sociologie de l'école française ?

1.1.3 - Le « groupe professionnel » comme mode de dépassement de l'impasse définitionnelle

Etudier la notion de « profession », le processus de professionnalisation, c'est s'intéresser à ceux, les professionnels, qui la composent ou tentent de constituer leur

[530] Nous avons procédé à une synthèse trop rapide des différentes conceptions en jeu : un travail plus approfondie resterait à être conduit. Non qu'il n'existe pas, mais pour y contribuer, grâce aux apports des situations observées dans le cadre des études empiriques actuelles et à venir.

activité en un espace social reconnu et reconnaissant : c'est s'intéresser à la notion durkheimienne de « groupe professionnel ». C'est comprendre comment le « fait professionnel », comme le nomme Emile Durkheim (1893), structure et organise l'ensemble social de la civilisation occidentale dite moderne (en opposition à la société dite traditionnelle).

Le « fait professionnel » opère au travers de l'évolution des formes de l'action individuelle professionnelle, dans les nouveaux espaces sociaux de la société moderne de la fin du XIXème siècle, qui vont prendre des dénominations fort différentes et des orientations politiques diamétralement opposées comme le « groupe professionnel » (Durkheim), la « classe sociale » (Marx), ou encore les notions telles « occupation », corporation, confrérie ou encore métier. La liste est relativement longue et on peut s'y perdre, si on ne procède pas à un travail de clarification. La notion de « groupe professionnel », à la différence de l'acception « profession », est une expression propre à la sociologie des professions continentale. Trois modèles structurent celle-ci, principalement d'origines française et allemande : la *profession-corps*, la *profession-confrérie* et la *profession illégitime*[531]. L'approche d'Emile Durkheim concernant les groupes professionnels s'appuie sur le modèle religieux de la société : le groupe professionnel se réfère à la notion de *profession-corps* sur le modèle « catholique » des *corps d'état*. Ce modèle a un double sens. D'une part, le terme « état » désigne une catégorie juridique, synonyme d'emploi qualifié ou de statut professionnel (depuis le haut Moyen-Age jusqu'au XIXème siècle), opposant « les travailleurs ayant un état, c'est-à-dire relevant juridiquement et socialement d'un corps d'état aux gens « sans état », c'est-à-dire sans qualification et sans appartenance à une communauté professionnelle qui les protège » (Supiot, 1994, p. 83). D'autre part, le terme « corps » renvoie, à l'origine, à deux notions théologiques essentielles dans l'histoire du christianisme, celles d'Eglise et de *Corps du Christ*, transposées dans la politique.

Trois idées primordiales, s'appuyant sur les travaux d'Emile Durkheim (1893), servent de base à la formulation de la plupart des théories historiques et actuelles concernant une sociologie du « groupe professionnel » :

---

[531] Voir la partie I de l'ouvrage de Claude Dubar et Pierre Tripier, *Sociologie des professions*, pour un développement plus complet.

1) Le développement des sociétés modernes passe par le développement des professions (il faudra parfois restaurer d'anciennes formes d'action collective, mais elle sera toujours à organiser). Cette « impérieuse nécessité » doit assurer une fonction importante, à savoir la cohésion sociale et morale du système social.

2) Si l'on accepte le principe de la continuité de la théorie du social de Durkheim (1893), les groupes professionnels occupent une place centrale comme moyen de lutter contre ce que l'auteur désigne sous le vocable de suicide anomique, c'est-à-dire le mal spécifique du nouveau monde, révélateur de sa crise profonde. Les conditions de rétablissement d'une organisation sociale susceptible de permettre un fonctionnement « normal » des sociétés modernes ne semblent pas réunies car elles n'ont pas pu dégager les formes nouvelles et supérieures d'intégration et de régulation sociales. L'observation de la société de la fin du XIXème siècle montre plutôt une extension de la misère ouvrière, des conflits sociaux, de l'individualisme destructeur.

> « Ce mal nouveau, l'anomie, [qui est] cet affaiblissement de la conscience des normes et du lien social, devenu un état chronique dans le monde économique moderne » (Durkheim, 1893).

3) Sur le modèle de la réussite (au sens d'un rapport toujours adéquat entre efficacité économique et morale professionnelle) de certains corps professionnels, Emile Durkheim préconise la restauration de « groupe professionnel », c'est-à-dire :

> « celui que formeraient tous les agents d'une même industrie réunis et organisés en un même corps » (Préface à la seconde édition du livre De la division sociale du travail, 1902, pp. III à XX).

L'ensemble des acceptions composant une définition multiforme rend difficile et incertaine notre tentative de clarification tant les points de vue sont fortement liés aux contextes dans lesquels ils sont employés[532]. Toutefois, s'appuyant à nouveau sur les travaux de Claude Dubar et de Pierre Tripier (1998), on observe que trois registres de

[532] Nous mettons de côté la question de l'existence d'une profession, tout comme nous ne nous interrogeons pas sur le fait que l'existence du « groupe professionnel » puisse être une étape vers la profession (voir 1.2 de cette section 2 du chapitre en cours).

travail différents sont mobilisés quand il s'agit de faire de la sociologie des professions : 1) un travail d'ordre *cognitif* (concernant les savoirs sur les appellations, les spécialités sémantiques, les filières de sens) ; 2) un second, d'ordre *affectif* (enjeux de valeurs et de choix) ; 3) En dernier lieu, un travail d'ordre *conatif* (les actions pour défendre ses intérêts, en référence à des mouvements collectifs). D'une certaine manière, les auteurs nous proposent un ensemble d'outils méthodologiques pour appréhender la question d'une définition unifiée et aisée de la notion de profession. Dans le cadre du champ de l'insertion par l'activité économique, en appliquant ces outils d'analyse à notre objet, pourraient-ils nous apporter les arguments qui fonderaient l'existence d'une profession (ou en construction) ou de groupes professionnels (en transition vers une profession ou non) au sein du dispositif des associations intermédiaires ? Trois considérations semblent possibles, pouvant répondre à la grille que nous proposent Claude Dubar et Pierre Tripier (1998) :

- Le premier enjeu est d'ordre pratique , nous avons déjà pu souligner que les structures de l'insertion par l'activité économique jouaient le rôle d'intermédiation entre l'Etat (ses politiques publiques) et les individus (les bénéficiaires de l'action, auxquels nous adjoindrons, pour partie, le groupe professionnel des permanents), au travers de la question de la professionnalisation. La pratique professionnelle fonctionne comme processus de socialisation professionnelle, au travers de l'expérience par la pratique et un travail de subjectivation nécessaire comme démarche de distanciation vis-à-vis de celle-ci (Dubet, 1994). Les deux processus observables constituent une étape vers le groupe professionnel ou la profession. Si ce premier enjeu semble classique, il est néanmoins central dans notre thèse. La compréhension des enjeux politiques et sociétaux dans lesquels se situent les associations intermédiaires, leurs actions et la gestion des effets des politiques publiques nous laissent interrogatif ! Mais les situations sociales sont très variées ; les structures aussi.

- Quel professionnel se fabrique-t-il au sein de ces ensembles est notre second enjeu ? L'accès, ses conditions, la vie au sein d'une *profession* correspondent à une possibilité d'accomplissement de soi pour l'individu qui y entre, y vit. Les individus trouvent une identification possible et l'expression de valeurs d'ordre éthique au travers des activités de travail que le groupe organise ; cela structure l'individu et organise le groupe social dans son ensemble. Quelle est la culture qui se construit

là ? Nous avons pu entendre toute l'importance de ceci dans les propos de nombreux permanents associatifs : l'espace professionnel est un lieu de construction de soi, d'identification, parfois tellement encadrant qu'il est perçu comme le seul possible (AI R., par exemple, mais aussi *E-s*…), comme le seul horizon pour certaines fonctions comme le secrétariat-accueil (AI A., AI Aide F., …).

- Enfin, en troisième lieu, l'analyse subjective ne doit pas faire oublier que le développement des professions pose un enjeu de type économique qui, selon Claude Dubar et Pierre Tripier (1998), reprend la « question de la compatibilité entre professions[533] et marché et, au-delà, celle de l'avenir des professions dans une économie de marché de plus en plus rationalisée et mondialisée » (p. 13-14). Rappelons en effet qu'il y a groupe professionnel quand l'ensemble des acteurs défend ses intérêts en essayant de maintenir un monopole sur ses activités, sur une clientèle fidélisée, mais aussi une rémunération élevée et un emploi stable, sans oublier la dimension de reconnaissance sociale que leur procure les activités développées (renforçant ainsi une expertise). Est-ce le cas pour le dispositif des associations intermédiaires ? Certaines structures le posent comme principe de leur intervention (exemple de l'AI AD. qui recrute des diplômés, avec un niveau de rémunération important, mais aussi l'AI *S-e*). Par contre, dans d'autres structures aux histoires institutionnelles et locales différentes, la situation peut-être toute différente. Ainsi, de manière quelque sommaire, en citant les structures des Pays de Loire étudiées dans l'enquête du Céreq (entre 1998 et 1999), elles ont tendance à ne pas se développer dans cette direction.

A l'évidence, les professionnels de l'insertion par l'activité économique, leurs modes de structuration et de développement les font apparaître comme un ou plusieurs groupes professionnels distincts, sachant toutefois que la dernière dimension est plus incertaine, pour toutes les activités professionnelles développées par les permanents salariés (mais souvent elles le sont par des bénévoles). Comme tout travail de définition, deux traits sur trois peuvent suffir pour délimiter les choses ? Le paragraphe suivant est proposé pour présenter un ensemble définitionnel plus à même de répondre à notre interrogation, en définitive celle du processus de professionnalisation des permanents que de la

[533] Nous gardons le terme, qui n'est pas encore stabilisé concernant le champ de nos investigations.

définition stricte d'une profession dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

1.2 - Le processus de professionnalisation est au cœur de la définition de profession

Avec l'avènement de la société moderne et son essor économique de type capitaliste dans la seconde moitié du XIXème siècle, les activités de travail se professionnalisent[534] selon l'expression des fonctionnalistes tels les sociologues Carr-Saunders, Talcott Parsons ou encore l'historien britannique Wilson[535]. Ces activités ou « occupations » s'organisent ; les groupes professionnels ainsi structurés, toujours plus nombreux, aspirent à se faire reconnaître comme des professions. Ce processus « quasi naturel » est lié au phénomène de professionnalisation des activités. Comment l'expliquer ? Le courant fonctionnaliste propose un schéma explicatif du passage de la situation dite « d'occupation » à celle de « profession » qui sera alors considérée comme de la professionnalisation. Bien évidemment, nous devrons vérifier s'il en va de même pour les structures de l'insertion par l'activité économique.

1.2.1 - L'approche fonctionnaliste de la professionnalisation

Si le schéma de l'approche fonctionnaliste de la professionnalisation est clair, il ne nous indique pas comment les chercheurs du courant fonctionnaliste[536], notamment leur chef de fil Talcott Parsons, ont procédé pour l'élaborer ? Leurs travaux ont établi ce schéma

---

[534] D'un point de vue historique, l'idéologie libérale du professionnalisme devient l'un des supports du développement du capitalisme naissant dans les sociétés modernes, mettant en œuvre le paradigme durkheimien de la restauration des groupes professionnels comme forme alternative au monde « des affaires » et comme processus central de la régulation sociale des sociétés modernes.

[535] Dans l'esprit de l'école anglaise de la *Sociology of the Professions* des années 30, le sociologue Carr-Saunders et l'historien Wilson ont étudié le mouvement associatif anglais (qui s'est développé à partir du XVIIIème siècle). Celui-ci s'est structuré comme une forme d'organisation sociologique et historique autonome, offrant une alternative aux mouvements syndicaux, forme d'organisation économique dans la société libérale de l'époque (Carr-Saunders A. M. et Wilson P. A., « The profession ». In : Dubar C. (1991), *La socialisation professionnelle*, Paris, Armand Colin, p. 132).

[536] Courant sociologique américain qui considère que les institutions ou les pratiques sociales perdurent, non parce qu'elles proviennent de l'héritage du passé, mais parce qu'elles correspondent à une fonction, c'est-à-dire qu'elles jouent un rôle dans la société présente. Cette théorie présuppose la stabilité et l'intégration des systèmes sociaux, même si ces conditions sont remises en cause par les plus récentes recherches, portées par une nouvelle génération d'auteurs fonctionnalistes. Ces derniers (De Singly, Luhmann) considèrent qu'il faut envisager les phénomènes sociaux sous l'angle de leur fonction (à quoi ils servent ; quelle fonction ils exercent ?), ce qui leur permet de ne pas avoir besoin du paradigme de la société considérée comme un organisme (dont la dynamique est à penser comme totale et entièrement dépendante comme tout vie organique).

de passage des activités dites d'occupation à celles organisées au sein d'une profession pour les plus anciennes et prestigieuses des activités dites d'occupation[537]. Comment sont-elles parvenues historiquement à se faire reconnaître comme des professions modernes ? Ce passage est possible si on postule l'homogénéité du groupe professionnel et que l'activité réalisée est liée au besoin social qu'elle est sensée satisfaire logiquement.

Trois traits caractéristiques de la profession de type fonctionnaliste sont souvent retenus[538] (car revenant le plus souvent) :

1) La spécialisation du savoir[539], qui entraîne une détermination précise et autonome des règles de l'activité. ;

2) Une formation intellectuelle de niveau supérieur, qui suppose l'existence d'écoles de formation dûment reconnues ;

3) Un idéal de service qui rappelle l'établissement d'un code de déontologie et le contrôle par les pairs.

Les disciples du courant fonctionnaliste retiendront finalement deux caractéristiques centrales qui vont permettre de différencier une profession d'un autre type d'activité : 1) la formation (longue et spécialisée, elle permet l'acquisition d'une culture professionnelle) et 2) la défense d'une professionnalité qui se traduit par la mise en place d'instances gérées par la profession, capables de veiller au bon fonctionnement des pratiques professionnelles et de définir une éthique[540]. Ainsi, une profession doit répondre à des besoins essentiels ou à certaines fonctions sociales. En s'appuyant sur le

---

[537] L'exemple le plus célèbre est certainement l'étude de la fonction médicale par Robert King Merton, en 1957. Le travail de recherche empirique sur les étudiants de médecine va lui permettre, dans le prolongement des travaux de Talcott Parsons, de montrer que l'institutionnalisation de ces activités, notamment la constitution d'un cursus spécifique et son affiliation à l'Université, est décisive pour constituer la profession de médecin aux Etats-Unis.

[538] Ces trois repères ne sont pas ceux mis en évidence par les premiers travaux. C'est Flexner qui, en 1915, propose la première série de six traits caractéristiques de la *profession* (cité par M.-L. Cogan en 1953 [« Toward a definition of profession », *Harvard Educational Review*, XXIII, pp. 33-50].

[539] L'usage du terme « savoir » est centrale dans la conception fonctionnaliste, car il permet de distinguer deux autres termes, que l'on retrouve souvent dans le langage commun. L'acquisition d'un savoir permet de ne pas confondre profession avec métier. Ce dernier procède par apprentissage imitatif. Mais la combinaison « savoir » et « formation supérieure » traduit une autre dimension de l'approche fonctionnaliste concernant les professions, à savoir qu'il met l'accent sur la domination du savoir intellectuel et scientifique sur tout autre forme d'accès à la sphère sociale.

[540] L'exemple célèbre est celui développé par Talcott Parsons, à partir de la relation médecin-malade qui illustre le modèle de la relation entre un « professionnel » et un client. Cette démarche, de type monographique, sera étendu à d'autres corps professionnels, comme les professions du droit ou de l'enseignement.

principe d'une distinction entre l'Etat et l'individu, les fonctionnalistes considèrent que la profession est celle qui, ayant reçu un degré d'autonomie, doit avoir un idéal de service pour répondre à des besoins sociaux essentiels de la société. En ce référant à cette dernière rubrique, l'action des associations intermédiaires correspond à ce que les fonctionnalistes définissent par profession. Les entretiens ont pu révéler la force de volonté des permanents au service de leur mission d'insertion des publics. Certains professionnels la vivent comme une charge, un ministère à exercer. Toutefois les pratiques professionnelles observées et le niveau de structuration de l'organisation ne reflètent pas encore toutes les caractéritiques présentées ci-dessus.

Encadré 29 : Les six traits de la profession selon Flexner

- Les professions traitent d'opérations intellectuelles associées à de grandes responsabilités individuelles ;
- Leurs matériaux de base sont tirés de la science et d'un savoir théorique, qui
- comportent des applications pratiques et utiles ;
- et sont transmissibles par un enseignement formalisé ;
- Les professions tendent à l'auto-organisation dans les associations et
- leurs membres ont une motivation altruiste.

[repris par Claude Dubar et Pierre Tripier dans leur ouvrage *La sociologie des Professions*]

La proposition de définition en trois traits[541], présentée page précédente, est une « traduction » synthétique des diverses définitions postérieures à celle de Flexner. Plus récemment, ce sont les travaux de Wilensky (dans les années soixante) qui vont apporter un éclairage renouvelé à l'approche fonctionnaliste initiale. Une occupation professionnelle devient une profession quand les six critères suivants sont réunis et s'organisent dans l'ordre qui suit :

1) Etre exercée à temps plein.

2) Comporter des règles d'activité.

3) Comprendre une formation et des écoles spécialisées.

4) Posséder des organisations professionnelles.

[541] Notons, pour la petite histoire des définitions, que la définition en six points faisait, à son époque, consensus.

5) Comporter une protection légale du monopole.

6) Avoir établi un code de déontologie.

Ce nouveau schéma[542] permet d'observer ce que Robert King Merton nomme la professionnalisation de certains emplois (au sens « d'occupation »), c'est-à-dire le processus historique à travers lequel un groupe professionnel quelconque se fait reconnaître comme profession, tout en se dotant progressivement des attributs « fonctionnels » de ce type de groupement (les six critères cités ci-dessus). La difficulté réside dans l'existence effective de ces six critères dans les groupes professionnels observés (au moment de l'observation et au regard de leur histoire), ou, c'est-à-dire les *Occuaptional group*, selon le vocabulaire de la sociologie des professions. Peut-on considérer telle ou telle « occupation » comme une profession si elle ne réunit pas tous les critères, à un moment de son histoire ? Dans quel ordre doit-on organiser les étapes du passage entre occupation et profession ?

L'exemple classique français est celui du corps enseignant qui, quoique ne bénéficiant que de cinq des six attributs, peut être considéré comme une profession ? On repère ainsément que l'enseignant appartient à une profession même si les six attributs ne sont pas réunis. Par contre, concernant les professionnels des associations intermédiaires, les définir comme une profession n'est pas entendable.

1.2.2 - Professionnalisation, groupe professionnel et profession dans le champ de l'insertion par l'activité économique

Plusieurs considérations peuvent être formulées à ce stade de notre propos. Le champ de l'insertion par l'activité économique a une histoire relativement récente, à peine une vingtaine d'années dans la configuration actuelle (types de structures, définition des missions, organisation…). Cette relative jeunesse est certainement un frein à une approche telle que le propose le courant fonctionnaliste. En effet, aucun des six critères n'est pleinement atteint aujourd'hui. En même temps, nous observons que la dynamique générale du dispositif et des acteurs des associations intermédiaires, notamment, est d'atteindre certains critères. Nous sommes plus dans une phase intermédiaire, dans une logique de transition vers la forme profession. Le champ de l'insertion par l'activité économique est en construction : il ne peut vraisemblablement pas être considéré

[542] Abbott qualifie cette chaîne de critères de schéma fonctionnaliste de référence, c'est-à-dire de « mise en histoire d'une définition *a priori*. » (Dubar, Tripier, 1998, p. 90).

comme une profession au sens strict de la définition fonctionnaliste. Mais si l'on retient les critères du statut professionnel, de l'emploi occupé, les permanents sont effectivement dans un processus de professionnalisation qui les distinguent des formes d'action telles que le bénévolat associatif, le militantisme d'action[543]. Nier qu'un processus de professionnalisation existe, ou est en œuvre, serait une erreur d'analyse : les formes, les règles et les procédures de cette évolution restent à établir avec précision. Qu'en est-il ?

L'exercice professionnel de l'activité est de plus en plus l'affaire de permanents salariés, même si la part du bénévolat reste conséquente (très liée à l'histoire de chaque structure, en fait). Les règles de l'action sont fixées par la loi du 29 juillet 1998, qui encadre le champ de l'insertion par l'activité économique. Cette encadrement légal a, dans une certaine mesure, favorisé la protection de l'activité. Mais on ne peut pas parler de monopole pour les associations intermédiaires : certaines activités comme la mise à disposition en entreprise sont partagées avec le secteur des entreprises de travail temporaire d'insertion par exemple. Quant aux critères relatifs à l'existence d'organisations professionnelles et l'établissement d'un code de déontologie, l'action des têtes de réseaux nationales peut correspondre à la définition proposée. Mais au sein du champ de l'insertion par l'activité économique coexistent trois têtes de réseaux au plan national (FNARS, COORACE et le CNEI). Dans certaines régions, comme en Lorraine, nous pouvons observer la présence d'un quatrième réseau, dissident de l'un des trois nationaux et limité à la Lorraine.

Face à l'exigence de la définition et ses évolutions dans le temps (voir encadré n°27), le milieu professionnel des structures de l'IAE se construit plutôt dans une logique de « corps professionnel », et seulement pour certains groupes de salariés, comme le souligne Agnès Legay (2001)[544].

---

[543] Citons deux exemples de conventions collectives qui ont eu un effet de professionnalisation des individus, dans des secteurs « vosins » : le travail temporaire et les missions loclaes (ML) et PAIO. Les salariés du secteur du travail temporaire est des missions locales ont obtenu, pour les uns un statut (convention collective de 1986) et, pour les seconds, une grile de classification et de qualification de leurs actiivtés. C'est un processus qui reste très ambryonnaire dans le secteur de l'IAE.

[544] Soulignons que d'autres champs professionnels ont fait l'objet de recherches similaires. Signalons ici simplement les travaux du GREE-CNRS (2001, 2002) et du Céreq sur les Emploi-jeunes (2002), les aides à domicile (1997), ainsi que les travaux de Michel Lallement sur les aides familiales (1998).

Encadré 30 : Les cinq ensembles de conditions à réunir pour qu'un corps professionnel soit considéré comme une profession (selon *La sociologie des professions*, Dubar et Tripier, *Op. Cit.*).

1 - La délimitation d'un objet qui définit à la fois le domaine et la finalité de l'intervention de la profession.

2 - L'existence d'un savoir, c'est-à-dire d'un système d'expertise regroupant des capacités à la fois techniques, gestionnaires et sociales.

3 - La mise en œuvre de ce savoir, c'est-à-dire l'utilisation de ce savoir selon un certain nombre de normes et de valeurs qui définissent l'univers moral en même temps que l'identité profonde de la profession.

4 - La reconnaissance de ce savoir et de cet univers, c'est-à-dire la reconnaissance sociale de la légitimité d'intervention de la profession, à la fois légitimité d'un champ d'intervention et légitimité du système d'expertise des intervenants.

5 - Le contrôle de ce savoir, c'est-à-dire la garantie de la possession des capacités d'expertise par un système institutionnel ou organisationnel de contrôle de l'accès à la profession.

Si la notion de professionnalisation renvoie principalement aux activités professionnelles mises en œuvre dans les structures du champ de l'insertion par l'activité économique, il ne faut pas oublier que derrière ces activités transparaissent des individus et des parcours de vie professionnelle qui dessinent les contours d'une nouvelle notion, celle de professionnalité. En fait, le processus de professionnalisation s'entend dans une double acception qui rend bien compte de la dualité entre niveau collectif et individuel et que nous ne faisons qu'introduire ici. D'une part, les activités professionnelles qui se développent dans un secteur d'activité donné sont exercées uniquement par des individus qui ont un métier, c'est-à-dire qu'ils sont spécialistes du domaine d'activité considéré. D'autre part, c'est, pour une personne, le fait de se professionnaliser, c'est-à-dire à accroître ses compétences. L'usage classique du terme de professionnalisation tend à privilégier la première acception au détriment de la seconde. Longtemps, l'usage du terme a porté sur le processus collectif qui affecte les milieux professionnels par des jeux d'édiction de règles permettant de contrôler l'accès aux postes de travail les plus qualifiés du milieu. Or, aujourd'hui, l'idée de professionnalisation est de plus en plus employée pour évoquer les processus individuels d'acquisition de compétences (meilleure progression, reconnaissance des compétences). Les processus en cours au sein du champ de l'insertion par l'activité économique tendent à souligner cet enjeu définitionnel dans l'emploi du terme de

professionnalisation, sans toutefois nous permettre de repérer et de décrire la professionnalité des acteurs[545].

D'un point de vue général, on peut à nouveau se demander si la professionnalité acquise par les permanents des dispositifs permet de savoir si le secteur de l'insertion par l'activité économique produit des professions, sachant qu'il n'y a pas de profession sans professionnalité.

Section 2 - Mouvement et pérennisation des emplois de permanents

L'étude réalisée par le Céreq (Legay, 2001)[546], à laquelle nous avons participé, concernant la professionnalisation de l'emploi associatif dans le secteur des associations intermédiaires, montre l'existence de deux périodes distinctes de construction des dispositifs de l'insertion par l'activité économique. Nous avions tenté, en vain, de trouver une période charnière unique, opérant la « rupture » pour toutes les structures, sans y arriver. C'était refuser que le contexte (intervention du monde économique, évolution du chômage, orientations des politiques publiques pour l'emploi) et les jeux de pouvoir au sein de l'organisation (différence de culture professionnelle en fonction du territoire, des origines des fondateurs, diversité des systèmes de communication et d'action) pouvaient jouer un rôle dans la structuration de l'association. L'étude approfondie des associations intermédiaires, les discours des dirigeants interviewés (tant bénévoles que salariés) et l'analyse dynamique des emplois de permanent permettent toutefois de dégager une première réflexion : dans le processus de construction du secteur, l'évolution des structures se fait en deux périodes utiles à distinguer car elles

---

[545] Les Missions Locales et PAIO ont construit sur ce schéma une convention collective qui se fonde sur des référentiels de domaines de compétences pour les différents opérateurs de cet espace. La convention collective est venue parapher un travail de formalisation des pratiques professionnelles. Le travail conduit par les têtes de réseau entre-t-il ans ce schéma ?

[546] Rappelons pour mémoire l'hypothèse centrale du projet de recherche du Céreq : l'uniformisation progressive de la professionnalisation des permanents au sein des associations intermédiaires, dans le cadre d'un processus s'inscrivant dans un mouvement en deux temps :
- une première phase de professionnalisation « en ordre dispersé », dont les modalités sont fortement liées à l'origine et à la stratégie propres à chaque association,
- une phase ultérieure caractérisée par une convergence progressive des processus de professionnalisation, un « modèle » tendant peu à peu à émerger en terme de statuts d'emploi, de structures des professionnalités et de modes de professionnalisation.

correspondent à deux « époques » différentes de l'histoire institutionnelle des dispositifs et, plus généralement, du champ de l'insertion par l'activité économique. Deux dates les délimitent : les années 1993-1995 soit souvent entre six et huit ans après leur création, pour les plus anciennes, et 1998, avec la parution de la loi de lutte contre les exclusions faisant suite à deux années d'âpres tensions institutionnelles, où l'enjeu était la survie même du dispositif des associations intermédiaires. Nous n'avons pas totalement confirmé les hypothèses initiales : si nous avions bien perçu l'existence des deux périodes distinctes dans l'histoire de ce secteur, leurs caractérisations divergent de l'idée, par trop classique et attendue, que nous nous en faisions. Les hypothèses initiales avaient été formulées grâce à des travaux antérieurs qui ne laissaient que peu de place à l'observation des pratiques professionnelles réelles. Dans l'esprit des membres de l'équipe de recherche existait un modèle typique de développement de l'espace professionnel dans les activités nouvelles (aide à domicile, soins aux personnes, actions culturelles…) qui a guidé l'analyse des pratiques réelles des acteurs collectifs. C'est à cette correction d'optique que nous nous proposons de nous atteler dans la section 2 de ce chapitre.

I - Deux étapes dans le développement de la professionnalisation des permanents des associations intermédiaires

Le développement des emplois de permanents dans les structures de l'insertion par l'activité économique résulte d'une double logique, managériale et de solidarité, mais qui s'inscrit dans cette dynamique de manière plus contrastée qu'il n'y paraît, les formes de l'action ne répondant pas seulement à des impératifs économiques ou des « obligations » de solidarité. De plus, comme le relève Agnès Legay (2001, p. 65 et suivantes), deux périodes relativement distinctes sont à repérer dans le processus de professionnalisation des permanents[547] des associations intermédiaires. Une première période de l'action des dispositifs, que nous pouvons qualifier de lancement, « pionnière » pour certaines associations intermédiaires, se traduit par un recours massif

[547] L'introduction de la notion de permanent nous permettra de préciser notre réflexion à propos des rapports, nécessairement complexes et problématiques, qu'entretiennent les deux figures centrales de l'action dans ce secteur, à savoir le bénévole associatif et le salarié de la structure, du fait d'un processus général en cours dans le champ, la salarisation des activités.

au contrat aidé pour les emplois de permanents salariés, et donc par une très grande précarité des statuts salariaux au sein de la structure. Cette instabilité des statuts d'emploi pèse sur la précarité du dispositif, tant du côté des permanents que des salariés-bénéficiaires. Les seules contraintes économiques de rentabilité et de gestion interne ne peuvent expliquer en totalité la situation dans cette période (qui a vu un accroissement importante du chômage et sa massification). Une seconde période, de pleine activité, succède à la première, parfois de manière désordonnée mais se définissant par un développement dense et dépassant les limites des cadres initiaux de l'intervention auprès des populations les plus éloignés de l'emploi. Un coup d'arrêt à ce développement a été donné en 1998[548].

> Q : Une question d'ordre plus prospectif, des projets. Avec notamment les effets attendus de la loi sur les exclusions, la réduction du nombre d'heures en entreprise… Pour les demandeurs d'emploi, avez-vous des projets de type entreprise d'insertion, ETTI, filiale à l'intérieur de l'association ou ... ?
>
> R : L'entreprise d'insertion, non, c'est clair, l'ETTI il est évident dans le cadre de la loi contre les exclusions, qui va nous limiter à 240 heures en entreprises pour les salariés, la mise en place d'une ETTI sera peut-être nécessaire. On y réfléchit parce que le fait on tout seul, le fait on avec des AI voisines ? C'est sûr que pour faire une ETTI, il y a un gros problème financier, il faut qu'on verse une somme très importante qui est donc de 500 000 F, à titre de garantie. Le fait d'être adhérent COORACE, là, cela nous donne une petite facilité puisque les adhérents COORACE, quand ils font une ETTI, ne versent pas la totalité de cette somme. Il y a une banque au niveau national, la Coopérative du Crédit Commercial (BFCC) qui verse la partie la plus importante et l'AI adhérente ne verse que 10% de la somme. Maintenant ça nous pose d'autres problèmes. Il faut créer une deuxième structure, la fait-on sous forme associative avec un nouveau conseil d'administration…
>
> Q : Vous disiez non d'entrée de jeu à une EI. Pourquoi ?
>
> Une entreprise d'insertion ? On aurait pu effectivement au niveau de l'atelier à une entreprise d'insertion dans le domaine des travaux de menuiserie, mais … dans le domaine de la peinture, dans d'autres domaines, on a eu des relations difficiles avec d'autres entreprises du secteur marchand. On nous accusait de faire de la concurrence déloyale. Il me semble : autant l'ETTI reste effectivement dans le cadre de notre activité, surtout que maintenant, elle devient indispensable lorsqu'on

[548] Notons toutefois que les structures ont connu des périodes de fragilité en ce qui concerne les cadres réglementaires et législatifs utiles à l'exercice de leurs missions, ce qui a pu, à certaines occasions, créer des difficultés entre la structure et les pouvoirs publics chargés d'animer la politique publique de lutte contre le chômage et la promotion de l'emploi. C'est en tout cas, sur ce type de problème, que s'est noué le débat entre le gouvernement Jospin et les fédérations d'associations qui œuvrent dans ce champ et qui a abouti à la loi du 29 juillet 1998.

> dépasse un certain nombre d'heures pour une personne. Ca peut être un marche supplémentaire pour permettre l'insertion en entreprise pour les personnes pour lesquelles les entreprises demandent un peu plus de temps avant de se décider à une embauche, alors que dans le cadre de l'EI on est dans le secteur marchand, on vend des produits. On n'est pas là pour vendre des produits. On est là pour …
>
> (extrait d'entretien avec M. S., Président de T., 25 novembre 1998)

Les projets qui ont suivi se sont orientés vers la survie financière et la diversification des structures pour assurer la pérennité des emplois, et ainsi poursuivre la consolidation du dispositif entamée lors de la seconde période. La définition des organisations est également recentrée autour des missions historiques du dispositif.

2.1 - Une première période de précarité des formes d'emploi qui se définit par la prégnance de statuts aidés dans l'organigramme des structures

La première période, difficile comme toute période de démarrage d'activité, est caractérisée par la prégnance de statuts précaires, comme forme admise et reconnue, pour organiser les premiers recrutements (§ 2.1.1). Elle débouchera sur une cristallisation des tensions entre deux conceptions divergentes de la définition de l'action, l'une prônant la polyvalence des tâches, l'autre la spécialisation de ces mêmes tâches (§ 2.1.2).

2.1.1 - Premiers recrutements de permanents

Le choix du premier salarié est toujours un événement important dans la vie d'une organisation, car sont en jeu l'avenir de la structure et de la personne engagée ainsi que les engagements des acteurs. Le recrutement ne dépendant pas uniquement des opportunités économiques ou de la définition d'une stratégie arrêtée par les administrateurs de la structure, deux observations sont à prendre en considération :

- Premièrement, la « politique » de recrutement dans les structures d'insertion par l'activité économique, et notamment le choix du premier salarié, s'opère, très souvent, en fonction du poids du bénévolat associatif. En référence à la définition juridique de l'association, on peut observer deux situations distinctes dans le champ qui nous concerne (et qui semble assez général au monde associatif) : - d'une part, des associations qui se développent avec un engagement bénévole important

(militantisme « professionnel » dans certains cas), qui va produire une forme de recrutement particulier, notamment concernant la première embauche (essentiellement des profils de secrétaire). C'est le cas de figure de cette permanente, bénévole depuis la première heure, et qui l'est restée aujourd'hui près de vingt ans après la création de la structure[549] ; - d'autre part, dans le cas d'associations intermédiaires créées par des institutionnels, les élus d'un territoire donné par exemple, l'action est organisée par ces derniers à partir des ressources humaines dépendant de leur mandat. On a là une forme déguisée de travail bénévole mais bien plus encore une évidente instrumentation du secteur associatif par les pouvoirs publics[550]. Des professionnels du secteur de l'action sociale, en leur qualité d'administrateurs de la structure, passent quotidiennement, ou régulièrement dans les locaux de la structure pour rencontrer telle ou telle personne. Cet « engagement » vient en quelque sorte suppléer l'action des permanents salariés (coordinateur, responsable de la structure - en trop petit nombre durant cette première période[551]).

- Deuxièmement, l'effectif réduit de permanents est une autre caractéristique de cette période de démarrage. Il s'agit très souvent d'une seule personne, à temps partiel dans le cas d'une embauche sous statut aidé. Après la phase de lancement de la

---

[549] « En restant bénévole, elle ne doit rien à personne » peut-on lire dans la monographie de l'association (*E-S*, à E.). Sa position centrale dans la structure va orienter toute la stratégie de recrutement des permanents salariés. La première salariée de la structure *E-s* à E. précisa dans son entretien l'importance de l'accueil et de l'aide de la fondatrice de l'association intermédiaire à son égard. « Tout ce que j'ai appris, c'est Madame R., qui est responsable, qui me l'a appris, aussi bien à faire les factures que n'importe quoi… ». Cette situation relationnelle forte peut produire des effets contestables sur l'organisation du travail et les règles du travail chez les salariés. Ainsi, toujours en écoutant Madame C, dans un entretien, en décembre 1998, celle-ci nous rapporte l'anecdote suivante : « (…) en principe nos plages horaires c'est 8 heures - midi et 13 heures 30 - 17 heures 30. Mais quand (…) c'est la période de paye, période facture, là on ne compte pas nos heures c'est bien souvent 18 heures, 19 heures… Et encore, je suis encore là des fois à 20 heures ou 21 heures (…). Madame R. voit la lumière ; elle me passe un coup de fil pour me dire : « Vous n'êtes pas partie ? ». Et je dis : « Non, je terminais un dossier ». Donc, on compte pas ses heures ; on est là (…) ». Le passage du singulier au pluriel dans le commentaire de Madame C. illustre bien l'existence d'une valeur partagée par l'ensemble des salariés, à l'initiative de la fondatrice, mais repris par tous.

[550] Nous avons pu montrer ce phénomène dans la recherche *Logiques nationales et transnationales dans la participation associative à une situation de reconversion : l'exemple de Longwy* (Deshayes J.-L., Balzani B., Barnier L.-M et ali. (2000) conduite sur Longwy et son bassin transfrontalier. D'autres auteurs, notamment Jean-Louis Laville (1994, 2001), parlent d'encastrement politique des activités mises en œuvre par les associations pour désigner l'ensemble des interactions entre pouvoirs publics et associations. Ce dernier précise le propos en reprenant une idée de Tanguy : « L'administration n'a cessé de modeler de manière diffuse mais efficace le droit des associations » (1982).

[551] Il nous faudra revenir sur ces éléments car ils sont essentiels dans notre propos. Nous les approfondirons dans la troisième section du chapitre, notamment en confrontant la position d'entrepreneur de solidarité et les enjeux de la logique d'engagement qui peut caractériser un grand nombre de permanents du champ de l'insertion par l'activité économique.

structure (de quelques mois à une ou deux années), les conseils d'administration des structures élargissent l'équipe de permanents en procédant à des recrutements de responsables (ayant statut de directeur ou de développement économique, pour l'essentiel, sous statut de CDI), ou de secrétaires-comptables (à temps partiel très souvent, soit sous forme de CDD ordinaire, soit grâce à des contrats aidés[552]). On peut observer des situations contrastées entre les structures qui ne répondent pas uniquement à une logique adéquationniste entre les ressources financières disponibles et les besoins en personnel (pour développer l'activité) et celles qui n'opèrent des recrutements que dans la limite des budgets acquis (d'où développement d'emplois à temps partiel, sous statut aidé…). Ce qui nous permet de nuancer la position développée par Agnès Legay (2001), qui privilégie l'argument contraire :

> « le développement de l'activité autorise la mise en place d'une véritable politique de recrutement et de gestion de l'équipe, qui mise sur la stabilité et la professionnalisation de l'équipe » (Legay, 2001, p.65).

Deux figures professionnelles caractérisent le premier recrutement : elle de la secrétaire (d'accueil…) et celle du responsable[553] (qui souvent anime et développe) de la structure. Dans les situations de premiers recrutements enregistrées par l'enquête du Céreq, on peut observer que le choix d'un responsable (quel que soit l'intitulé du poste) est majoritaire (tableaux 34 et 35).

---

[552] Si la logique économique veut que l'on procède à une embauche dans un contexte de viabilité financière de la structure, nous n'avons pu établir de lien statistique fiable entre l'accroissement du chiffre d'affaire et le niveau des recrutements opérés sur les mêmes périodes, car il nous a été très difficile de procéder à un recueil systématique des budgets (bilan et compte de résultat) de la structure.

[553] A ce propos, le vocabulaire n'est pas totalement stabilisé, du moins dans les phases de démarrage de ces emplois. Le poste de gestionnaire de la structure prend des intitulés aussi divers que « coordonnateur », « chargé de mission », « responsable », « chef de projet » … mais aussi « directeur ». Cette variété de titre n'est pas anodine, elle correspond à des pratiques de désignation liées aux environnements institutionnels dans lesquels les structures se sont créées : logique de développement urbain des quartiers pour certaines associations intermédiaires, dans le cadre d'un partenariat entre structures du champ du travail social, ou encore de l'aide et de l'action caritative.

Tableau 34 :
Premier recrutement de directeur ou équivalent dans les associations intermédiaires

Structures	Année	Intitulé du poste[554]	Fonction	Statut	Temps de travail
AD	1990	Dir.	Cadre	CDI	TP
B&B	1987	C-D	Chargé de développement	CDI	½ T
AR	1991	CSE	Direction	CDI	½ T
REA	1991	Dir	Direction	CDI	TP
D.	1993	Dir	Relation extérieure + Prospection	CES	½ T
AIDE M.	1988	Resp	Coordination Clients	CRE	½ T
T.	1988	CSE	Resp. service Gestion fichier	CDI	TP
R.	1993	Dir		CDI	TP
AC.	1989	Dir	Direction, Anim.	CDI	TP

Source : enquête Céreq (Legay, 2001), repris par l'auteur,.

[554] Correspondance entre les sigles et les intitulés des postes, tels qu'ils figurent sur les documents de l'étude (Legay, 2001) :
- Fonction « responsabilité technique » :
C-D = Chargé de développement ; **Dir.** = Directeur ; **CSE** = Chef de service ; **Resp.** = Responsable de la structure.
- Fonction « secrétariat-accueil » :
S-C = Secrétaire-comptable ; **S-A** = Secrétaire-accueil ; **E-b** = Employée de bureau ; **Anim.** = Animateur d'insertion.

Tableau 35 :
Premier recrutement de secrétaire dans les associations intermédiaires

Structures	Année	Intitulé du poste[555]	Fonction	Statut	T. Travail
AIDE F.	1987	S-A	Sec.	TUC	T. part
AISP	1987	Anim	Accueil et suivi	CDI	TP
A.	1989	S-C	Secrétariat, Comptabilité, MAD	TUC	87h
Sol-e	1988	S-A	Accueil, Sec.	TUC	T. part
E-s	1986	E-b	Compta, Sec. Accueil, MAD et Clients	SIVP	TP

Source : enquête Céreq (Legay, 2001), repris par l'auteur.

L'observation de nombreuses situations institutionnelles a montré que les dirigeants associatifs optaient pour des recrutements de salariés déjà connus dans la structure car ils, mais très souvent elles[556], étaient en recherche d'emploi sur le territoire d'action de l'association intermédiaire et faisaient l'objet de contrats de mise à disposition. Ce mode de recrutement a principalement concerné le poste de secrétaire-accueil[557]. Dans une grande majorité des cas, la structure opère par stratégie économique car elle embauche les personnes en contrat de travail dit aidé, outil disponible de la politique de l'emploi. Une sélection est opérée au sein du fichier des bénéficiaires pour repérer la personne (souvent une femme) la plus apte à occuper un poste de travail au sein de la structure. Les mises à disposition ayant valeur d'expérience, la première période du contrat aidé équivaut à un « test » de compétence, assimilable à une période d'essai. Ces périodes professionnelles permettent d'évaluer le degré d'autonomie et d'efficacité dans le travail.

> « Pourquoi être passé par une embauche sous statut CES ? … Pour voir comment cette personne se comporte ?

[555] Correspondance entre les sigles et les intitulés des postes, tels qu'ils figurent sur les documents de l'étude (Legay, 2001).
Fonction « responsabilité technique » : **C-D** = Chargé de développement ; **Dir.** = Directeur ; **CSE** = Chef de service ; **Resp.** = Responsable de la structure.
Fonction « secrétariat-accueil » : **S-C** = Secrétaire-comptable ; **S-A** = Secrétaire-accueil ; **E-b** = Employée de bureau ; **Anim.** = Animateur d'insertion.
[556] Les premiers emplois occupés le sont par des femmes, sur des activités de secrétariat, et très souvent à temps partiel. Le statut de l'emploi a suivi l'évolution des mesures gouvernementales concernant l'insertion des publics en grande difficulté, allant de la formule du stage (TUC, ou SIVP au très actuel CES ou encore CEC dans une période récente).
[557] Ce peut être aussi le directeur mais c'est un cas de figure plus limitée.

> C'était une façon de voir les choses et puis, à l'époque, on n'avait pas les moyens de développer un emploi comme ça, tout de suite, donc il fallait … un test, quoi. Bon, c'est un peu dur de tester sur un CES mais c'est un CES un peu [particulier], comme on en trouve de temps en temps je veux dire, des gens qui n'ont pas le profil en fait CES. Elle était au RMI, d'accord, mais c'est quelqu'un qui avait un gros potentiel ! Avec des carences, c'est évident on apprend pas le métier d'association intermédiaire en naissant, Ca s'apprend aussi en tricotant, d'autant plus qu'il n'y a pas de formation pour le faire, et pourtant c'est un sacré boulot. »
>
> (Entretien avec la directrice de l'AI T., 23 novembre 1998)

Nous trouvons aussi dans ces recrutements l'idée de solidarité immédiate avec « les laissés pour compte de l'emploi » (Legay, 2001, p. 65). Cette forme d'action constitue un autre enjeu de développement des activités pour les instigateurs de cette mesure, mais elle n'est pas sans ambiguïtés car elle n'a pas concerné de la même manière l'autre type dominant d'embauche, le directeur de la structure. La directrice d'une association intermédiaire dans le sud de la France précise que le recrutement du personnel permanent n'est envisageable que dans le cadre de contrats aidés, et plus particulièrement des contrats aidés ciblés sur le secteur non marchand (« CES ou CEC, plus rapides à mettre en œuvre et quasi gratuits »), ce qui permet de prolonger, au sein de l'équipe des permanents, l'effort d'insertion entrepris en faveur des demandeurs d'emploi mis à disposition. Mais l'effort d'insertion auquel doivent se consacrer les associations intermédiaires a ses limites, car comme le dit la directrice de l'association intermédiaire R., lors de son interview, en recrutant des gens sous statut CES, « on se retrouve avec des gens en difficulté qui doivent s'occuper d'autres gens en difficulté ». Et ce n'est pas la moindre des limites, comme l'illustre cet extrait d'entretien qui concentre un certain nombre des réflexions développées précédemment.

> (…) Je faisais du social autrement aussi [pompier et œuvres caritatives]. Il m'a dit : « ce sera surtout de l'écoute ». Moi, j'avais peur du fait de mon âge [plus de 45 ans]. Je me demandais comment les jeunes allaient m'accepter. Il disait : " non, bien au contraire, vous verrez ". Et puis, en fin de compte, c'est vrai. Je n'ai pas de problèmes de ce côté-là. (…) » (entretien avec M., secrétaire-accueil à l'AI Aide F., 01 février 1999)

2.1.1.1 - Division des tâches entre les premiers permanents embauchés

L'analyse des données relatives aux politiques de recrutement dans les associations intermédiaires, durant la première période, permet d'observer que deux types d'activité sont mises en avant : les postes de travail « secrétariat-accueil » et « responsabilité

technique » du dispositif (au sens organisationnel et non professionnel), l'idée dominante étant la polyvalence dans l'emploi.

> Quand vous dites accueil, ça veut dire quoi ? Précisément ?
>
> Et bien c'est déjà être derrière ce bureau effectivement donc recevoir les coups de fil que ce soit des personnes qui recherchent du travail, que ce soit des personnes qui ont besoin de renseignements, qui ont besoin d'être dirigées sur les différents organismes etc. Les coups de fil des entreprises et des particuliers, enfin des futurs employeurs et également donc l'accueil des personnes.
>
> C'est vous qui faites le dispatching en fait, qui croisez les demandes et les offres, des disponibilités en pivot central dans le fonctionnement ?
>
> Oui principalement parce que je suis à temps plein ici, donc c'est principalement moi qui fait le pivot... » (entretien avec une secrétaire, 1999).

2.1.1.1.1 - La fonction secrétariat-accueil : une multiplicité de tâches au service d'une mission

> « (…) S/ je suis principalement sur l'accueil et le secrétariat dans tous les sens du terme, le secrétariat général. (…) En plus, je fais du commercial depuis maintenant un an, du moins j'essaye parce que le temps est difficilement gérable entre l'accueil et le commercial [en 1998 ; elle est dans l'association depuis 1994]. Mon activité, au départ, ça a toujours été l'accueil et c'est ce qui me plaît le plus parce que j'ai un contact facile avec les gens et puis j'aime ça. (…) En fait on est toutes plus ou moins polyvalentes » (…)
>
> (entretien ave une secrétaire de l'AI Aide F, le 01 février 1999)

Concernant l'embauche d'une secrétaire, le choix se porte souvent sur une connaissance de la structure, soit à l'initiative d'un des administrateurs bénévoles, soit à l'aide du fichier des inscrits du dispositif, comme en témoigne deux secrétaires de l'AI Aide F. (01 février 1999).

> M/Parce qu'au départ c'est lui [le fondateur qui fut le premier président et qui est resté au C.A.] qui m'a, quand j'ai perdu par exemple mon mari, fait entrée là. C'est ce qu'il m'a dit. Bon ! D'abord, sur le coup, dans un bureau je ne voulais jamais travailler. Je disais cela à cause de l'ambiance, mais il disait : « non ».

> S/Oui mais de toute façon moi je ne retrouverai plus rien d'autre. Il faut pas se faire d'illusion. C'est pour nous aussi. Non je dis ça mais on va se retrouver devant les mêmes difficultés que les autres ça c'est clair. C'est pour ça qu'on rêve, pourquoi pas finir notre vie professionnelle ici ?
>
> C'est un rêve ou une espèce de fatalité qui vous fait dire ? ou réalisme qui veut dire non je me trouve bien là, je veux rester ?
>
> S/Oui bien sûr c'est dans cet esprit là, en tout cas si c'était pas ici ça serait dans le même domaine. Je crois que c'est une chose … »

Cette illustration de la multiplicité des tâches se double d'une complémentarité, nécessaire, quand l'association n'a procédé qu'à une ou deux embauches. L'extrait d'entretien présenté ci-dessous illustre la seconde partie de notre observation (entretien collectif, 01 février 1999, AIDE F.).

> S : Moi, je dirais que c'est par la force des choses, en fait. Etre dans le contexte, bon personnellement, en ayant travaillé dans le social auparavant, j'ai constaté que c'était quelque chose qui me plaisait, et que c'était une nécessité parce que malheureusement c'est devenu une nécessité d'aider les gens de n'importe quelle manière, d'essayer de les en sortir. Et la solution, une des solutions est le travail. Donc, si on peut être là et les aider un bout de chemin jusqu'à aboutir sur quelque chose de concret, je pense que c'est notre B.A. un petit peu sur cette terre. Si ça peut être un petit point en plus, il n'y a pas de raison... Aider son prochain, je crois que c'est une question de sentiment.
>
> (…)
>
> M : « Déjà, c'est un travail tous les jours différents, puisqu'on rencontre des publics tout à fait différents. Donc, il faut être toujours répondant à ce public qui nous demande des choses dont, des fois, on est surpris parce que, bon, on rencontre des drogués, on rencontre des gens qui sortent de prison. Donc, c'est toujours différents ; donc c'est pas du tout la même chose que dans un bureau normal ou dans une usine. Pas du tout. »
>
> D : « Moi, je veux juste rajouter que c'est plus une histoire de cœur. Moi, j'ai travaillé avant dans le privé commercial. Bon, ben, ça c'est la routine ; je suis arrivée là, j'avais une situation personnelle très difficile, j'ai vraiment vue la vie, vraiment la misère en fait tout ce qu'il y avait, et pour moi c'est plus une histoire de cœur. »
>
> (…)
>
> D : « Non, c'est justement que quand on est confronté à des problèmes personnels et quand on arrive dans une structure comme celle-là, où il y a des personnes qui n'ont que des problèmes depuis des années, depuis toujours, on ouvre les yeux. On se rend compte et on a envie d'aider, de faire quelque chose. Voilà. »
>
> F : « Tant qu'on est pas dans ce milieu, on ne se rend pas compte de la demande … »

> D : « Voilà, on ne connaît pas, on travaille dans un bureau, on fait ses huit heures, on rentre, la paye tombe, on n'est pas confronté à tout ça. En arrivant dans un bureau social comme celui-là, ben là, on voit un peu … »
>
> F : « Tu veux pas dire aussi que, toi, tu aurais bien aimé avoir quelqu'un comme ça dans un bureau, qui t'aurait aidé quand tu avais des problèmes ? »
>
> D : « Oui, c'est vrai. »

La polyvalence des tâches est surtout visible quand on procède à un inventaire des tâche que peut effectuer la secrétaire pendant sa journée de travail (on n'oublie pas que, parfois, la question des horaires est secondaire, comme l'a illustré la secrétaire de la structure *E-s* : les heures supplémentaires n'existent pas vraiment). Nous reprenons ci-dessous l'encadré qu'Agnès Legay (2001) a publié dans son rapport d'étude (p. 95). Dans cette première période, toutes les tâches ne sont pas mises en œuvre systématiquement : un choix doit s'effectuer. Mais la secrétaire, quant elle est seule permanente salariée, réalise un grand nombre de celles-ci. C'est la fréquence d'engagement sur ces tâches qui va se préciser quand l'équipe va s'étoffer et se spécialiser. Au-delà de ses trois activités classiques, téléphone, accueil et secrétariat, la secrétaire va développer, en reprenant la terminologie de l'encadré, les fonctions suivantes (en gras apparaissent les tâches principales où elle initie le travail et en maigre, celles où elle seconde le responsable ou les administrateurs) : RC – MER – SC – E – SS – SA – ST – SR – **T** – **A** – **S** – AC).

Encadré 31 : Définition des fonctions des permanents des associations intermédiaires

D pour fonctions de direction : management de l'équipe des permanents, relations avec le président et le CA, réflexion prospective, élaboration de projets.

RE pour relations extérieures (institutionnelles) : contacts extérieurs, hors clientèle, (ex : DDTEFP, financeurs), participation à des réseaux, représentation de l'AI dans des réunions...

PC pour prospection clients : fonction commerciale, qui consiste à trouver de nouveaux clients pour l'AI.

RC pour relations clients : entretenir des relations avec les clients en vue d'obtenir d'autres missions (si c'est à l'occasion d'une mission, cela va au-delà du suivi de cette mission).

MER pour mise en relation : enregistrement de l'offre du client, recherche d'un bénéficiaire qui accepte l'offre et préparation de la prise de fonctions (établir le contrat, etc.).

SC pour suivi clients : intervenir auprès du client, dans l'intérêt de celui-ci, à l'occasion d'une mission : visite technique préalable, suivi de la qualité du travail en cours ou en fin de mission.

E pour 1er entretien bénéficiaire : recevoir un nouveau bénéficiaire individuellement, en face à face, dans le but de comprendre son parcours antérieur, ses difficultés, etc.

SS pour suivi social : détecter et traiter (ou orienter en assurant le suivi) les difficultés liées à la situation personnelle du bénéficiaire (santé, logement, garde d'enfant, etc.).

SA pour suivi administratif : détecter et traiter (ou orienter en assurant le suivi) les problèmes de nature administrative : ouverture de droits, mise en conformité des papiers, etc.

ST pour suivi du travail (côté bénéficiaire) : veiller au bon déroulement de la mission, dans l'intérêt du bénéficiaire (résolution de problèmes, mais aussi analyse du rapport au travail).

SR pour suivi retour de mission (côté bénéficiaire) : faire le point à l'issue de la mission avec le client et le bénéficiaire pour en tirer les enseignements quant à la suite du parcours.

SI pour suivi insertion professionnelle : aider, le moment venu, le bénéficiaire à sortir de l'AI, en construisant avec lui des solutions adaptées (formation, aide à la recherche d'emploi).

T pour téléphone : fonction complexe incluant l'analyse de la demande, la prise de messages, la diffusion d'informations, éventuellement l'orientation vers d'autres structures...

A pour accueil : analyser la demande du visiteur, l'informer, l'orienter, lui donner s'il y a lieu un rendez-vous pour un entretien en face à face (lequel ne fait pas partie de l'accueil).

S pour secrétariat : secrétariat du directeur et parfois des permanents, saisie informatique, classement, etc.

AC pour aide-comptable : travail de niveau aide-comptable pour la facturation des missions et la paye (des bénéficiaires et des permanents) (saisie, utilisation du logiciel de paye, etc.).

C pour comptable : supervision du travail de l'aide-comptable et travail de comptable (états récapitulatifs, préparation du budget, bilans comptables périodiques, etc.).

(Legay, 2001, p. 95)

En fonction de la place plus ou moins importante du bénévolat dans le dispositif, les structures de l'insertion par l'activité économique choisissent, de recruter une secrétaire, qui peut être chargée de l'animation et du développement de la structure, puisque la dimension polyvalente des activités au sein des structures est une donnée de base, plutôt qu'un responsable technique.

2.1.1.1.2 - La fonction de responsable technique : d'abord un choix d'engagement et non l'exercice d'une fonction de direction

Nous avons pu observer que le choix d'embauche du responsable repose sur la culture des fondateurs et sur leurs convictions par rapport aux situations d'exclusion (l'implication dans la vie de la structure est un critère de recrutement)[558], d'autre part. Cette logique est fondamentale pour comprendre les dynamiques au sein du secteur. A plusieurs reprises, lors d'entretiens avec les présidents d'association et les directeurs en poste, nous avons pu entendre ceux-ci affirmer l'importance des valeurs partagées avec les candidats. Certains ont été écartés ou licenciés sur des éléments comme absence de « fibre sociale », de logique financière, de qualité pour la gestion technique des personnels. D'autres ont préféré démissionner dans les premiers mois qui suivent leur embauche (pour des raisons d'ordre financière ou d'incompatibilité d'humeur).

Prendre un poste dans une telle structure nécessite qu'on partage ses valeurs car, entre le président (et au-delà de lui, le conseil d'administration) et le directeur, les relations sont importantes et les rencontres nombreuses. C'est le cas d'une de ces structures (AI T.) où, bien la directrice soit salariée à temps plein, le président est très présent : il passe tous les deux jours, en fin de journée où ils étudient ensemble les dossiers en cours avec elle et, dans d'autres cas, la directrice ne prend pas de rendez-vous institutionnels sans en référer avec lui (AI F.). Elle tient un agenda et l'appelle sur son lieu de travail pour caler les rendez-vous. A cet exemple de relation de proximité forte, où l'exercice du « métier » de directrice n'est pas très apparent, contrairement à celui de président,

[558] Un engagement certain est observable dans les propos de tous les acteurs de ce milieu. La polyvalence des tâches durant cette période de vie de la structure renforce le phénomène. Lors d'entretiens, en 1998/99, les interviewées nous ont bien fait sentir que le secteur était en train de changer, du fait de la professionnalisation accrue durant la seconde période. La spécialisation accrue a enlevé une dimension qui faisait l'intérêt du travail, nous disaient-elles, à savoir l'engagement qu'elles vivaient au travers de la polyvalence des tâches dans le cadre d'une intervention globale, du moins plus large qu'aujourd'hui (avec l'évolution des structures). Nous avons pu déjà noté le phénomène concernant le recrutement de la secrétaire, en cela il est question d'un point commun aux deux types d'activité.

omniprésent[559], on peut opposer une autre situation, celle où les rapports entre président et directrice ne sont pas simples (contrôle du président, entretien avec les salariés hors de la présence de la directrice, comme dans l'AI T.) et ont nécessité des ajustements (avenant au contrat de travail de la directrice - AI T.), des aménagements de poste et des correctifs dans l'organisation de la structure (mise en place d'un conseil de direction hebdomadaire, animation des réunions techniques mensuelles par les administrateurs, co-responsabilité des groupes de réflexion entre administrateurs et salariés). Le commentaire suivant d'une directrice confirme le lien qui peut unir les deux fonctions décisionnelles de la structure :

> « (...) Monsieur B[560]. (...) il est toujours là, il s'inquiète toujours de nous ... moi je lui dois beaucoup. Moi aussi hein... Tous, toutes, toutes. Il garde quand même un pied ici (...) " (entretien avec la directrice, 1999)

On peut observer un jeu d'opposition entre le permanent salarié et le bénévole. Une vraie lutte s'engage entre les deux figures de l'animation de la structure, le salarié responsable, et l'administrateur, employeur, comme l'a relevé l'enquête du Céreq.

> « On a même pu observer une lutte de pouvoir entre un président et sa nouvelle directrice, recrutée en 1995 pour redresser la barre à un moment où l'AI était en péril. L'activisme de la directrice, efficace pour sauver l'AI, est mal supporté par le président ! » (Legay, 2001, p ; 123)

Au delà de considérations techniques (type d'activités prioritaires pour assurer le développement de la structure…), ou stratégiques (opportunités politiques, relations avec l'environnement…), les dimensions culturelles et relationnelles sont donc centrales pour comprendre les choix opérés par les décideurs. L'opportunisme économique est

---

[559] On pourra parler d'un système relationnel fondé sur le rapport à une figure emblématique, le fondateur, son premier président comme nous avons pu le développer dans la monographie d'Aide F. : « (…) Rappelons que l'initiative du projet revient aux acteurs locaux de la commune de F., autour de la personne de Monsieur B., adjoint au maire à l'époque et qui sera le premier président de l'Association Intermédiaire. Cette présence, de toujours, a généré un rapport très particulier entre les permanents et lui. La plupart lui doivent leur embauche. Ce lien est très fort. »

[560] Alors même que Monsieur B. n'est plus le président car il est l'actuel maire de la commune et n'a pas souhaité mêler les responsabilités, les liens sont restés forts. Il n'a pas tout à fait quitté l'association car il est resté administrateur et, de ce fait, participe aux travaux du Conseil d'Administration. Et il continue à recevoir les salariés qui le demandent à la Mairie. Ce constat se vérifie également chez les personnes bénéficiaires de la structure.

secondaire. Le statut de bénévole des administrateurs (ce qui n'exclut pas, par ailleurs, qu'ils soient des salariés, et pour certains dans le champ du social, et non des retraités[561]) les inclinent à s'inscrire dans une logique de solidarité envers ces publics.

Multitude des tâches et diversité des activités professionnelles au sein de la structure, réparties de manière très différentes selon les organismes et, notamment, par rapport au poids de l'action bénévole, caractérisent le démarrage de l'action de ces structures. Un premier niveau de différenciation existe entre le directeur et la secrétaire, nous le verrons dans le paragraphe suivant, le second niveau se situant entre l'équipe ou l'individu salariés et le collectif des bénévoles (très souvent administrateurs de l'association[562]) qui interviennent à de nombreuses reprises - « il n'y a pas un soir où un administrateur ne passe pas, qu'il s'agisse du v/président, d'un administrateur ou du trésorier, (…) » - assurant même des fonctions comme le suivi social, la prospection de clientèle ou les relations extérieures et qui deviendront les caractéristiques de la seconde période de la vie de ces structures. Mais peut-on souscrire à la proposition d'Agnès Legay qui parle de l'émergence progressive de « métiers » chez les permanents (2001, p. 93) ? L'analyse des données à laquelle nous avons procédé ne nous permet pas de l'affirmer. Par ailleurs, en l'absence de définition du « métier », il est certainement plus opportun de considérer qu'il est plutôt question d'activités professionnelles (au sens fonctionnaliste d'*occupation*), dont la variété et la diversité ne permettent pas de délimiter avec précision l'étendue du « métier » de secrétaire ou de responsable technique de l'association intermédiaire.

---

[561] En cela, on peut observer que le champ de l'insertion par l'activité économique se différencie fondamentalement de la composition habituelle des conseils d'administration d'une majorité d'associations en France (où le retraité est plus présent en nombre et en intervention). Une thèse en cours dans notre laboratoire de recherche tentera d'apporter un éclairage plus précis, notamment concernant les rapports bénévole/salarié au sein du monde associatif. Nous avons bien sûr conscience de l'hétérogénéité de ce milieu, comme nous avons pu le montrer dans la recherche sur Longwy (Deshayes et al., 2000).

[562] Ce secteur du monde associatif ne procède jamais à l'adhésion des salariés-bénéficiaires à l'association, ce qui correspondrait à la règle de la loi de 1901 sur les associations (rendre un service à ses adhérents). Seule l'association d'utilité publique peut le faire dans une logique de service à des publics ciblés sans que ceux-ci doivent être adhérents, ce qui n'est pas le cas des associations intermédiaires. De ce fait, la figure du bénévole est très souvent limitée à l'administrateur de la structure. Or, dans de nombreux cas, l'association a été créée par des institutionnels, politiques ou/et professionnels de l'action sociale, ce qui ne participe pas d'une meilleure lisibilité de l'action, ceci d'un simple point de vue juridique).

2.1.1.2 - Une complémentarité des fonctions qui masque des positions asymétriques fortes au sein du duo initial

Si elle veut se développer, pour répondre aux besoins des bénéficiaires, l'association intermédiaire va poursuivre son recrutement et compléter son dispositif d'intervention afin de stabiliser l'activité des permanents, car certains recrutements à temps partiel[563] ou dans une logique de mission (sous la forme de contrat à durée déterminée, pour l'essentiel), peuvent gêner son développement. La logique est de renforcer l'équipe qui se constitue. Le processus suivant est en jeu : « lorsque l'association intermédiaire s'est d'abord donnée un responsable, elle recrute une secrétaire et vice et versa » (Legay, *Op. Cit.*, p. 69). On assiste donc à l'émergence d'un duo de permanents dont les fonctions sont complémentaires et constituent le noyau du dispositif, sans les positions institutionnelles soient identiques. Bien au contraire, l'arrivée d'un second salarié va entraîner un processus de différenciation, logique classique de division sociale du travail au demeurant, mais qui va se construire dans un rapport asymétrique : 1) La perspective de carrière pour le responsable, 2) l'absence relative de carrière pour la secrétaire. Ces deux situations contrastées vont définir des positions marquées au sein de la structure, bien au delà des responsabilités effectives ou de l'ancienneté dans le poste. Ce qui produit un effet de structuration différenciée : le responsable va se stabiliser rapidement alors que les candidates au poste de secrétaire vont se succéder, notamment sous statut CES (engagement sur six mois, renouvelable), parfois transformé en CEC. Nous avons pu observer, mais c'est un processus relativement classique, que l'asymétrie se produit au niveau de la nature du contrat de travail et de la stabilité des individus dans l'emploi produisant des conditions différentes de pérennisation des emplois de permanents dans le champ. Cette situation nous a amenés à penser à une forme particulière de précarité dans ce secteur, du moins concernant cette première période de vie de l'association intermédiaire, car cette position initiale a évolué (voir titre II de la section 2).

Comment expliquer cette situation ? Au delà de l'argument des « contraintes budgétaires qui pèsent sur l'association lors de sa création [et qui] amènent celle-ci à privilégier le recours aux contrats aidés » (AI AR.), il faut y voir avant tout un effet

[563] Dans certains cas, c'est la nécessité de couvrir la semaine qui conduit l'association à recruter le même profil, c'est le cas lors du recrutement d'une seconde secrétaire. Ces cas de figure renvoient à des associations intermédiaires qui ont un collectif d'administrateurs présents et qui se chargent des autres fonctions au sein de la structure. Tous les types de structure ne procèdent pas ainsi.

d'aubaine pour la structure. Dans la nébuleuse des mesures de soutien à l'emploi, les associations intermédiaires procèdent de manière différente selon qu'elles organisent ce soutien pour le poste de secrétaire-accueil ou de responsable. Le premier poste est plus systématiquement de type contrat emploi solidarité quand il n'est pas sous un statut de stagiaire (SIVP ou TUC) qui confère à l'emploi proposé un statut d'emploi d'utilité sociale, alors que celui de responsable prend la forme de contrat de retour à l'emploi (CRE) ou encore de contrat initiative emploi (CIE) et parfois de CDD de droit commun. On peut avancer l'hypothèse que le recrutement sur ces postes correspond à une autre finalité que celle de la stabilisation des personnes sur ce type d'emploi : il s'agit d'emplois de transition, de sas vers des emplois « ordinaires » ; ce que refusent une grande partie des femmes interrogées.

> Pour certaines, elles ne s'imaginent pas ailleurs ; l'association intermédiaire est vécue comme la grande chance de leur vie " difficile " et elles en remercient avec beaucoup de force les ou le dirigeant qui les a accueillies la première fois et donner cette chance. A la question de leur avenir, d'une carrière professionnelle ailleurs, lors de l'entretien collectif (le 1er février 1999), les trois secrétaires de l'association AIDE F. ont manifesté une et même position, à savoir rester en poste, ensemble : on va s'accrocher [face aux difficultés budgétaires de l'époque]. Même la perspective de devoir créer une ETTI pour répondre aux évolutions introduites par la loi de lutte contre l'exclusion de 1998, et la possibilité de pérenniser les postes actuels, la réponse a été aussi unanime et sans équivoque (très visible) que la précédente : « C'est pour toutes » : répondra l'une ; une autre : « On va partager le travail … » (extrait de la monographie d'AIDE F., 1999).

Les mesures pour le développement de l'emploi ne sont pas équivalentes, loin s'en faut. Et c'est une donnée qui semble avoir échappé aux décideurs associatifs, du moins dans leurs discours. Toutefois, la nature des problèmes et la définition des publics destinataires qui autorisent l'usage de telle ou telle mesure, ainsi que le renforcement de l'intervention des intermédiaires publiques de l'emploi dans le jeu institutionnel de l'association, contribuent aussi à une différenciation accrue des types de contrats mobilisés pour les emplois créés. Mais c'est en terme de durée de travail que la différence est la plus évidente. En effet, l'emploi de secrétaire est toujours à temps partiel (et on le verra dans la seconde période de développement, même si la tendance générale est à l'inscription de ces postes sur des temps pleins). Bien sûr, la nature du contrat l'y oblige. Et on pourrait le vérifier aussi pour le poste de directeur, si on le

croise avec le type de contrat. En fait, on constate deux logiques distinctes, peu liées à la nature juridique du contrat.

Cette première inégalité est renforcée par le rapport de précarité que connaissent les emplois de secrétaire contrairement aux emplois de responsables. Le « turn-over » est plus important sur le poste de secrétaire que sur celui de directeur. Par exemple, entre 1987 et 1992, dans la structure Aide F., on observe l'arrivée successive de sept femmes sur des postes de secrétaire-accueil, en CES pour la quasi-totalité d'entre elles. Cette illustration est confirmée par le rapport de recherche du Céreq (Legay, 2001), qui parle de précarité des emplois de secrétaire, et d'un processus de précarisation de ces emplois, à la différence des emplois de directeur. On retiendra donc l'idée d'une stabilité dans l'emploi pour les postes de responsables ; même si certains se sont succédés sur des emplois à durée déterminée, leur confirmation a souvent pris la forme de CDI et à temps plein. C'est une autre dimension qui occasionne de la mobilité chez les directeurs de structures : l'ancienneté dans la structure. Les responsables engagés au tout début de l'existence de l'association intermédiaire ou qui y ont créé leur poste restent durablement dans la structure, alors que ceux qui postulent, venant de l'extérieur, ont tendance à être plus mobiles (départ volontaire vers des emplois mieux rémunérés, dans certains cas dans le même champ, l'intérim d'insertion).

Deux cas de figure assez dissemblables donc, où la précarité de certains emplois se construit sur l'absence de perspective professionnelle ou promotionnelle, alors que les postes de direction sont stabilisés, avec des pistes de mobilité plus nettes et plus réelles. Nous n'avons pas observé de départ de secrétaire vers d'autres emplois, tant à l'interne que vers l'extérieur. L'espace professionnel de l'association intermédiaire et le champ de l'insertion par l'activité économique sont relativement clos pour les femmes, ce qui ne semble pas être le cas pour les hommes, majoritaires au poste de direction.

Tableau 36 :
La situation des premiers emplois dans les associations intermédiaires

	Quand c'est le directeur, le premier embauché	Quand c'est la secrétaire, la première embauchée
Statut de l'emploi	Contrat à Durée Indéterminé, parfois sous forme de CRE ou CIE	Contrat aidé, essentiellement des contrats d'utilité sociale telle le CES
Temps de travail	Temps Plein	Temps Partiel
Activités	Responsabilité technique de la structure[564] Relation avec les clients, prospection Entretien	Secrétariat, téléphone, accueil Mise en relation Entretien Suivi Administratif Aide-comptable + RC – SC - SS – ST – SR
Perspectives professionnelles	Carrière de direction dans le secteur	Sur place et dans le même type d'emploi
Formation	Management, direction des ressources humaines,	Techniques (logiciels spécifiques du secteur)

Le duo initial va connaître une évolution dans sa composition en fin de première période. Une question demeure : faut-il s'en tenir à l'affirmation de la faiblesse des aides financières, au fait du démarrage de l'activité et donc d'un chiffre d'affaires peu important pour expliquer le mode de gestion de la main-d'œuvre dans la structure ? Les impératifs économiques avancés par les dirigeants et une certaine logique gestionnaire ne suffisent pas, à eux-seules, à expliquer le choix de nombreuses structures de procéder à l'embauche de personnes sous des statuts précaires. Les situations de chômage massif, la finalité de solidarité envers les plus éloignés de l'emploi et un certain engagement militant ont contribué à la manière dont le recrutement des permanents s'est effectué dans cette première étape de professionnalisation des associations intermédiaires. Très logiquement, quand on reprend les données en main-d'œuvre des structures enquêtées par le Céreq, on constate que l'effectif salarié a progressé de manière relativement régulière surtout dans la première période. Cet accroissement et le processus de salarisation des activités ont entraîné un abaissement de l'engagement bénévole, et cela même dans les associations intermédiaires à forte tradition bénévole. Cette progression que l'on peut estimer relativement identique au plan national n'a pas toujours été parallèle à la courbe de l'activité de mise à disposition par exemple. Ce qui contribuerait à démontrer que le recrutement de nouveaux salariés, certes nécessairement sur la base

[564] Dans ce cas de figure, les administrateurs interviennent en occupant des équivalents de postes de travail pour assurer, les uns ou les autres, des permanences d'accueil, du suivi social, de la relation avec les clients, du suivi de chantier, etc.

de ressources suffisantes, répond à d'autres objectifs tels que la spécialisation des activités, la nécessité croissante d'embaucher des professionnels ou encore l'engagement sur des valeurs de solidarité. En annexe figure une série de tableaux qui présentent certaines données relatives à la main-d'œuvre des associations intermédiaires.

2.1.2 - La poursuite du recrutement voit se nouer des tensions entre deux conceptions de l'activité professionnelle, polyvalence et spécialisation des tâches : prémisses de la caractérisation de la seconde période

L'évolution croissante de l'activité de mise à disposition semble contribuer au renforcement des moyens humains d'action des associations intermédiaires, même si nous ne pouvons pas établir de lien de corrélation statistique stricte entre l'évolution des tarifs de prestation, l'accroissement du chiffre d'affaire et le développement de la masse salariale de la structure. Nous pouvons constater que le nombre de permanents, constitué, dans la majorité des dispositifs, du duo présenté ci-dessus, augmente dans le but de compléter l'effectif alors que dans la première phase de la période initiale, il s'agissait de renforcer l'équipe de base déjà en place (l'équipe passant d'un permanent salarié à deux ou plus). Ce propos est à relativiser car nous avons observé que certaines associations intermédiaires, de tous types et toutes pratiques d'insertion, avaient tendance à compléter leur effectif en recrutant non des temps pleins supplémentaires mais des postes à temps partiel sur les mêmes fonctions, répondant ainsi à un besoin d'assurer une permanence sur toute la semaine. Le principe est moins de développer des postes à profil complémentaire que d'organiser la structure par des postes plus flexibles (dans les horaires proposés à l'embauche), évolution qui s'appuie sur des recrutements à partir de statuts précaires. Dans ce contexte, l'analyse des données concernant les personnels tend à souligner l'émergence de deux nouveaux pôles d'action, pôles qui s'inscrivent dans une logique de complémentarité avec les activités développées jusqu'alors par les deux permanents du début. Ces deux pôles d'action sont la gestion/comptabilité et les relations avec les bénéficiaires et les clients de la structure.

> « Nous ne ferons pas l'erreur de considérer que les activités de gestion/comptabilité et relations avec la clientèle et les bénéficiaires qui se structurent naissent avec la création de ces nouveaux emplois. Ces activités existaient auparavant mais elles étaient réalisées soit par les permanents en poste, de manière indifférenciée, soit elles incombaient pour tout ou partie à des bénévoles. Il en est ainsi de la professionnelle de

> l'action sociale en charge, à titre bénévole pour l'association, de la fonction accompagnement au sein de la structure. De même, l'activité qui consiste à élaborer des devis pour les clients est restée longtemps la mission de la directrice de la structure, ce n'est que progressivement qu'elle a été transférée à une autre salariée de la structure. C'est le renforcement de l'équipe (accroissement du nombre de salariés) ainsi que de profondes mutations (changement du regard associatif sur les besoins de la population) qui constituent les raisons profondes de ces évolutions, et non le seul facteur économique de croissance financière. » (Extrait de la monographie de T., 2000).

Le pôle « relations avec les bénéficiaires et les clients » se développe à un moment où l'ensemble des tâches ne peut plus être assuré soit par les permanents salariés seuls ou secondés par des bénévoles, quand ils existent dans la structure. Il s'avère que le développement des dispositifs se situe entre une spécialisation des postes de travail au sein de l'association intermédiaire et la poursuite de la mise en œuvre des missions dans une logique de polyvalence par le renforcement des moyens humains. Cette distinction dans l'accroissement de l'activité constitue certainement une meilleure appréhension de la dynamique associative au sein des structures de l'insertion par l'activité économique que la manière quelque peu mécanique suggérée par le rapport du Céreq (2001). Le modèle dominant qui se développe au sein des dispositifs est celui de la spécialisation des emplois sur des ensembles de tâches distincts. Ce qui signifie l'arrêt progressif de la polyvalence des fonctions[565] au sein de la structure. Cette évolution ne va pas se réaliser de la même manière, ni dans le même calendrier, au sein du champ de l'insertion par l'activité économique. Certains sites vont maintenir le système précédent (polyvalence des tâches avec renforcement des moyens) mais ils seront minoritaires : le modèle de la polyvalence des tâches a tendance à disparaître. Quant au contenu des activités professionnelles au sein de l'équipe de permanents, qui se stabilise tant en terme de statuts de travail que de la durée de l'emploi occupé, nous pouvons constater qu'il évolue dans deux grandes directions qui vont constituer deux versants importants de l'intervention des dispositifs. D'une part, l'augmentation du nombre d'inscrits dans le

[565] Le secteur professionnel vit une évolution que l'on peut mettre en parallèle avec celles du travail ouvrier dans l'entreprise, développées par Alain Touraine dans les années 50. Il ne s'agit pas d'une évolution à l'identique mais on peut trouver dans ce travail des analogies avec les conceptions du travail notamment. La polyvalence des tâches décrite dans le secteur des structures de l'insertion par l'économique se rapproche de l'idée de métier en ce sens qu'il évoque les principes de globalité de l'action, diversité des actions, relative maîtrise de la chaîne d'actions que l'auteur décrit concernant l'activité professionnelle des ouvriers de la phase « A ». Bien évidemment, la comparaison doit s'arrêter là.

fichier des structures et l'accroissement du nombre de missions (on passera de 486 848 en 1994 à 1 933 350 contrats de mises à disposition en 2000) provoquent une surcharge de travail (multiplié par quatre) pour les permanents[566], dont le nombre n'a pas suivi cette évolution, les mettant en difficulté pour remplir dans des conditions satisfaisantes les autres activités qui leur incombent (accueil, secrétariat, téléphone, mise en relation des offres et des demandes de travail, suivis divers, relation partenariale…). Ainsi se développe l'idée d'un pôle gestion/comptabilité qui pourra assurer l'ensemble de ces tâches. D'autre part, les exigences de la clientèle concernant les qualifications, les compétences des salariés en mission, et de manière générale, la logique de la qualité de la prestation pour satisfaire le client, notamment l'entreprise, nécessite une seconde spécialisation autour des activités de relation avec la clientèle et le suivi des bénéficiaires (des plus aptes à intervenir). On voit ainsi apparaître, autour de ces activités, des profils de poste prenant parfois appui sur les bénévoles qu'on salarie. En règle générale, un recrutement est opéré et on recherche des profils de travailleurs sociaux diplômés pour le suivi social et professionnel. On assiste ainsi au développement de la fonction accompagnement des publics accueillis par les structures, fonction qui se distingue de l'activité gestion commerciale de la clientèle et des bénéficiaires. Cette séparation en deux nouvelles fonctions va s'accroître grâce aux processus de professionnalisation, notamment à travers le recrutement de professionnels diplômés du champ du travail social, pour une grande part. La partie gestion commerciale des bénéficiaires devenant une prérogative du pôle gestion /comptabilité.

Ces évolutions caractérisent en définitive la tension qui se développe entre les conditions de fonctionnement des dispositifs définies de plus en plus par les collectifs de salariés et les attentes des administrateurs concernant les formes d'action à engager au regard de la finalité associative. Comme nous l'avons précisé dans le chapitre IV (figure 13, p. 389), nous retrouvons ici la ligne de partage entre les structures qui se définissent prioritairement en terme d'accroissement des activités (et donc développement des relations avec les clients), et celles qui se centrent sur les publics

[566] Le nombre des missions a tendance à s'accroître : chaque mission génère des actes administratifs et relationnels quelle que soit sa durée.

bénéficiaires de l'action, au travers de constructions de parcours d'insertion. Le tableau suivant (n°37) synthétise les différentes données réunies dans le paragraphe.

Tableau 37 :
La situation des personnes embauchées dans la phase n° 2 du renforcement des équipes de salariés dans les associations intermédiaires

	Pôle gestion/comptabilité	Pôle « relations avec les bénéficiaires et les clients »
Statut de l'emploi	Contrat aidé, type CES ou CEC	Contrat à Durée Déterminée ou Indéterminée
Temps de travail	Temps partiel statutaire (dans le cas du CES), imposé par la structure (dans le cas du CEC)	Temps plein
Tâches	Suivi administratif Aide-comptable Mise en relation Parfois, secrétariat, téléphone et accueil	Accompagnement des bénéficiaires (entretien de positionnement, mise à l'essai, suivi sur site) et suivi des clients (négociation des chantiers, suivi sur site, négociation postérieure)
Perspectives professionnelles	Passer sur un contrat ordinaire à temps plein et sur place	Majoritairement, recherche d'un emploi avec convention collective dans le secteur sanitaire et social
Formation	Technique (logiciels spécifique au secteur)	Postes diplômés, ils ne bénéficient pas de formations complémentaires de type réseau de coordination

Le passage d'une période à une autre, dans une grande majorité des situations observées, suit une même logique : la stabilisation de l'équipe de base (directeur et secrétaire) constituant le noyau de l'équipe de permanents de la structure, suivie d'un processus de croissance des moyens de l'action.

2.2 - Professionnalisation des postes et recrutement de professionnels « spécialisés » caractérisent la seconde période

Le mouvement de stabilisation s'accompagnant d'un renforcement progressif des moyens humains, comme nous l'avons indiqué dans le paragraphe précédent, va voir l'équipe de permanents s'étoffer grâce à la création d'emplois supplémentaires, dans un registre de spécialisation des tâches produisant des configurations d'emplois différents (statuts, durées, ordinaires-aidés, etc.). A ce stade de la réflexion, procédons à une remarque d'ordre méthodologique, qui nous paraît importante : il est tout à fait regrettable de noter l'absence quasi-totale de données statistiques sur les emplois de permanents dans les outils publics d'information concernant des politiques publiques de

l'emploi. Il faut attendre la parution d'études comme celle que nous utilisons (Legay, 2001) ou de recherches universitaires ponctuelles (Deshayes et al., 2000). Aussi peut-on s'interroger sur la pertinence des synthèses publiées par la DARES qui ne peuvent être qu'incomplètes puisqu'elle ne recueillent pas systématiquement les données relatives à l'emploi de permanents dans les dispositifs du champ (type, statut, durée, rythme des recrutements, origines socio-professionnelles des permanents). Pour apprécier la capacité d'insertion d'une structure, autant dire faire l'évaluation des politiques publiques d'insertion, il faut des données actualisées et un outil national d'observation des emplois de permanents.

2.2.1 - Processus de stabilisation de l'équipe de base mais précarisation de certaines formes d'emplois

S'interroger sur la façon dont s'organise la stabilisation de l'équipe de base, c'est se heurter à la difficulté de comprendre comment se structure l'organisation pour répondre à ses missions, comment, dans ses choix, elle véhicule un certain nombre de conceptions relatives à la solidarité et au système des places et des rôles de chacun dans le social. Deux options s'offrent à l'analyste :

1) La stabilisation correspond à un moment concret, dans l'évolution de l'organisation, où la possibilité d'utiliser de nouvelles formes de statuts comme celui de CEC (relais du contrat emploi solidarité dans le milieu des associations intermédiaires) est envisagée selon une rhétorique du progrès humain, du mieux social au service des plus démunis des salariés. Nous avons pu observer que les structures ont recouru au contrat emploi consolidé (CEC) dans le prolongement des CES, caractéristiques de la première période, dès que le législateur en a eu élargi les conditions d'accès par la circulaire du 29 juillet 1994 en prévoyant la possibilité de dérogations à ces conditions (par trop restrictives pour les salariés des structures) et en précisant que les associations intermédiaires étaient autorisées à conclure des contrats emploi consolidé pour leurs salariés.

2) L'analyse peut, à l'inverse, mettre en évidence la poursuite d'un processus de précarisation des premiers emplois, essentiellement concernant le poste de secrétaire d'accueil et comptable, par le choix (toujours objectivé) du contrat emploi consolidé même s'il est mis en œuvre sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Précisons notre réflexion. Si elle est effective quand on observe les données fournies par les structures, notamment celles de l'enquête Céreq (Legay, 2001), la stabilisation se produit toutefois dans une logique de permanence de l'utilisation des dispositifs de la politique de l'emploi. La situation des directeurs de structures a évolué vers la forme d'un emploi « ordinaire » mais l'image des contrats aidés se poursuit pour les postes de secrétaires. La stabilisation qui passe par le CES ou le CEC n'existe qu'en terme quantitatif et masque le maintien de ces personnes dans la précarité. La dimension essentielle du dispositif est donc de maintenir ses salariés dans une précarité qu'en définitive il favorise : « (…) c'est aller dans le sens de la stabilisation que d'obtenir un CEC qui permet d'envisager un contrat pour soixante mois. » Comme le souligne Agnès Legay (2001, p. 74), la précarité professionnelle est la règle dans le champ de l'insertion par l'activité économique, elle l'est par nature pour les bénéficiaires, qui ne peuvent se stabiliser qu'en quittant l'association intermédiaire ou en en devenant permanents salariés, mais elle l'est aussi « pour les permanents salariés (…), du moins pour certains d'entre eux » (*Ibid.*).

La stabilisation de l'effectif des permanents salariés repose sur une conception classique de la place de ce type de dispositif dans l'ensemble social : la logique de sas, la règle de la précarité professionnelle dans les marges du salariat. On observe un parallèle évident entre le discours général et le fonctionnement concret de l'organisation qui s'y réfère. Cette manière de poser le contexte comme organisateur de la réalité occulte totalement le processus réel en jeu : celui d'une précarisation d'une partie de l'équipe de permanents, ou du moins le maintien d'une partie de l'équipe dans une position précaire, pour répondre à des impératifs économiques ou des opportunités financières plaquant dans ce « laboratoire d'innovation » (Castel, 1981 ; Bailleau, 1990) un ensemble de conceptions classiques de l'ordre économique et des hiérarchies salariales. C'est ainsi, par exemple, qu'il faut comprendre les discours de certaines secrétaires (et de la directrice, ancienne comptable de la structure) qui ne se pensent pas ailleurs que dans la structure qui les a, toutes, aidées à un moment difficile de leur trajectoire personnelle ou professionnelle (décès, chômage de longue durée…). C'est comme si elles étaient redevables d'une dette, les mettant dans une position précaire objective du fait de leur parcours, du contexte social local et des liens affectifs développés avec leurs créanciers. Leurs trajectoires antérieures, leurs relatives difficultés à la mobilité géographique et un enracinement concret dans le territoire local constituent également

des obstacles réels à l'accès à un emploi ordinaire dans l'environnement concurrentiel. Certes, il ne s'agit pas d'une précarité absolue, loin de là, mais d'un processus qui les conduit vers une marginalisation et les pousse hors de l'ensemble social. Nous sommes face à une forme de précarité relative dans ces situations d'emploi qui, tout en ayant évolué vers des formes plus ordinaires (contrat à durée indéterminée non aidé, notamment), « fixant » ces individus de manière plus ou moins importante dans l'environnement de la structure, n'ont pas pour autant joué leur rôle de sas, de tremplin vers l'emploi ordinaire du fait de l'absence d'outils tels la gestion des compétences, le plan de formation professionnelle continue ou individuelle, ou encore le bilan de compétences. Le plus inquiétant, nous semble-t-il, est l'amalgame de l'individu et de la structure qui se dessine alors que l'emploi est, par définition, soumis aux aléas de l'activité, aux fluctuations du chiffre d'affaires. Cette situation est d'autant plus inquiétante que le secteur est très fortement dépendant des politiques publiques de l'emploi et de lutte contre le chômage, les dispositifs n'étant pas l'abri d'instabilités politiques fortes, comme nous avons pu l'observer avec les débats tendus autour de la promulgation de la loi de lutte contre l'exclusion de 1998. Nous pouvons émettre à ce sujet l'hypothèse suivante : les évolutions consécutives à la loi de lutte contre les exclusions ont produit un phénomène de « dépression » dans le milieu professionnel, proche du phénomène de la dépression psychologique chez l'individu, obligeant à restructurer, à répondre aux nouvelles conditions d'éligibilité pour le recrutement des bénéficiaires, ce qui a fragilisé les permanents, notamment la partie de l'équipe de base qu'on a voulu croire stabilisée à la fin de la première période, pareille à un noyau dur à partir duquel construire l'avenir. Il semble qu'on observe ici un effet « induit » de la logique de l'assistance, avec laquelle les dispositifs de l'insertion par l'activité économique voulaient rompre, et qui se présente de la manière suivante : 1) Les salariés, anciens bénéficiaires, de l'association intermédiaire ont contracté une « dette morale » vis-à-vis de la structure ; 2) Ils se sentent les « obligés » de l'organisation, mettant de côté les revendications salariales ; 3) Le discours de célébration (tenu le plus souvent par les bénévoles) insiste sur la notion de solidarité.

En définitive, ce qui se noue dans les structures du champ de l'insertion par l'activité économique ne se résume pas au passage d'une période à une autre par le biais d'une stabilisation de l'équipe de base ; ce qui caractérise véritablement le passage d'une

première période à une seconde, c'est le développement de la spécialisation des fonctions au sein de l'organisation pour se rapprocher de plus en plus du modèle dominant de fonctionnement, l'entreprise.

2.2.2 - Renforcement de l'équipe par le développement de postes à profil

Le renforcement des équipes par un recrutement plus important (en nombre, en temps de travail, en statut) caractérise cette seconde période de la vie institutionnelle des structures. Avant de décrire cette évolutions (§ 2.2.2.1 et § 2.2.2.2), essayons de comprendre les raisons de cette évolution, de deux ordres diamétralement opposés et non logiques :

1) Une raison d'ordre économique et budgétaire, ce que les données de la DARES contrediront aisément. Cette évolution de l'effectif semble logique, elle correspond à une période de développement économique des structures, même si les données d'activité ne sont pas totalement en harmonie sur ce point. En effet, les données d'activité de mise à disposition produite par la DARES montrent que le moment où nous situons le processus de renforcement des équipes, est le début d'une période de baisse tendancielle de l'activité : la décennie des années quatre-vingt-dix a vu l'activité de mise à disposition suivre un pente croissante jusque dans les années quatre-vingt quatorze - quatre-vingt seize (38 233 heures en moyenne par structure) pour, ensuite, s'orienter à la baisse. Même si elle est légère, la baisse est tendancielle (le niveau d'activité tombe à près de 31 000 heures en 2000, soit une baisse de près de 19.5% en quatre ans)[567]. Roza Céalis (2001) titrait son article annuel dans *Premières informations et premières synthèses*, de la manière suivante : « L'activité des associations intermédiaires continue de reculer… », suivi d'un second commentaire : « Montée en charge de l'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion ».

2) Une seconde raison d'ordre administratif et philosophique, qui nous semble mieux à même d'expliquer ce renforcement. Premièrement, il faut lire dans cette évolution, un accroissement du niveau des exigences des organismes en charge de l'animation

[567] La mise en place des EII, puis des ETTI a certainement accentué l'évolution négative.

et du contrôle de ces activités. La mise en place de mesures nouvelles d'accompagnement, par exemple dans le cadre du RMI, a entraîné, de manière très logique, une orientation de l'organisation vers la mise en place de pôles de compétences autour de problématiques telles que l'accompagnement, le suivi social des bénéficiaires. Les mesures font l'objet de financement qu'il est utile, profitable de capter : créer un poste spécifiquement sur cette problématique devient une nécessité afin d'obtenir le versement des subventions en question. On observe des réorganisations « opportunistes » dans les structures avec la spécialisation d'un poste sur la fonction « accompagnement » pour prendre en charge des publics ciblés, bénéficiant de la mesure ASI voir en procédant à un recrutement spécifique pour la mise en œuvre de la mesure, par exemple[568]. Il arrive parfois que les postes concernés doivent s'auto-financer par la mesure dont ils découlent (comme c'est le cas dans l'AI AR. avec le dispositif ASI). Deuxièmement, la référence à l'objectif prioritaire de l'association, qu'il soit celui d'origine ou encore actualisé, explique l'évolution. En effet, même si la structure connaît une période relativement difficile, la poursuite de cet objectif de solidarité rend nécessaire l'effort de recrutement. On peut observer ici un point de cohérence dans l'évolution du dispositif : l'objectif nécessite des « efforts » sur le court terme pour assurer pleinement sa réalisation, quelles que soient les conséquences en terme budgétaire. L'effort premier est de recruter les professionnels sur des profils donnés, la restructuration interne du service passe en second plan. N'oublions pas que les porteurs, pour une part d'entre eux, sont dans un rapport idéologisé (du type fusionnel) avec leur structure et ses missions (idéologie du progrès, de l'aide, du don), où les données du réel sont, non masquées mais plutôt objectivées pour qu'elles s'inscrivent dans la stratégie définie : aider les plus démunis. Le prix est parfois lourd à payer (déficit chronique, liquidation judiciaire mais c'est exceptionnel), sans parler de la réticence forte par rapport aux licenciements des permanents salariés en poste, qui est souvent vécu comme un échec complet.

---

[568] « Depuis 2001, l'AI AR. A fait une demande de financement de la mesure ASI et a obtenu l'accord de la DDASS : elle organise une action, plus élaborée, concernant l'accompagnement social des bénéficiaires, assurant un « appui spécifique individualisé » en direction d'un effectif de 25 bénéficiaires. L'ASI est un renforcement significatif offert à certaines personnes mises à disposition connaissant des difficultés, particulièrement lourdes. Il s'agit d'un accompagnement global, sans rupture et dans la même démarche, insertion sociale et professionnelle. » (monographie de l'AI AR., 2001). Notons que le budget est de 4 800 F par bénéficiaires pour une période de six mois, cofinancé par les fonds structurels de l'Union Européenne. Une embauche à mi-temps a été effectuée pour assurer ce type de suivi.

Le principe du renforcement des équipes est un point de cohérence avec ce que nous avons pu noter dans le chapitre IV, concernant les deux niveaux horizontaux de cohérence organisationnelle observables dans le champ de l'insertion par l'activité économique (figure n° 13, p. 390).

Figure 14 :
Axe horizontal du système de solidarité dans les associations intermédiaires

Clients	Bénéficiaires
Logique de l'offre de Travail	Logique de parcours

Les deux positions de l'axe horizontal ci-dessus organisent une ligne de partage entre les structures, entre celles qui privilégient le parcours des bénéficiaires c'est-à-dire qui produisent une organisation qui s'efforce d'amener les bénéficiaires vers l'emploi, en améliorant l'accompagnement, et celles qui ont pour objectif l'accroissement du volume de l'activité, en privilégiant la recherche d'activités supplémentaires par une amélioration des techniques de prospection et de relation avec les utilisateurs, surtout l'entreprise[569]. Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi d'orientation de la lutte contre les exclusions, certaines associations intermédiaires vont rapidement procéder à la mise en place d'entreprise de travail temporaire d'insertion, soit à partir de la structure même, on parlera de structure « fille » (Legay, 2001) pour l'entreprise de travail temporaire d'insertion, soit par cumul (semble être le cas de figure le plus fréquent) des fonctions de directeur (ou démission, comme à B&B) qui va créer sa structure, ou son « débauchage » pour aller renforcer une ETTI ou un groupe existant, comme ce fut le cas en Lorraine, en 2001. Ces deux orientations dégagent en fait deux types distincts d'activité que nous résumons dans le tableau ci-dessous.

Tableau 38 :
Modes de gestion des structures et différenciation des activités

[569] Plus généralement, les dispositifs qui ne se structurent pas très rapidement, ou ne le peuvent pas du fait de leur isolement, leur éloignement de réseau d'échanges (local, régional ou national), vont être dans des positions difficiles. La presse spécialisée et générale a souvent relayé les cris d'alarme de ces structures depuis 1999. Seuls les « ensembliers » semblent pouvoir s'adapter et répondre présents, de par leur taille et les économies d'échelle qu'ils peuvent réaliser, notamment avec la mise en place de services spécialisés transversaux à l'ensemble du dispositif soit pour l'accompagnement social, soit pour le placement en entreprise, ou encore la formation.

	Pôle Accompagnement des bénéficiaires	Pôle Relations avec la clientèle
Modes de gestion des structures	Profils de poste correspondant à des activités « labellisé », type action sanitaire ou travail social.	Salariés, parfois d'ancien chômeurs au moment de leur arrivée dans l'association intermédiaire, qui proviennent de secteurs industriels et commercial du monde concurrentiel.

Pour chacune des deux directions, des profils de recrutement sont envisagés.

2.2.2.1 - Développement de postes à profil autour du pôle « accompagnement » des bénéficiaires

Activité importante car au cœur de l'action, elle n'a pas presque jamais fait l'objet d'un travail de formalisation, au moment de la création des structures. Au cœur du métier de l'association intermédiaire donc, il faut pourtant attendre le démarrage de la seconde période de vie du dispositif pour voir se développer le recrutement de professionnels sur des postes de travail ciblés « accompagnement » ou « suivi social et professionnel ».

> La pratique du soutien-accompagnement apparaît comme souvent noyée dans l'ensemble des fonctions inhérentes aux métiers de formateur, d'éducateur, d'agent d'insertion, etc. L'isoler est difficile en soi. Or, pouvoir définir les actions, les activités ainsi que les compétences mises en jeu (relationnelles et techniques) dans ce contexte permet une identification plus précises de cette fonction, à travers des savoir-faire spécifiques (prise d'information, diagnostic, évaluation des situations, ajustement d'objectif, création de situation d'apprentissage, coordination de moyens, partenariat…). (Balzani, 2000, p.14)

La constitution « tardive » de pôle de travail « accompagnement des bénéficiaires » est liée à la production retardée de protocole d'intervention qui vont définir le projet, les modalités de l'action et le profil du recrutement, mouvement soutenu par le développement de relations contractuelles avec les organismes chargées du placement dans la structure, en charge de la prescription ou du contrôle des agréments. Dans le contexte antérieur à la loi du 29 juillet 1998, la fonction accompagnement était mise en œuvre par les permanents (salariés quand ils existaient, souvent une à deux personnes, bénévoles dans une grande majorité de situation institutionnelle) dans une dynamique collective, sans toutefois être très formalisé. En fait, la fonction était diversement

assurée, parfois pas du tout, et la plupart du temps l'ensemble manquait de cohérence (Legay, 2001). Elle se limitait à de l'accueil au bureau, du suivi administratif, du suivi social et/ou professionnel, suivi de la mission, etc.

> « Du point de vue de l'accompagnement, au niveau du réseau CORAIL, il n'y a pas de définition précise, on s'occupe des personnes en difficulté au cas par cas. Bien que les institutionnels veulent un modèle et un déroulement schématique de l'accompagnement, on se rend compte sur le terrain que cela ne correspond plus la réalité. Chaque individu représente un cas unique auquel il faut une approche particulière. De la même manière, il n'existe pas de charte de l'accompagnement » (extrait de l'intervention du réseau CORAIL, *L'accompagnement des publics en insertion*, 2002, p. 57)[570].

Ce retard observé dans la mise en place d'une activité d'accompagnement formalisée relève également de l'existence d'une contradiction entre le développement du phénomène de la massification des problèmes socio-professionnels chez de plus en plus d'individus soulignant au passage l'existence de tensions dans le mouvement de solidarité envers les plus en difficulté, d'une part, et la nécessité économique de l'action en direction des plus démunis, des plus éloignés de l'emploi, d'autre part. Comment sortir de cette contradiction ?

Nous avons pu observer que ces différentes expressions recouvraient des activités diverses et donc des pratiques professionnelles variées, disparates. La diversité et la difficulté à clarifier ces significations et profiler en conséquence des emplois distincts peuvent apparaître comme des explications de la prédominance du modèle collectif comme mode de gestion de la période de démarrage des structures (pour certaines, cela perdure durant la seconde période mais peut-être au regard d'autres considérations que nous tenterons de préciser ultérieurement).

Les notions que recouvrent les manières de définir la fonction accompagnement sont au centre d'enjeux forts en terme de construction d'identités professionnelles pour les acteurs de ces structures, et plus généralement pour les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle des publics en grandes difficultés.

---

[570] *L'accompagnement des publics en insertion* (2002), Nancy, UFR Administration Economique et Sociale, 2ème journée d'études, ronéo, 82 p.

Encadré 32 : La notion d'accompagnement et la nécessité de définition[571]

Les pratiques d'accompagnement, si elles semblent récentes, ne sont pas apparues brutalement dans le champ de la formation et de l'emploi. Elles s'inscrivent dans une période en forte évolution, où l'environnement social, économique et politique se caractérise par une aggravation de la " crise " de l'emploi qui a orienté vers les associations intermédiaires un public de plus en plus en difficulté (où prédominent des situations de qualification très faible, notamment chez les jeunes, et des femmes éloignées du marché de l'emploi, à la recherche de complément de revenu aux allocations que leurs familles perçoivent). Cette évolution s'accompagne par une interrogation inévitable sur le sens de l'exercice de cette fonction chez la praticien. Si l'image du *pain partagé* illustre le sens actuel du mot accompagnement, une compréhension plus précise de l'histoire du terme et ses dérivés peut permettre de mieux saisir les enjeux et les décalage dans la mise<en place de la fonction au sein des structures de' insertion par l'activité économique.

Le terme accompagnement, comme les mots « accompagner » et « accompagnateur » est, d'un point de vue linguistique, est un mot dérivé, c'est-à-dire un mot à partir d'un étymon, mot de base auquel se sont ajoutés des affixes, comme nous le présente Sonia Spéroni (2000) dans son article *L'accompagnement vers la formation et l'emploi, émergence et analyse d'une pratique*.

Latin : ad ***vers***		**L**atin : panis ***pain*** **(Xème siècle)**	
Direction		**XIème s. : compain, compagnon, compagnie**	
but à atteindre		**XIIème s. : compagne, accompagner**	
passage d'un état à un autre		**XIIIème s. : accompagnement**	
		XVIIème s. : accompagnateur	
		XVIIIème s. : compagnonnage	
			-ER **verbe**
AC-	COM-	PAGN-	-EMENT **nom d'action**
			-ATEUR **nom d'agent**
	latin : cum ***avec***		
	réunion		
	adjonction		
	égalité		
	simultanéité		

2.2.2.2 - Les relations avec les clients : second pôle d'activité

En cohérence avec une logique économique de rentabilité plus prégnante, les associations intermédiaires développent un pôle d'action en direction de la clientèle de la structure. Cette évolution énoncée comme une réponse aux contraintes économiques est vécue comme une nécessité correspond en fait au développement d'une seconde orientation stratégique, opposée souvent à la précédente et appuyée par l'accroissement du volume d'activité. On assiste à une polarisation relative du champ. La finalité qui fonde toutes les structures, à savoir le retour ou l'accès à l'emploi pour les plus démunis, est toujours au cœur du dispositif. Mais les moyens d'atteindre cette finalité se développent de manières différentes, voire divergentes. En effet, les situations

[571] SPERONI S. (2000), « L'accompagnement vers la formation et l'emploi, émergence et analyse d'une pratique. In : S.d. Balzani B., *Accompagnement et insertion des publics*, Châlons en Champagne, ARIFOR, n° 6, juillet, 172 p.

économiques des structures ne sont pas toujours positives, l'équilibre d'exploitation n'étant pas toujours atteint[572], et ce malgré une période de développement important située entre 1992 et 1996, si l'on reprend les évolutions de l'activité de mise à disposition[573]. L'accroissement de la masse salariale des permanents, rendue nécessaire pour des impératifs de développement et la fixation d'une stratégie d'accroissement, est parfois plus rapide que le chiffre d'affaires[574]. Pour autant, le mouvement est enclenché. L'accroissement de l'activité liée aux mises à disposition (et non forcément l'accroissement du volume de mise à disposition, lui-même) accroît la charge de travail de l'organisation, rendant le fonctionnement en poste de travail polyvalent de plus en plus difficile à assurer. La nécessité de segmenter les tâches fait son chemin. On va rechercher des spécialistes, sur des postes qui vont être de plus en plus ciblés. Deux types de postes de travail sont dégagés durant cette seconde période :

- Le poste de commercial, en lien avec les clients de la structure. Ses missions couvrent des activités tels la relation avec les anciens utilisateurs (particuliers, collectivités locales…), la recherche de nouveaux secteurs professionnels ou des prospection de nouveaux utilisateurs (l'entreprise quand l'activité antérieure de la structure y était inférieure, par exemple). Ces activités nécessitent de plus en plus de contact, de travail relationnel : le poste de travail est très souvent à temps plein et à durée indéterminée.

- Le poste de « suivi de chantier » assurant une fonction de qualification ou requalification de la qualité de la mission exécutée. On observe que si la question de la réalisation réussie d'une intervention est indispensable à la bonne marche de la structure, le profil de poste qui se dégage dans cette période correspond aussi à une compétence de formation, de tutorat voire de guidance technique du bénéficiaire.

---

[572] Ainsi l'association AIDE F. qui, après une année « extraordinaire » en 1993, a vu baisser ses résultats d'activité de manière systématique depuis. Ce sont les réserves de cette année particulière, le « trésor de guerre » selon les dires des permanents de la structure qui « épongent » les pertes d'exploitation.

[573] 33 478 h/ en moyenne année pour une AI en 1994 ; 38 137h en 1995 et 38 233h 1996.

[574] A chaque exercice annuel, le poids de la masse salariale, qui au demeurant, n'a pas baissé, est de plus en plus important. L'augmentation des tarifs ne peut pas prendre une direction trop montante, l'environnement socio-économique du bassin houiller ne le permet pas. Précisons toutefois que la procédure de licenciement est peu employé par les structures. Les associations intermédiaires ont en quelque sorte une devoir d'emploi ou de maintien dans l'emploi pour celles et ceux qu'elles ont recrutés et quel que soit le contexte. Dans l'enquête Céreq (Legay, 2001), il est très exceptionnel que nous ayons noté la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour des raisons économiques.

L'envoi en mission est à lier à une fonction d'encadrement des publics accueillis dans la structure.

L'extension des activités, leurs développements vers des secteurs nouveaux, vers de nouveaux utilisateurs a tendance à orienter le recrutement des permanents vers certains profils d'emploi. Cette évolution brouille les frontières entre les structures du champ de l'insertion par l'activité économique, car toutes les structures cherchent à améliorer leurs relations avec les clients, rendant flou le positionnement des associations intermédiaires dans l'espace professionnel.

Pour résumer notre propos concernant l'évolution observée, le tableau ci-dessous, comme les précédents tente de visualiser les éléments principaux qui caractérisent l'évolution soulignée, produisant une recomposition de l'équipe d'intervenants dans une logique de poste à profil, répondant au projet de spécialisation des activités.

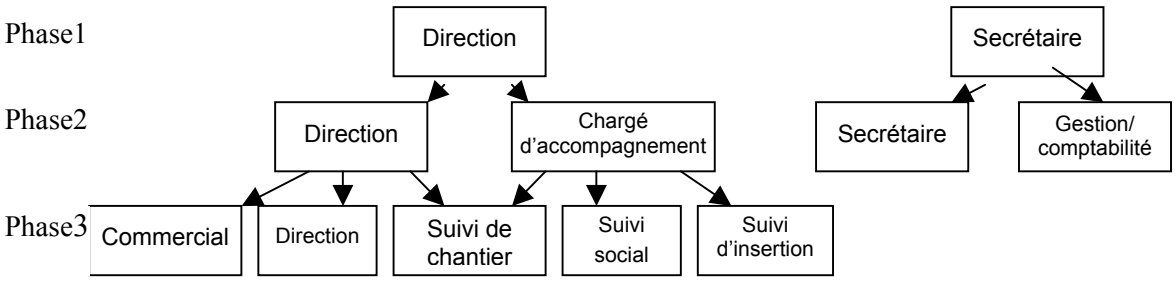
Tableau 39 :
La situation des personnes embauchées dans les associations intermédiaires

	Quand c'est le pôle relation avec les clients qui est privilégié		Quand c'est le pôle parcours du bénéficiaires qui est privilégié	
	Commercial	Suivi des chantiers	Suivi social	Suivi d'insertion (professionnelle)
Statut de l'emploi	CDD ou CDI non aidé	En CDI non aidé	CDD ou CDI non aidé	CDD ou CDI non aidé
Temps de travail	T. Plein	T. Plein	T. Plein ou T. partiel	T. Plein
Activités	Recherche de nouveaux clients, de nouveaux secteurs d'activité	Suivi de la personne en mission ; Suivi avec l'utilisateur du chantier	Entretien d'accueil, de bilan/diagnostic ; Relation avec les partenaires spécialisés	Bilan professionnel ; suivi de la personne en insertion ; facilitation de l'accès aux formations professionnelles
Perspectives professionnelles	Sans objet	Sans objet	Emploi dans le secteur conventionné type C.C. 1966	Accession à un diplôme technique du travail social
Formation	Diplôme de type BTS, ou expérience professionnelle dans le secteur	Technique, profession-nelle	Diplôme de type Travail social	Diplôme de type Travail social, ou expérience professionnelle

Source : auteur, 2003

L'évolution des postes de travail dans les structures modèle les modes de gestion des permanents. L'approche chronologique des créations de poste dans les associations intermédiaires est-elle suffisante pour comprendre les évolutions réelles qui se dessinent dans le champ de l'insertion par l'activité économique ? Replacer les recrutements dans un calendrier aussi précis que possible ne reflète que partiellement les tensions qui ont construit les décisions de recrutement. Cela ne rend pas compte que partiellement des enjeux globaux dans lesquels ces décisions locales sont prises. Un des enjeux que nous voudrions souligner dans ce travail de recherche et dans les prochains à conduire porte sur la question de l'analyse diachronique des modes de gestion de la polyvalence des postes et ceux de la spécialisation, en cours dans la phase n°2 du développement des structures.

Figure 15 :
Organigramme du processus des professionnalisation des permanents
du dispositif des associations intermédiaires



II - Un processus de professionnalisation qui dépasse les seules frontières du champ de l'intérim d'insertion mais touche l'intervention sociale dans son ensemble

Dans l'introduction du rapport Observer les emplois et les qualifications des professions de l'intervention sociale (rapport final de l'équipe de Meurthe-et-Moselle, 1998, pp. 4-9), les auteurs précisent que les dispositifs « nouveaux » de lutte contre les exclusions

sont issus du secteur traditionnel du service social ou correspondent à l'apparition de nouveaux opérateurs institutionnels.

> « Les dispositifs récents de lutte contre les exclusions se caractérisent, entre autres, par l'apparition de nouveaux opérateurs. Il était donc intéressant de repérer leurs stratégies de recrutement, de voir si celles-ci se distinguent ou non des employeurs plus traditionnels, d'analyser leurs logiques d'action et de voir si leur mise en œuvre faisait appel à d nouveaux types de métiers et de savoirs, et de connaître les trajectoires sociales de ces professionnels nouvellement venus dans le champ de l'insertion sociale (…) déployés sur ce secteur appelé du nom générique de l'insertion (associations intermédiaires, entreprises d'insertion chantiers d'insertion, politique de logement, etc.). » (p. 8).

2.3 - Les permanents des associations intermédiaires : à la recherche d'un compromis entre action bénévole et statut salarial

Nous nous appuyons sur le constat effectué précédemment pour formuler l'hypothèse suivante : l'analyse des processus de création, de consolidation de l'activité salariale, pouvant se définir par le terme de professionnalisation des permanents, n'est pas sans lien avec le double mouvement de différenciation et de précarisation des formes d'emploi au sein des « entreprises associatives » (Marchal, 1992) que deviennent les associations intermédiaires. En effet, dans ce mouvement de différenciation, le processus de constitution d'un noyau stable de salariés, par intégration progressive de militants associatifs (les bénévoles de la structure mais aussi des syndicalistes, etc.), de demandeurs d'emploi (qui « se lancent dans l'aventure » de la création de leur propre emploi) et de professionnels du social (en « opposition » avec les idées et valeurs dominantes dans leurs secteurs), ne peut être appréhendé qu'en lien avec les conditions d'accroissement de l'offre de services proposés - et donc du volume de travail géré -. Nous avons procédé ensuite à la formulation d'un second constat : au terme d'un processus d'intégration progressive des militants de l'insertion au sein des équipes de permanents des associations intermédiaires (correspondant à une première étape), un mouvement de convergence vers un modèle dominant de professionnalité est en cours. Leurs projets initiaux, marquée par l'origine des fondateurs (travail social, action caritative, acteurs institutionnels, management entrepreneurial, etc.), évoluent en effet avec le temps du fait des relations avec un certain nombre d'acteurs collectifs

(financeurs, têtes de réseau, organisations de salariés, conseil d'administration). En effet, l'hypothèse d'un mouvement de convergence vers un modèle dominant de professionnalité des permanents nous amène à nous interroger sur l'évolution de la place du bénévolat au sein des structures. Les bénévoles participent-ils de ce mouvement en connaissant eux-mêmes un processus de professionnalisation ? Sont-ils au contraire progressivement écartés du fonctionnement quotidien de l'association ?

On s'interrogera sur les conséquences à terme du processus de professionnalisation ainsi décrit sur les missions mêmes de l'association intermédiaire :

- Les associations sont-elles en mesure de poursuivre leur action dans la continuité du projet qui a présidé à leur création ?

- L'émergence progressive d'un (ou plusieurs) modèle(s) dominant(s) de professionnalité ne risque-t-elle pas de faire perdre aux associations leur dynamisme initial, fondé sur le bénévolat et la solidarité citoyenne ?

- La diffusion d'une culture de type managérial ou entrepreneurial au sein des associations intermédiaires, encouragée par la nécessaire professionnalisation de ses responsables et le recentrage en cours sur le marché des entreprises concurrentielles, ne risque-t-elle pas de se faire au détriment de l'insertion des « salarié/bénéficiaire » relégués au rang de simples facteurs de production ?

2.3.1 - Bénévolat et salarisation des activités

Dans de nombreux cas, la création des organismes s'est appuyée sur un investissement important des bénévoles. Le bénévolat est la forme de l'engagement des individus au sein des associations et le principe juridique fondateur de celles-ci : il correspond à la seule position sociale que l'adhérent puisse avoir au regard de la définition juridique de l'association[571], « convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun de façon permanente leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre

---

[575] Les associations intermédiaires étant par définition des structures régies par les dispositifs de la loi du 1er juillet 1901, elles ont adopté le vent du progrès social qui soufflait sur la fin du XIXème siècle, faisant de l'association la forme minimale du lien social entre « voisins par l'espace et par les règles (…) au moment où la République se dotait de l'ensemble des institutions qui devaient la prémunir contre le retour de la dictature. » (Querrien, 2001, p. 3). Le principe du bénévolat correspond à la seule position sociale que l'adhérent puisse avoir au regard de la définition de l'association : « convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun de façon permanente leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre que de partager des bénéfices ». C'est pourquoi, on utilise souvent l'image de l'investissement désintéressé, ainsi que celle de l'intérêt général pour caractériser l'action des association.

que de partager des bénéfices ». C'est pourquoi, on utilise souvent l'image de l'investissement désintéressé, ainsi que celle de l'intérêt général pour caractériser l'action des association.

Au regard de l'accroissement et la spécialisation des tâches dans les associations intermédiaires, l'action bénévole a montré ses limites[577]. Pour répondre à cette difficulté, les associations intermédiaires ont alors procédé au recrutement de salariés. Dans un premier temps, les nouveaux permanents sont polyvalents, puis ont été recherchées des compétences complémentaires par le biais de l'embauche de professionnels qualifiés, pour l'essentiel, dans les activités de suivi social et de relation avec les entreprises (l'ensemble des utilisateurs s'apparente de plus en plus à des clients). Cette évolution des types de profils recherchés a généré un processus de professionnalisation, créant ainsi un mouvement de consolidation des emplois des permanents. Nous avons pu observer trois cas de figure fortement contrastés concernant le poids du bénévolat dit de terrain[578] sur le fonctionnement de la structure.

- Certaines associations n'ont pas de bénévoles[579].

- D'autres organismes ont des bénévoles qui participent principalement à des missions de réflexion ; ils se distinguent des « permanents » salariés de l'association

---

[577] Ce point de vue n'est pas totalement partagé. En effet, Martine Barthélémy (1994) explique que chaque époque invente de nouvelles formes de militantisme, le bénévolat en étant une. Plusieurs facteurs explique encore le développement du bénévolat, aujourd'hui, dans les discours dominants tant du milieu que de la recherche (pp. 64-65). Le premier facteur est « la défiance vis à vis de la classe politique et la crise de l'Etat gestionnaire (…) [qui favorise] la redécouverte du mythe de l'économie sociale [qui] résulte de la dégradation d'un autre mythe, celui de l'Etat-providence. » On en appelle à l'éthique de la responsabilité des individus. Le second ensemble de facteurs est la crise sociale et la pauvreté qu'elle entraîne. « (…) le bénévole apparaît comme porteur d'identité et d'insertion sociale pour les exclus du travail, producteur de solidarité et de lien social. ». S'il s'agit de « rechercher une meilleure exploitation des richesses sociales collectives » et de « nouveaux modes de relation à autrui » (Cheroutre, 1989, cité par Barthélémy, 1996), il est tout aussi possible que l'extension du bénévolat soit une forme de gestion la pénurie. Enfin, la troisième série de facteurs concerne les phénomènes de croissance exponentielle des associations et le changement constitutionnel qu'a représenté les lois de décentralisation de 1986. La diversité des objets associatifs (avec ses cortèges de valeurs) et les processus de « satellisation et d'instrumentalisation des associations par les municipalités » (Chevalier, 1987) interrogent sur le sens que prend le développement du bénévolat : engagement vers l'action sociale ou vers la transformation du social.

[578] Il est utile de noter ici une distinction méthodologique importante. Nous avons coller à la notion de bénévolat, le terme de « terrain », pour introduire une différence entre la situation d'administrateur qui est forcément un bénévole, et l'action bénévole de terrain, qui va au-delà des missions d'administration de la structure. C'est cette dernière qui nous a intéressé dans notre travail de recherche.

[579] L'instance associative est certes composée d'un certain nombre de personnes assurant, pour les besoins statutaires, les fonctions électives (président, secrétaire, trésorier…). Toutefois, l'implication réelle de ces « élus » dans la vie associative reste limitée.

intermédiaire dans la mesure où ils n'occupent pas de fonctions d'encadrement de bénéficiaires ou encore de fonctions commerciales, par exemple.

- Enfin, il existe des organismes dans lesquelles certains bénévoles participent activement au travail d'accueil et de permanence, de suivi des bénéficiaires (suivi des missions, suivi social, suivi des dispositifs tels que l'atelier de réentraînement au travail au sein de la structure…) ou encore qui s'investissent dans la recherche de nouveaux marchés (contact avec les potentiels utilisateurs, l'entreprise principalement ; élaboration des devis concernant les chantiers). Au titre de ces activités, ils participent directement au travail dévolu à l'équipe des permanents salariés : nous avons deux formes de permanents au sein de la structure.

2.3.1.1 - Des associations sans bénévoles de terrain

On classe dans ce groupe les structures émanant de travailleurs sociaux ou d'élus politiques voire d'institutionnels (préfet, fonctionnaires). L'engagement associatif est le prolongement de l'engagement professionnel ou politique. La forme d'action associative est le moyen de répondre aux problèmes sociaux dans une dynamique locale c'est-à-dire dans une logique de proximité alors que les pouvoirs publics sont perçus comme lointains. Créer des structures plus opérationnelles, plus « souples » dans le fonctionnement et la mobilisation des acteurs pour « compenser » l'action de l'Etat, semble être le leitmotiv de ces structures.

Encadré 33 : une association née de la volonté des autorités locales

« (…) L'Assemblée Générale constitutive s'est tenue le 04 novembre 1987, sous la présidence de Monsieur le sous-préfet de l'arrondissement de F. (Moselle). Elle a réuni les autorités locales (maires, adjoint ou représentants de ceux-ci), l'animateur de l'ASBH[580], structure associative du bassin minier, ainsi que des personnels communaux de la commune de F. L'ensemble des participants à l'A.G. constitutive a été élu au Conseil d'Administration de l'association à l'exception de Monsieur le sous-préfet. (….) »

(Monographie de AIDE F., février 99)

[580] Action Sociale du Bassin Houiller.

2.3.1.2 - Des associations avec des bénévoles engagés sur des objets limités de l'action de la structure

C'est la distinction entre la logique de l'engagement professionnel et celle de l'engagement privé, au service d'une cause humanitaire ou sociale, au service d'un projet. L'association intermédiaire « T.» à T . (Moselle), offrait cette distinction. Les bénévoles de l'association étaient « cantonnés » à des missions dites de réflexion, mises en œuvre au sein de groupes de travail qu'ils animaient ou co-animaient avec les permanents salariés. La lecture des rapports d'assemblée générale sur la décennie des années quatre-vingt-dix montre bien la présence des bénévoles dans l'animation de groupes de travail - commercial entreprises, organisation du travail, éthique, activité vers particuliers, actions nouvelles, financement - pour n'en citer que quelques uns des plus réguliers sur la période. Ces réunions se déroulent sur le site de l'association et ont lieu selon un rythme variable (environ tous les mois ou tous les deux mois pour les groupes les moins dynamiques). Le nombre de groupes a varié sur la période, suivant une pente parallèle au développement de l'activité. Lors de l'entretien, la directrice fait toutefois le constat d'une motivation moindre, déclinante.

> (…) Jusqu'en 1995 les rapports d'activité rendent hommage aux bénévoles. Dans celui de 1994, il est précisé que le recrutement d'une éducatrice spécialisée dot permettre à la fois de mieux assurer l'accompagnement social des bénéficiaires et d'animer la petite équipe des bénévoles, autrement dit d'améliorer leur intégration - jugée insuffisante - dans l'équipe des permanents (…). » (Monographie de l'association intermédiaire AD., 2000]

L'investissement actif des individus est difficile à maintenir tout au long de l'existence de la structure. L'absence relative d'investissement bénévole aujourd'hui ne renvoie pas uniquement à l'inexistence d'une activité bénévole antérieure. Ce cas de figure est présent parmi les associations étudiées, mais il est plutôt marginal. C'est davantage en termes de transformation qu'en terme de disparition qu'il faut penser l'évolution.

2.3.1.3 - Des organismes dans lesquelles certains bénévoles participent activement au travail d'accueil et de permanence, de suivi des bénéficiaires et de relation avec les utilisateurs

Par ailleurs, nous avons rencontré des structures où l'action était partagée entre les bénévoles et les salariés, à des niveaux d'engagement et de responsabilité différents.

Ainsi, nous avons pu observer que les bénévoles viennent participer aux permanences, afin que les salariés soient sur l'accompagnement et les relations avec les utilisateurs et les bénéficiaires.

> « (…) Dans les premières années, les bénévoles ont joué un rôle fondamental. C'était des retraités, notamment un homme qui avait été cadre à la SNCF et une femme qui avait travaillé dans un service social à la SNCF. Ils étaient peu nombreux, 2 ou 3 selon les moments sur le site du centre ville. Chacun consacrait une ou deux matinées par semaine à l'association où ils réalisaient les entretiens d'accueil, sur rendez-vous. En fin de matinée, le bénévole transmettait l'essentiel de l'information recueillie à la personne chargée des mises en relation (la chargée de mission).[581] ». [Monographie AD., 2000]

A cet exemple de partage, d'autres formes d'organisation existent. Ce sont la nature des activités mais également les parcours antérieurs et les histoires de vie des bénévoles qui distinguent les différents types d'organisation au sein du secteur des structures de l'insertion par l'activité économique. En témoigne la structure R. que nous présentons dans l'encadré ci-dessous.

Encadré 34 : Le premier cercle de bénévoles

« Le premier cercle de bénévoles qui entourent D. est regroupé dans une commission de travail chargée de réfléchir au projet de l'association intermédiaire et d'établir les grandes lignes de son fonctionnement. Le composition de la commission est la suivante :

M.B. : pharmacienne pendant sept ans, à l'époque mère au foyer, recrutée en 1999 comme responsable de Proxim'services,

M de C. : médecin, six ans d'exercice de médecine générale en cabinet de groupe, actuellement mère au foyer,

M. D. : chef d'entreprise de débroussaillage, taille et entretien d'espaces verts, responsable d'une Maison Familiale pour l'accueil de personnes dépendantes (alcool, drogue),

J. D. : retraitée, responsable du comité du Secours catholique du Plan de Grasse, longue expérience d'accompagnement de publics en difficulté,

S.P. : retraitée, de formation médico-sociale, pendant 17 directrice administrative d'un centre de protection maternelle et infantile,

[581] Le bénévolat prend aussi la forme d'un professionnel qui, en dehors de ses horaires, intervient dans la structure : « (…) Mais il y a eu aussi des bénévoles non retraités, notamment un éducateur spécialisé travaillant en horaires décalés et disposant donc de temps disponible dans la journée. (…) » (extrait de la monographie de l'AI AD).

S.R. : comédienne, titulaire d'un DESS de psychopathologie, six ans d'animation de quartier, formatrice pour l'Education nationale, le CNFPT... dans le domaine de la communication, créativité, mise en scène, etc.,

R.M. : titulaire d'un DUT d'informatique, six ans d'expérience professionnelle dans le secteur des assurances,

M.N. S. : architecte et exploitante agricole, activité de correspondance avec des détenus,

M.H. T. : directrice de Galerie d'art, formation en histoire de l'art, expérience d'animatrice-relais.

(extrait de la monographie de l'AI R., 2000)

2.3.2 - Des « cultures » différentes d'association

Distinguons les associations intermédiaires qui ont des bénévoles et celles qui n'en ont pas (ou du moins dont le rôle s'avère souvent secondaire dans le fonctionnement de la structure) car elles renvoient à des « culture » associatives différentes qu'il est très utile de présenter.

2.3.2.1 - Initiative locale et présence d'un bénévolat actif

Le contexte qui a présidé à la création de l'association intermédiaire joue un rôle important : la création d'une association à partir d'une initiative locale, issue du « terrain », est favorable à la présence et au maintien d'un bénévolat actif. La situation la plus courante est sans doute celle de personnes d'horizons divers qui se réunissent sur la base d'une préoccupation commune : c'est le cas typique des regroupements de chômeurs ou de paroissiens pour ne citer que deux exemples parmi les structures enquêtées et présentés dans les pages qui précèdent. Une autre association peut d'ailleurs avoir préexisté à celle actuelle : comité de chômeurs, association de demandeurs d'emploi locaux, association d'origine confessionnelle...

> (…) L'association est née de par la volonté de bénévoles impliqués très fortement dans la vie associative et syndicale locale. Le souci de permettre aux personnes démunies d'emplois de retrouver très rapidement un emploi est permanent. Cette philosophie demeure au sein de l'association intermédiaire. L'individu bénévole fait partie intégrante du dispositif. La politique de l'association est d'impliquer au maximum les bénévoles dans des actions, elle a besoin de ses bénévoles dans son organisation et de ce fait elle valorise leur active participation. « On insiste beaucoup sur cet aspect dans l'assemblée générale, sur l'importance du rôle des bénévoles, sur l'importance du partenariat… on valorise au plan comptable parce que (…) il y a une ligne bénévolat mais ça ne leur apporte pas grand chose à eux… je crois qu'il y a une reconnaissance de la part des salariés de l'association, les salariés sont quand même assez contents qu'il y ait du

> bénévolat derrière … de ne pas se retrouver tout seul à porter l'association… » (Directeur). [Monographie de l'AI A., 2000]

Un autre cas de figure s'apparente à celui-ci : il s'agit d'un rapprochement entre plusieurs associations locales œuvrant dans des domaines divers (social, culturel, sportif, confessionnel, etc.), qui décident ensemble de créer une association intermédiaire[582].

> (…) L'association « AC » est situé en milieu rural en Loire-Atlantique. Elle se situe à S. entre deux bassins d'emploi, Nantes et Saint-Nazaire. (…) L'association est née à partir de la réflexion d'une quinzaine d'associations (regroupement d'associations syndicales, familiales, de consommateurs et de sportifs, etc.). La vie associative est considérée comme étant « une vie associative riche contrairement à beaucoup d'association »[583]. L'implication de chacun dans la vie associative est différente, trois niveaux d'implication des bénévoles sont présents dans cette association : les administrateurs qui regroupent les membres du bureau qui ont une implication dans la gestion globale de l'association, les bénévoles qui sont impliqués dans les activités de l'association, les bénévoles issus du tissu associatif à l'origine de l'association et qui participent ponctuellement aux réunions de réflexion, ces derniers ne sont pas forcément engagés dans la vie quotidienne de l'association. « (…) Il y a une forte implication des bénévoles dans l'association, c'est remarquable, et pas facilement au niveau haut de la marche de l'association, c'est-à-dire pas uniquement au niveau de la gestion globale de l'association ou de la trésorerie, etc. Il y a des gens qui sont impliqués dans la vie de tous les jours, qui participent aux activités, donc je crois que c'est un éléments très important de l'association, il y a une bonne complémentarité du travail bénévole/permanent, parce que je crois que c'est dans la philosophie de l'association, ça a toujours marché comme ça… Je pense que chacun trouve sa place, les bénévoles ne font pas le boulot des professionnels, les professionnels ne font pas le boulot des bénévoles, il y a un bon équilibre qui s'instaure … » [Monographie AC, 1999).

2.3.2.2 - Initiatives professionnelles ou institutionnelles et absence relative de bénévolat

En revanche, lorsque l'association intermédiaire est née à l'initiative de travailleurs sociaux ou d'institutionnels, le bénévolat de terrain est généralement absent (ou disparaît très rapidement), sauf dans des contextes particuliers (voir infra paragraphe). C'est particulièrement net lorsque l'association intermédiaire est l'émanation d'une

---

[582] Cette situation a été rencontrée dans les Pays de Loire, région caractérisée par la vigueur de la vie associative locale et reconnue pour être une terre d'origine de ce dispositif.
[583] Extrait de l'entretien avec le permanent en charge de l'accompagnement-suivi au sein de la structure.

autre structure associative issue du champ de l'intervention sociale : une structure « fille »[584] (d'un CHRS, d'un ensemblier de l'insertion, etc.) n'a en règle générale pas de bénévoles. Ce n'est pas vrai en sens inverse : une association intermédiaire « mère »[585], qui développe une stratégie d'ensemblier, peut en avoir.

> (…) l'AI AD. a été créée en 1987 dans la foulée des lois Seguin. Les membres fondateurs sont quatre grosses associations à vocation sociale et caritative : l'URIOPPS, l'UDAF (Union départementale des associations familiales), les Petits Frères des pauvres et l'Armée du Salut. Une cinquième association partage s'y est jointe par la suite, l'Entraide protestante. Certaines de ces associations partagent une sensibilité chrétienne, mais ce n'est pas spécifiquement cette dimension qui est à l'origine de l'idée de création de l'AI. C'est vraisemblablement l'URIOPPS qui a impulsé l'idée de rassembler plusieurs associations pour s'engager dans l'action. (…) Au moment de sa création, fin 1987, l'équipe de l'AI AD. se limitait à un permanent salarié et trois bénévoles. (…) Fin 1990, l'équipe de l'AI AD. comptait toujours trois bénévoles.
>
> (…)
>
> [L'objectif d'animer l'équipe de bénévoles fut abandonné] lors de la constitution du service social dans sa configuration actuelle, à partir de fin 1996. En effet, les éducatrices du service social ont pris en charge elles-mêmes, les entretiens d'accueil, dépossédant en cela les anciens bénévoles de leur rôle principal. La transition s'est toutefois réalisée en douceur, les bénévoles du site du centre ville se retirant l'un après l'autre pour des raisons de santé liées à leur âge. » (Monographie AD., 2000).

Dans des contextes où existe une culture locale de la solidarité, comme c'est le cas dans des petites villes industrielles de Lorraine, à l'époque de la reconversion liée à la disparition progressive de la sidérurgie et de l'exploitation minière de la houille noire, la situation n'est pas identique : le bénévolat existe et perdure (sous des formes qui ont pu évoluer).

> « (…) le fait que ce conseil de direction se réunisse toutes les semaines, que tout salarié ou tout bénévole puisse venir assister à ce conseil de direction pour y exposer ses problèmes, éventuellement ses critiques, nous permet effectivement d'avoir une très grande synergie entre les différentes composantes. Je rajoute qu'on a encore, comme on a de très nombreux bénévoles qu'on a pu intéresser, nous avons également développé à l'association un travail par groupe,… Ressource d'une part quand il s'agit

---

[584] Nous reprenons le terme proposée par Agnès Legay lors de l'étude conduite sur le processus de professionnalisation des permanents des associations intermédiaires (*Op. Cit.*, 2001).
[585] Remarque identique que dans la note précédente.

> de certains besoins propres à l'association qui ne peuvent pas être couverts de façon simple par la structure hiérarchique normale, ou groupe de résolution de problèmes quand une personne quelconque se trouve devant une difficulté qu'il n'arrive pas à résoudre tout seul. Donc on a effectivement développé le travail en groupe pour résoudre les problèmes spécifiques.
>
> Q : Dans ces groupes se côtoient des bénévoles et des permanents de l'association ?
>
> C'est ça. Nous y veillons parce que c'est effectivement un des moyens pour que les bénévoles et les permanents apprennent à se connaître autrement que par « bonjour », « comment ça va ? ». Donc ils se connaissent par des relations de travail et dans ces groupes de travail, il n'y a plus aucune hiérarchie, il n'y a plus d'administrateurs, il n'y a pas plus de salariés. (…)[586] (Entretien du président de T., à T., le 21 décembre 1998)

Avant de poursuivre notre réflexion sur les logiques en jeu dans le processus de professionnalisation en cours dans le dispositif des associations intermédiaires (§.2.4), procédons à un point de conclusion provisoire. Le processus de professionalisation qui se dessine dans le champ des associations intermédiaires est caractérisé par la diversité des pratiques et des contextes socio-politiques, construisant des cultures spécifiques, autonomes, comme autant de segments de l'espace social de la gestion de la précarité. Les permanents salariés construisent donc leur professionnalité dans des configurations associatives diverses, voire contradictoires, alliant des impératifs liés à la dimension locale de leur action à des exigences d'une offre de service de qualité que la proximité ne peut pas toujours apporter, recherchant un statut salarial et défendant le besoin de relais de proximité. Ces différents niveaux de l'action des permanents, considérée comme une véritable nébuleuse d'activité, projettent une image quelque peu incertaine sur les processus en cours. Au travers des activités proposées, l'espace social représentant les associations intermédiaires est plutôt de formes multiples qu'uniforme, réduisant à néant la tentative de définir la profession par la professionnalisation des activités. Les observations de terrain montrent que les spécificités professionnelles (qui pourraient nous aider à décrire une profession voire à définir une ou plusieurs professionnalités) se fondent bien plus sur les manières distinctes de « penser et de réaliser les activités que sur les activités en elles-mêmes, sans parler des rhétoriques indigènes de légitimation des professions et de justification des classifications. »

---

[586] L'entretien avec la directrice et la lecture de divers documents montre que la hiérarchie entre bénévoles (administrateur ou non) et salarié (rarement animateur des groupes de travail) existe bel et bien.

(Bertaux, Schléret, 2000, p.221). C'est à un changement de registre que nous devons nous préparer pour saisir le sens de ce qui se construit dans le dispositif des associations intermédiaires.

2.4 - Logiques professionnelles, logiques institutionnnelles et logiques de mission : une mise en tension du processus de professionnalisation

Dans leur contribution à l'ouvrage collectif, *Les mutations du travail social*, Roger Bertaux et Yvon Schléret ont développé l'idée selon laquelle les professionnels des dispositifs transversaux d'insertion de lutte contre les exclusions, les « intervenants » dans le langage du programme de recherche de la MIRE *Observer l'emploi et les qualifications des professions de l'intervention sociale* (1995) à l'origine de l'ouvrage, « pourraient bien dans un futur proche enclencher un processus dynamique de professionnalisation. » Cette observation des auteurs témoigne d'une tension forte, au sein de cet ensemble d'organismes divers, provoquée par l'existence de multiples enjeux de structures, de politiques et de reconnaissance sociale et professionnelle. Le secteur est traversé par trois logiques qui agissent, toutes les trois, de manière concommittante et à des degrés variés sur l'organisation des structures : les logiques professionnelle, institutionnelle et de mission (§.2.4.1). Trois niveaux de tension que les permanents salariés essayent de dépasser en tentant d'établir un compromis entre ces trois mouvements, sans toutefois parvenir à dégager une situation équilibrée, même provisoire et toujours instable (§.2.4.2).

2.4.1 - Trois logiques de structuration de la professionnalisation des emplois qui masquent des enjeux classiques de segmentation de l'emploi

L'organisation interne du secteur et les histoires socio-professionnelles des acteurs individuels cristallisent un certain nombre de ces tensions, obligeant à mulitplier des prises de position qui peuvent, parfois, déstabiliser la poursuite de la mission de la structure. Mais l'organisme est également sous la contrainte externe, celle des pouvoirs publics et des élus locaux, très souvent acteurs institutionnels engagées des actions.

Nous le voyons, ne soyons pas dupe, les trois logiques en jeu créent des perturbations, à des degrés divers (car elles n'ont pas la même importance), reflètant les difficultés des acteurs à déterminer une stratégie pertinente de reconnaissance sociale et de qualification professionnelle des activités qu'ils réalisent. Aspect négatif des processus que nous essayons de comprendre, l'analyse des tensions que génèrent les trois logiques apparait aussi comme un élément important pour la compréhension des phénomènes que traverse le champ de l'insertion par l'économique.

Au milieu de ces rapports difficiles, voire conflictuels, le permanent salarié cherche à gérer au mieux la situation, partagé (presque écartelé) entre plusieurs attitudes qui le renvoient aux logiques que traverse le secteur de l'IAE. On lui demande d'avoir une « connaissance parfaite du métier » (mettant en jeu ainsi la logique professionnelle), « un esprit de manager » (qui s'appuie sur la logique institutionnelle) et la capacité à opérer un « transfert de savoir » (qui sert de vecteur au processus de professionnalisation). L'action du permanent prend souvent la forme de celle d'un chef d'atelier (univers de l'industrie, distinct de celui de la solidarité), chargé d'accompagner le bénéficiaire vers « l'employabilité ». De ces manières d'agir se dégagent une conception précise de l'intervention, dont les traits principaux, au nombre de six, peuvent constituer un profil type :

> - avoir des connaissances précises dans un métier manuel (production) ou d'encadrement (management, gestion), un métier de base,
>
> - connaître le monde de l'entreprise,
>
> - être doté d'aptitudes à la transmission des connaissances et des savoirs,
>
> - faire preuve de capacités intellectuelles et de culture générale (analyse macro-sociologique et macro-économique, synthèse, rigueur),
>
> - manifester un souci d'ouverture (négociation, compréhension de problématiques diverses). Valorisation du profil personnel moins sur les diplômes que sur la variété des expériences,
>
> - avoir une démarche humaniste, sociale (« une fibre sociale qui ne s'apprend pas »), c'est-à-dire avoir une véritable motivation à travailler

> dans le social[587]. (Rapport final 54, *Observer les emplois et le qualification*, 1998, p. 67)

Ces six caractéristiques sont-elles superposables aux théorisations des fonctionnalistes ? Peuvent-elles constituer les bases d'une profession ? Ou constituer, plus simplement, les prémisses d'un groupe professionnel dont le « fait professionnel » est avéré mais qui est encore en construction ?

Si ce profil « idéal » sert à l'embauche des professionnels, il sert aussi de cadre aux discours de légitimation des employeurs face aux tensions qui se manifestent entre les acteurs professionnels des structures (mus par la logique professionnelle), et les acteurs, employeurs (dans une ligique institutionnelle) devant les contraintes économiques que rencontrent le secteur de l'insertion par l'activité économique (viabilité de l'exploitation, développement de la structure…). L'analyse approfondie des fonctions à laquelle nous nous sommes attelés dans les parties précédentes montre que le débat en terme de professionnalisation masquent l'opposition entre deux logiques, déjà introduites dans le chapitre IV, celle du marché (au sens économique) et celle du social (au sens de service public), dégageant des profils de recrutement distincts et des modalités de l'action différentes. En fonction de la logique principale qui guide les acteurs, on voit se dessiner deux pôles (pour schématiser) et des univers distincts :

- A une extrémité, un pôle animé par la logique de service public, où l'Etat reste l'acteur central qui délègue, grâce aux procédures d'agrément et de financement, ses missions à des organismes spécialisés.
- A l'autre extrémité, un pôle animé par la logique du marché où solvabilité et régulation des interventions suivent les principes de l'économie de marché.

Les professionnels se positionnent plutôt sur le pôle répondant à la logique de service public, les élus (et les administrations) et les dirigeants institutionnels vont de plus en plus sur le second pôle. Bien évidemment, le propos doit être relativisé car il cherche à schématiser des observations, issues des travaux empiriques, pour faire apparaître des

[587] Dans un contexte de chômage accru, les organismes, véritable « employeurs mutant du travail social » veulent participer à l'idée de Karl Polanyi (1983) reconnaissent « qu'il fallait sortir du système palliatif et se positionner dans la société de droit commun, c'est-à-dire qu'on ne peut pas traiter le social uniquement dans le champ du social, mais l'inscrire dans le réel, dans l'économie ».

polarités opposées, ignorant de ce fait toutes les positions intermédiaires et des répartitions parfois contraires à ce qui est avancé : « on voit des directions générales défendre la logique de service public, et des professionnels faire l'éloge de la compétition et du marché » (Bertaux, Schléret, 2000, p. 228).

Les structures (que l'on peut repérer comme forme d'activation de la logique institutionnelle) et les professionnels (individuels et en tant que travailleur collectif) se retrouvent quand ils veulent apporter des réponses pertinentes aux personnes, groupes en difficultés. Ils sont confrontés aux mêmes incertitudes et contradictions structurelles : faire la preuve de leur utilité sociale, montrer qu'ils répondent à un besoin socialement légitime et, en ce qui nous concerne dans ce paragraphe, manifester leur compétence dans un nunivers où le rapport économique domine. On peut souligner que les deux acteurs se présentent comme partenaires et concurrents à la fois : ils doivent trouver des compromis car il n'est pas question de jouer la carte de l'élimination (du moins, pas de manière offcielle[588]). Ces derniers se déclinent dans des rapports de force variables (liés à la taille des structures, à l'histoire institutionnelle de celles-ci, aux trajectoires de vie des professionnels[589] et aux contextes locaux…), qui dessinent des configurations diverses renvoyant plutôt l'image d'un espace social éclaté, comme nous l'indiquions au début de cette partie. Toutefois, on peut repérer la domination des acteurs institutionnels, aujourd'hui, alors qu'hier, les militants associatifs apportaient beaucoup plus de discours et de moyens à l'intervention auprès des populations les plus éloignées de l'emploi. Nous retenons l'idée que le dispositif des associations intermédiaires est largement instrumentalisé par les pouvoirs publics et qu'il est, en fait, devenu un instrument de la politique publique de l'emploi. La fonction d'intermédiation s'exerce en direction des nécessités de la politique publique (politique de prêt de main-d'œuvre et encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi) et du contexte socio-économique dominant, le marché.

---

[588] Cette remarque est nécesssaire car depuis la loi du 29 juillet 1998 la réalité des relations entre association intermédiaire et entreprise de travail temporaire d'insertion donne plutôt le sentiment d'une lutte « fratricide » entre les deux types d'organisme.

[589] Cette problématique arrive peut-être unn peu tard : elle aurait nécessité un meilleur traitement que la note de bas de page présente. Car elle founrit d'importantes données que nous n'avons pas pu aborder dans la thèse.

2.4.2 - La logique du segment professionnel, comme forme du dépassement des apparences

Nous avons tenté de relever les tensions qui structurent le champ de l'intérlm d'insertion, à partir des trois logiques qui le construisent. Indéniablement, elles segmentent le secteur professionnel car il n'est pas unique (Strauss, 1992). Mais les segmentations ne sont pas repérables comme des principes intangibles : ils n'existent que dans des conditions socio-historiques données. Comment rendre compte de la segmentation du secteur professionnel de l'insertion par l'activité économique ? La piste suivie a été celle de chercher les « univers de référence » que véhiculent les différents acteurs en conflits, opposés. Bien qu'instables, car construits à partir de critères variables, ils témoignent, de manière heuristique, à la caractérisation des processus en cours. La grille d'analyse classique de l'appoche conventionnaliste est mobilisée pour rendre compte du « monde » de l'intérim d'insertion : elle permet de mobiliser les discours et les représentations, tout en s'appuyant sur les caractéristiques « objectives » de l'activité observée.

Les dispositifs de l'insertion par l'activité économique ne font pas référence aux mêmes univers, comme cela est déjà le cas du champ de l'intervention sociale. En est-il de même du dispositif des associations intermédiaires ? Une réponse affirmative situerait le dispositif dans une même logique que le secteur de l'intervention sociale, qui, selon l'analyse portée (Chopard, 1996, Bigot et Rivard, 2001, Bertaux et Schleret, 2001), se situe à « l'entrecroisement » (Strauss, 1992) de plusieurs mondes, et qui, du coup, se constitue en plusieurs segments répondant à des univers de référence distincts et dont l'unité ne proviendrait que des compromis réalisés. Une réponse négative ferait du secteur des associations intermédiaires un espace autonome, étranger, aux autres types de structures. La réponse est à l'évidence du côté de la logique des segments professionnels : Michel Autès affirmaient, dès 1999, que l'activité initiée étaient définie en faisant appel à des positions « d'entre-deux » (1999), à la jonction de plusieurs mondes, selon la terminologie conventionnaliste.

Le dispositif des associations intermédiaires a développé des registres d'activités qu'il indique « concilier » avec d'autres types d'intervenants. Ces conciliations dessinent des « compromis » (Boltanski et al., 1991) très distincts en fonction des univers auxquels ils font référence. Principalement, nous avons pu observé que l'activité socio-économique que développent les associations intermédiaires se fonde aussi sur le monde de

l'industrie. Le compromis s'organise au travers des activités de prêt de main-d'œuvre[590], des missions qui fournissent l'occasion de se confronter à des valeurs comme le travail, la performance et des potentialités individuelles. La logique en jeu va jusqu'à définir les profil de poste lors des recrutements : on va s'intéresser à l'expérience professionnelle du candidat, sa connaissance du milieu de l'entreprise, mais aussi ses compétences techniques. Des compromis existent également avec d'autres mondes, principalement *domestique* et de l'*inspiration*[591]. L'analyse des activités (secteurs professionnels, utilisateurs principalement) montre que la nature de celles-ci permet de distinguer différents segments professionnels dont les jeux mettent en évidence les rapports de force, les oppositions et les affrontements entre eux.

Le dispositif des associations intermédiaires développent des logiques de professionnalisation qui, loin de caractériser un milieu professionnel unifié, fait plutôt émerger un ensemble de segments professionnels se'inscrivant dans des univers de référence aussi divers que les mondes industriel, domestique...

---

[590] On pourrait y voir un lien avec le monde marchand, notamment concernant la part des activités en direction des entreprises.

[591] Pour voir une tentative de visualisation, se référer à la figure (n°12, page 243) qui est présentée dans l'article de François Bigot et thierry Rivard (*Op. Cit*, pp. 229-247).

Conclusion du chapitre V

Deux ensembles de questions ont structuré notre projet dans le cadre du chapitre V, concernant, d'une part, la nature du mouvement de prérennisation des emplois de permanents dans une dynamique de professionnalisation des activités et des postes de travail, et d'autre part, la possible émergence d'un espace professionnel, spécifique et autonome des autres ensembles organisationnels de l'action en faveur des populations les plus éloignées de l'emploi. L'analyse des dynamiques de professionnalisation dans le dispositif des associations intermédiaires a fait apparaître les deux résultats suivants.

- Nous avons essayé de montrer que la dynamique de professionnalisation en cours dans le dispositif des associations intermédiaires construisait un espace segmenté de l'action collective en direction de publics cibles, ici, certains bénéficiaires des politiques publiques de l'emploi. Cette construction s'est réalisée en plusieurs étapes, représentée dans la figure 15 (p. 448). A chacune de ces étapes, le processus de professionnalisation a pris des formes différentes dues au procesus de professionnalisation des activités, des permanents salariés (mais pas seulement), produisant un certain degré d'homogénéité des recrutements (comme nous l'avons souligné dans le §.2.2). Néanmoins, les parcours professionnels au sein de la structure font apparaître un élément d'hétérogénéité significatif : un mouvement contradictoire s'est développé au sein du dispositif des associations intermédiaires. Le positionnement des différents professionnels illustre le phénomène que nous voulons dévoiler, le mouvement de professionnalisation qui y est figuré est double, ceomme l'illustre la figure n°15 : 1) certaines fonctions se professionnalisent (les permanents de direction et de suivi spécialisé, voir décline des carrières au sein du dispositif) et, 2) les fonctions de secrétariat-d'accueil et de gestion/comptabilité stagnent. Le phénomène ne renvoie pas au seul enjeu de la professionnalisation qui chercherait un compromis aceptable entre les trois logiques qui structurent le secteur, il rend compte surtout d'un autre niveau de tension, déjà évoqué mais qu'on a cru pouvoir mettre de côté : les logiques économique et sociale. Pour des raisons économiques, les emplois de permanents spécialisés dans le suivi social, professionnel et la fonction de direction voient leurs conditions s'améliorer (au plan statutaire, financier et en terme de reconnaissance), pour un même ensemble de raisons, les emplois de secrétaire-accueil et de gestionnnaire-comptabilité ne connaissent pas le même développement (maintien de statuts précaires,

rémunérations faibles autour du SMIC horaire, temps de travail souvent partiel). La logique économique définit l'action (stratégies et priorités) et questionne la permanence de leurs buts (tension entre conception de la solidarité et développement entrepreneurial de la structure)[592].

- Ces évolutions en terme d'emploi, de spécialisation des activités ainsi que de profils de recrutement nous ont incité à nous interroger sur l'émergence ou non d'un espace professionnel spécifique pour les structures de l'insertion par l'activité économique. L'approche par la sociologie des professsions a permis de constater le processus de professionnalisation des emplois en cours et de l'identifier comme s'opèrant de manière éclatée et désordonnée. Un espace professionnel se précise mais il faudra parler de segments professionnels et non pas de profession.

Nous sommes face à un groupe professionnel éclaté. Le professionnel n'est pas caractérisable, comme nous avons pu le présenter dans la section 1 (par l'approche fonctionnaliste), par 1) la défense de leurs intérêts grâce à la fermeture de leur marché du travail, 2) en essayant de maintenir un monopole pour leurs activités, 3) une clientèle fidélisée, mais aussi 4) une rémunération élevée et 5) un emploi stable, sans oublier 6) la dimension de reconnaissance sociale que leur procure les activités développées (renforçant ainsi leur expertise). La situation d'hybridation des structures est trop forte, trop nécessaire, les associations intermédiaires appartiennant à plusieurs mondes - selon les outils de l'approche conventionnaliste - pour qu'elles soient identifiables comme un seul et même espace professionnel.

[592] Claude Dubar (1997) parlerait certainement de logique gestionnaire des compétences pour évoquer les tensions qui se dessinent entre les différents groupes professionnels au sein de la structure.

CONCLUSION GENERALE

Le dispositif institutionnel des associations intermédiaires a connu un moment de tension extrême lors de la parution de la loi d'orientation et de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998. Amené à disparaître, le dispositif et ses agents ont dû leur survie à un recentrage de l'action vers un segment particulier des politiques publiques de l'emploi et de la lutte contre le chômage, et une réduction de leurs capacités d'action, principalement du côté de l'entreprise. Bien sûr, il est exagéré d'évoquer l'idée de bouleversements fondamentaux, mais il est des actes administratifs qui traduisent des enjeux politiques forts, notamment concernant le problème de la dualisation croissante du marché du travail, avec ses effets sur le fonctionnement sociétal - voire en introduisant des éléments de rupture dans la société - mettant en question la cohésion sociale. Le maintien du dispositif, au lendemain des débats de l'Assemblée Nationale, nous confortent dans l'idée que l'ensemble des questions et problèmes posés dans ce travail reste fondamentalement d'actualité aujourd'hui, dépassant probablement le cadre strict de la mesure et du dispositif pédagogique étudié. L'intérêt de notre recherche est de souligner combien le secteur de l'insertion par l'activité économique concentre un ensemble de contradictions essentielles pour l'analyse des processus de production et de reproduction de l'exclusion à l'œuvre dans la société. Plus généralement, les associations intermédiaires concentrent les tensions qui traversent les sphères économique et sociale de la société. Notre thèse contribue à montrer combien les pouvoirs publics et les opérateurs apportent une réponse ambiguë à ces tensions en constituant de manière encore plus marquée que par le passé, la délimitation des territoires du social et de l'économique. Nous devrions écrire, pour être tout à fait exact, que la délimitation est d'ordre restrictif pour le champ du social, et d'ordre élargi pour l'économique. L'analyse proposée par Karl Polanyi (1944), il y a près de soixante ans maintenant concernant le nécessaire réencastrement de l'économique dans le social, reste d'actualité et témoigne d'une certain acuité concernant le développement actuel du système capitaliste.

Dans ce contexte général, la réflexion conduite tout au long de la thèse a soulevé le voile sur les processus en cours dans le secteur de l'intérim d'insertion. Pour ce faire, nous avons proposé une lecture particulière des logiques qui sous-tendent l'action, qu'elles soient déclinées par l'Etat, en terme de gestion d'un espace spécifique, par les structures et les professionnels, dans le mouvement de pérennisation des activités et des

emplois de permanent, ainsi que des usagers du dispositif, confinés dans les marges du salariat, dans une position de précarité durable.

Pour aboutir à ces résultats, il était d'abord nécessaire d'interroger les problématiques référencées à l'exclusion, au salariat et aux politiques d'insertion, peu aptes selon nous à rendre compte des logiques mises en œuvre dans l'action conduite à destination des bénéficiaires des politiques publiques de l'emploi. Il fallait sortir d'une approche de type monographique, trop réductrice, et réintroduire un ensemble de considérations générales, seules à même de prendre la véritable mesure du problème que livre l'organisation, le fonctionnement et les discours des acteurs engagés dans le dispositif des associations intermédiaires. Nous avons donc inscrit notre projet dans une approche macro-sociale, indispensable pour fournir un cadre pertinent à notre travail de recherche. Les théorisations présentées l'ont été parce qu'elles proposent un décor à la situation sociale qui structure et organise l'ensemble de la démarche. L'analyse des associations intermédiaires, de leur place et des effets sur la situation des individus employés temporairement ne peut s'appréhender qu'au travers d'un cadre général présentant les structurations et les mutations profondes que vit la société salariale française au tournant du siècle dernier. C'est ce mouvement d'aller-retour entre niveau macro et niveau micro qui permet de saisir les enjeux et les tensions qui se manifestent dans le fonctionnement de structures spécifiques telle que l'association intermédiaire. Le renforcement des processus d'exclusion, visible au travers du durcissement du chômage et ses conséquences du point de vue de la modification des conditions d'existence de nombre d'individus, appelle une analyse qui ne saurait être réduite à l'apparent consensus autour d'une non-définition de l'exclusion, de l'acceptation du principe des inégalités sociales comme mode opérationnel de répartition du groupe social et où ne subsisterait que le principe de l'égalité juridique entre les individus. Mais le chantier est délicat, il rencontre plusieurs difficultés, dont trois nous semblent avoir une importance suffisante pour être présentées dans la conclusion générale de notre travail. Chantier délicat, car les travaux existants, leurs natures et leurs poids sociologiques figent le sujet que nous avons ouvert, en situant les pratiques observées dans un rapport qualifiable d'extériorité à la société salariale, que nous avons bien voulu accepter comme point de départ, tout en le réfutant ensuite. Les actions de la puissance publique ont pour caractéristique de circonscrire le phénomène d'éviction observé, en

cherchant à contenir les effets au nom de la justice sociale. Nous avons tenté de nous dégager de ce modèle de pensée en opérant une translation de ce processus d'interprétation et en rabattant, si nous voulions avoir quelques chances de donner une signification originale, l'intervention de l'Etat, les logiques des acteurs sur une logique en terme de fractionnement social, où la place croissante prise par la sphère économique dans la définition des actions en direction des populations les plus éloignées de l'emploi impose une poussée supplémentaire au processus général d'effritement du modèle de la société salariale, au nom de l'efficacité et de la modernité.

Pour ce faire, il a été nécessaire de proposer une lecture plus radicale des phénomènes en jeu, en croisant les analyses de manière différente, en revenant sur des sources documentaires souvent anciennes, parfois refusées par les acteurs engagés sur le terrain. Les résultats de notre travail devaient également tenir compte d'un fait avéré : l'histoire récente du dispositif. Vingt ans d'existence, même élargie aux trente dernières années du XXème siècle, constituent une histoire courte et sont vraiment peu pour mener une réflexion, que l'on souhaite à distance de l'actualité, des tensions et des discours des acteurs ainsi que des stratégies d'influence qui traversent tout champ, les associations intermédiaires et les politiques publiques n'évitent pas ce problème. Nous ne pouvons que regretter de n'avoir pu travailler sur des matériaux suffisamment stabilisés du point de vue de leur constitution et de leur classement en tant que phénomène historique spécifique. Ce qui nous a conduit à inscrire notre objet dans une perspective plus large (le champ de l'IAE), dans un rapport historique plus important, qui nous a conduit à faire référence à la fin du XIXème siècle voire à des périodes plus anciennes comme le Moyen-Age. Cette mise en perspective fut fructueuse car elle a dégagé un ensemble de liens, exploités certainement de manière insuffisante encore car non systématique, qui dessine ainsi un nouveau tableau de la place du dispositif des associations intermédiaires dans le panorama de l'action collective, au niveau central et local.

Le dernier élément que nous voulons souligner concerne le fait que nous sommes face à un dispositif encore peu stabilisé, qui se distingue par l'hétérogénéité, une diversité des contenus d'action sous différentes formes, offrant un visage éclaté à l'observateur. Le travail de thèse a consisté à trouver les lignes de force du dispositif en « déconstruisant » les données disponibles et en proposant un nouveau schéma explicatif des fonctionnements institutionnels et organisationnels, des processus de professionnalisation et des modalités d'action en cours dans le dispositif. Plusieurs

visualisations sont proposées en réponse à notre souci : tentative réductionniste certes critiquable, mais nécessaire pour approcher, de manière originale, la réalité des associations intermédiaires.

Le concept « association intermédiaire » s'interprète institutionnellement dans le contexte général d'un Etat social qui voit ses fondements historiques remis en question par la position dominante du modèle capitaliste néo-libéral où domine le postulat du caractère dominant du rapport économique dans le fonctionnement sociétal. Les tensions entre l'économique et le social sont bien réelles : elles laissent se dessiner un avantage certain à la suprématie du rapport économique sur le rapport social dans l'équation sociétale française. Un premier niveau de résultat porte sur le transfert à l'individu de la responsabilité collective portée par le salariat. Dans le domaine de l'emploi s'est développée l'idée que ce dernier (c'est-à-dire l'emploi comme norme de structuration de l'espace social) était un frein, un obstacle à la croissance et que le système de protection sociale poussait les individus à ne pas travailler. Se constitue ainsi, progressivement, contre l'Etat social garant de l'égalité des individus (condition du développement d'une société salariale fondée sur le salaire socialisé) qui prévalait jusqu'ici, un Etat-tutélaire que nos pays continentaux ignoraient en partie : il consiste en une intervention directe de l'Etat dans le financement des droits sociaux et la mise au travail d'une fraction croissante de la population, essentiellement les jeunes et certains publics discriminés pris en charge par les politiques de l'emploi (dont ceux qui sont employés par les associations intermédiaires). Au regard de cette analyse, et ce sera notre second niveau de résultats, les activités salariales que développent les structures du champ de l'insertion par l'activité économique s'inscrivent dans un double mouvement de stratification des activités de production et de service et des actions au sein de l'espace social que constitue le marché du travail. La société salariale fait ainsi l'objet de *métamorphoses* modifiant de manière régulière et en profondeur le rapport salarial construit tout au long du XXème siècle et qui exerce une fonction de contrat social en France. Certes, les mouvements que nous avons mis en évidence concernent principalement les activités et les secteurs situés dans les marges du système de production de la richesse et ne touchent pas encore l'ensemble des situations ordinaires de la société salariale. Le passage d'une situation de segmentation plus ou moins réelle à une dualisation accrue du système d'emploi sur le marché du travail se voit amplifié :

signe que ce qui se transforme dans les marges annonce *a priori* l'évolution de l'ensemble du système salarial à la française au cours du XXIème siècle.

Nous avons poursuivi l'analyse de l'emploi d'insertion développé par les associations intermédiaires à partir d'un autre ensemble conceptuel, orienté vers les enjeux entre assistance et encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur l'analyse des situations de vulnérabilité des individus ainsi que sur les logiques d'organisation et les processus de professionnalisation en usage dans le secteur professionnel. Plusieurs niveaux d'analyse ont ainsi structuré les chapitres II à V, ce qui nous a permis de concilier les analyses macro et micro, individuelles et collectives, le niveau de l'action et les effets de structure.

Les structures du champ de l'insertion par l'activité économique interviennent auprès des plus démunis, au titre de la solidarité, mais dans une logique d'encadrement des populations les plus éloignées de l'emploi pour organiser la mobilisation d'une partie de la main-d'œuvre dans le contexte du développement du système capitaliste. L'observation actuelle de ce double mouvement s'inscrit dans un héritage historique, qui ne doit toutefois pas masquer que ce qui a légitimé, en premier, les actions des associations intermédiaires a été la nécessité d'une intervention solidaire urgente auprès des populations démunies. La singularité du milieu associatif actuel, a été de fonder son action sur l'hypothèse que les solutions aux problèmes rencontrés se trouvent dans la nécessité citoyenne de retrouver les formes traditionnelles d'entraide et de réciprocité locales et (non monétarisées) des époques antérieures. Si cet objectif solidaire louable est central dans les rhétoriques professionnelles, il pose les limites de l'action dans la mesure où sans faire cas d'une réflexion nécessaire sur le contexte d'émergence de ces mouvements sociaux, dont ses concepteurs n'éradiquèrent jamais la cause de la pauvreté, mais y apportèrent un remède social, « atténuant » les effets dévastateurs, « imparables » à leurs yeux et nécessaires à l'expansion capitaliste. Les porteurs des projets associatifs d'aujourd'hui semblent ne pas comprendre cet enjeu ou encore refusent une position radicale et, ne font ainsi que reproduire la dynamique des mouvements sociaux de l'économie sociale de la fin du XIXème siècle.

Nous n'oublions pas un autre élément : les populations en difficulté étaient aussi perçues comme dangereuses tout en constituant une réserve de main-d'œuvre utile et

nécessaire pour ajuster le système économique face aux « crises » qu'il rencontrait dans son inexorable marche en avant. En fait, dans le même mouvement que celui présenté précédemment, les structures du champ de l'insertion par l'activité économique sont devenues des instruments de l'encadrement de ces populations. Nous avons souligné dans notre thèse une longue filiation en fait, qui n'est pas véritablement reconnue comme telle par les professionnels et les dirigeants des structures du champ des associations intermédiaires. Cette situation génère des conséquences dommageables au projet humaniste qui guide l'action des associations intermédiaires, dont la principale est la mise à distance d'une nouvelle catégorie sociale, *les incapables à l'emploi*, qui prend la forme d'une « armée de réserve » versus « inutiles au monde », composée des populations les plus éloignées de l'emploi ne pouvant pas accéder au système d'emploi salarial de la même manière que la majorité des autres travailleurs, débutants ou entrants sur le marché du travail. Cette évolution structurelle construit un nouveau paradigme consacrant la rupture du lien social entre l'individu et la société. Le « vivre ensemble » n'est plus un cadre théorique suffisant pour comprendre la situation des populations les plus éloignées de l'emploi. L'analyse réalisée a montré que les structures de l'insertion par l'activité économique contribuent à l'existence d'un espace de gestion spécifique de la mobilité professionnelle des incapables à l'emploi, dans un contexte socio-économique particulier, celui du développement d'un capitalisme global et financier. On ne peut pas affirmer qu'il y ait exclusion au sens commun du terme mais plutôt constitution de sous-ensembles cohérents et en interaction au sein d'un ensemble qui se structure, dont le mot d'ordre est la mise au travail : la logique éducative, intégrative, laisse sa place à des considérations entrepreneuriales. La mise au travail ne doit plus être bloquée, freinée par les statuts et les conventions qui les régissent : employabilité, flexibilité et souplesse deviennent les nouveaux emblèmes de la modernité.

Forme historique du champ de l'insertion par l'activité économique, le dispositif des associations intermédiaires a une responsabilité collective dans ce contexte. Alors que les projets tentaient d'articuler les champs de l'*économique*, du *social*, mais aussi ceux du *placement de main-d'œuvre* et de l'*assistance* aux plus démunis, le recentrage vers les politiques de l'emploi a transformé le paysage du secteur. Ce recentrage effectif n'a pas réduit la diversité des organisations. Leurs agencements et les cohérences organisationnelles dégagées par l'analyse approfondie des structures ont fait apparaître

un espace social, encore éclaté. En presque vingt ans d'existence dont seize ans au plan légal, l'association intermédiaire n'a pas réussi à montrer un visage homogène. Objet hybride, elle n'a pas su unifier les contenus de ses actions, les pratiques professionnelles qu'elle a générées, les modes d'organisation et de mobilisation de la main-d'œuvre. La variété des structures, la diversité de leurs activités et la présence de tensions et d'enjeux incitent à définir le dispositif des associations intermédiaires comme un *champ* car les problématiques de solidarité, de lutte contre l'exclusion, des conditions d'accès à l'emploi témoignent en son sein des rapports de force entre structures et entre individus. Les orientations et les stratégies des acteurs modifient en permanence les frontières du dispositif et les mouvements délimitent des espaces spécifiques au sein du champ, distinguant deux lignes de partage : d'une part, les structures qui se déclinent selon un axe orienté entre le modèle économique et celui du social, et, d'autre part un second axe opposant l'emploi « ordinaire » à l'emploi comme « compléments de ressource ». Situation que nous retrouvons concernant les permanents du dispositif : certains sont engagés dans une perspective d'emplois pérennes, d'autres sont inscrits durablement dans un espace d'attente, pris sur un axe horizontal entre offre et demande.

Avant de clore ce travail de recherche, on doit d'être mentionnée une dernière série de remarques importantes, d'ordre méthodologique et scientifique. Il est tout à fait regrettable de noter l'absence quasi-totale de données statistiques sur les emplois de permanents dans les outils publics d'information. Il faut attendre la parution d'études telles que celles auxquelles nous avons participé (Céreq, 2001 ; Longwy, 2000) ou des recherches universitaires, à partir de panel de salariés - trop souvent concernant les seuls débutants à l'emploi ou ceux en fin de vie professionnelle, par exemple -, pour appréhender la réalité d'un segment donné de l'intervention publique. Un outil, à même de recueillir les données relatives à l'emploi de permanents de l'association intermédiaire (étendu aux autres dispositifs) apporterait des informations inestimables et nous permettrait de mieux apprécier la production d'insertion d'une structure, d'indiquer le degré de pertinence de celle-ci et, plus largement, autoriserait à poser, en définitive, de faire de l'évaluation des politiques publiques un réel axe de la recherche. Une proposition de mise en place d'un outil national d'observation des emplois de permanents reste opportune, car laisser les chercheurs procéder à ce type d'investigation, forcément ponctuelle et dirigée vers des projets scientifiques

particuliers n'apparaît pas être un choix justifié[594]. Au plan théorique, le travail mené a fait apparaître tout l'intérêt, juste introduit, d'une réflexion approfondie sur la catégorie de l'*entrepreneur de solidarité*, comme nouvelle figure sociologique centrale, ouvrant sur une compréhension plus aboutie du dispositif des associations intermédiaires, de ses logiques professionnelles, organisationnelles et institutionnelles, et, plus largement, sur l'ensemble du secteur de l'insertion par l'activité économique dans le contexte d'une société salariale, demeurant toujours un point de repère, mais qui a « oublié » que, dans ses marges, sont retenus de plus en plus d'individus en « souffrance ».

Sur la base de ces deux remarques peuvent être conçus des projets de recherches qui nous engageraient dans un approfondissement théorique et méthodologique du sujet, d'une part, et dans l'étude empirique d'un secteur professionnel et de ses acteurs d'autre part.

---

[594] Le récent appel à projet pour un observatoire de l'économie sociale et solidaire (2000) lancé par le secrétariat d'Etat à l'économie solidaire n'a pas comblé ce retard, loin s'en faut...

[595] Lle récent appel à projet pour un observatoire de l'économie sociale et solidaire (2000) lancé par le secrétariat d'Etat à l'économie solidaire n'a pas comblé ce retard, loin s'en faut...

BIBLIOGRAPHIE

ABDELMOUME A. et FRIOT B. (1996). *Protection sociale et construction de l'emploi dans la France des années cinquante et soixante*. Rapport, GREE - CNRS-URA 1167, Université Nancy 2, ronéo, 139 p.

L'accompagnement des publics en insertion (2002), Nancy, UFR Administration Economique et Sociale, 2ème journée d'études du DESS « Administration des emplois d'insertion, ronéo, 82 p.

AGLIETTA M. (1976). *Régulation et crises du capitalisme, l'expérience des Etats-Unis*. Paris, Calmann-Lévy, 334 p.

AGLIETTA M. et BRENDER A. (1984). *Les métamorphoses de la société salariale*. Paris, Calmann-Lévy, 274p.

Aides à l'emploi. (*Les)* (1996). Commission d'enquête parlementaire, rapport n°2943, 2 tomes, juin.

ALPHANDERY C. (1990). *Les structures d'insertion par l'économique*. Rapport au ministre de la solidarité, Paris, La Documentation Française, 95 p.

ARENDT H. (1963). *Condition de l'homme moderne*. Paris, Pocket, (Coll. AGORA), 406 p.

« Associations intermédiaires (Les) ». (1987). *Revue Liaisons sociales*. Supplément au numéro 9971, n°5953 du 14 mai, 4 p.

AUTES M. (1998). « L'insertion, une bifurcation du travail social ». *Esprit*, mars-avril, pp. 60-76.

AUTES M. et BRESSON M. (2000). « L'insertion par l'économique, une zone intermédiaire entre salariat et non-travail ». *Revue française des affaires sociales*. Juillet-décembre, n°3-4, pp. 103-117.

AUTES M., BRESSON M., DELAVAL B. et al. (1996). *L'insertion, un moment éternel*. Rapport de recherche MIRE, Lille, CLERSE, IFRESI, 165 p.

AZAM G. (1999). « Economie Sociale - économie solidaire : continuité ou rupture ? ». Communication au colloque international *Economie solidaire, économie plurielle : la question de l'emploi*. GRECOS, Perpignan, 20-22 octobre, 20 p.

BAILLEAU F. (1990). « De l'intégration à l'insertion. Un nouvel ordre social ? ». In : *L'insertion en question(s)*. CRIV, n°32-33, (Annales de Vaucresson), pp. 33-50.

BAILLEAU F., LEFAUCHEUR et PEYRE V. (1985). *Lectures sociologiques du travail social*. Paris, Les Editions Ouvrières, 217 p.

BALLET J. (2001). « Secteur d'utilité sociale et reproduction sociale ». In : *Economie plurielle, économie solidaire : l'emploi en question*. S.d. M. Benlahcen Tlemçani. Perpignan, Presses Universitaires de Perpignan, Némésis, n°3, pp. 281-295.

BAILLET J. (1997). *Les entreprises d'insertion*. Paris, PUF, (Coll. Que sais-je ?), 128 p.

BALIBAR E. (1998). *Droit de cité*. Paris, Edition de l'Aube, 185 p.

BALIBAR E. (1992). « Inégalités, fractionnement social, exclusion ». In : *Justice sociale et inégalités.* S.d. J.-B de Foucault. et J. Affichard. Paris, Editions Esprit, pp. 149–162.

BALIBAR E. (1966). « Sur les concepts fondamentaux du matérialisme historiques ». In : *Lire le Capital*. L. Althusser et E. Balibar. vol. II, vol. 31, Paris, Maspéro, (Petite collection Maspéro), pp. 79-226.

BALZANI B. (2001a), « Les Associations Intermédiaires : un outil ambigu de lutte contre la précarité ». In : *Nouvelles dimensions de la précarité*. S.d. M. Del Sol, A. EyDoux, A. Gouzien, et al. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp. 231-240.

BALZANI B. (Coord.) (2001b). *La Loi sur les exclusions, Bilan et perspectives, 18 mois après*. Université Nancy 2, ronéo, 60 p.

BALZANI B. (Coord.) (2000). Accompagnement et insertion des publics, Châlons en Champagne. *ARIFOR*. n°6, 172 p.

BALZANI B., BERTAUX R., BROT J. (Coord.) (2002). *Questions urbaines et politiques de la ville*. Paris, L'Harmattan (Coll. Forum de l'IRTS), 240 p.

BAREL Y. (1990). « Le grand intégrateur ». *Connexions*. n°56, pp. 34-47.

BARON C., BUREAU M.-C., LEYMARIE C.et al. « La construction de réseaux locaux pour l'insertion et la qualification : l'exemple d'un GEIQ ». In : Collectif Les politiques publiques et leurs acteurs, *Cahiers du Centre d'etudes et de l'Em*ploi, PUF, n°34, pp. 171-197.

BARTHELEMY M. (1994). « Le militantisme associatif ». In : *L'engagement politique. Déclin ou mutation ?* S.d. P. Perrineau. Paris, Presses de la FNSP.

BAUDRILLARD J. (1976). *L'échange symbolique et la mort*. Paris, Gallimard, 347 p.

BAUER D. et MARERSCA B. (1992). *Lignes de vie, méthodologie de recueil et de traitement des données biographiques*. Cahiers de recherche du CREDOC, n°37, 129 p.

BECARELLI C. (1995). « Entreprises d'insertion : emploi et formation » (dossier). *Actualité de la Formation Permanente*. Janvier-février, n°134, pp. 13-95.

BECARELLI C. (1991). « L'insertion des jeunes par l'économique » (dossier). *Actualité de la Formation Permanente.* n°110, pp. 13-95.

BECKER H. S. (1985). *Outsiders*. Paris, Métailié, 248 p.

BEDUWE C. (1992). Mobilité professionnelle et formation : bilans des approches quantitatives de la mobilité en France. pp. 71-99 In : *Cheminements professionnels et mobilités sociales*. S.d. L. Coutrot et C. Dubar. Paris, La Documentation française, 372 p..

BELKACEM R. (1997). *La relation salariale dans l'intérim.* Thèse pour le doctorat de sciences économiques. Université Paris I Panthéon-Sorbonne, ronéo, 494 p.

BELORGEY J.-M (1992). « Inégalités, exclusions et jeu des acteurs ». In : *Justice sociale et inégalités*, Paris, *Esprit*, pp. 131-134.

BENGUIGUI G. (1972). « La définition des professions ». *Epistémologie sociologique*. n°13, pp. 99-113.

BENLAHCEN TLEMÇANI M. (2001) (S.d.). « Economie plurielle, économie solidaire : l'emploi en question ». *Némésis*. n°3, 393 p.

BERGER P. et LUCKMANN T. (1992). *La construction sociale de la réalité*. Méridiens Klincksieck, 288 p.

BERNOUX Ph. (1985). *La sociologie des organisations*. Paris, Seuil, (Coll. Inédits-point), 363 p.

BERTAUX R. (1996). *Pauvres et marginaux dans la société française*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Forum de l'IFRAS), 379 p.

BERTHOUD A. (2001). « Travail, économie, espérance chez Marx et Ernst Bloch ». In : *Travailler est-il (bien) naturel ? Revue du MAUSS* semestrielle, n°18, Paris, La Découverte, pp. 153-175.

BICHOT J. (1987). « L'insertion professionnelle des jeunes ». *Journal Officiel* : Avis et rapports du Conseil Economique et Social, Paris, 3, 131.

BIGOT F. et RIVARD Th. (2000). « Trajectoires professionnelles et mobilité d'emploi ». In : *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*. S.d. J.-N Chopart. Paris, Dunod, 303 p.

BIGOUDIN B. (S.d..) (1993). *Entreprise d'insertion : Porte ouverte sur l'emploi*. UREI Rhône Alpes, ronéo.

BIHR A. (2001). « Le néo-libéralisme. Une politique de classe : le cas français ». *Regards sociologiques*. Strasbourg, Université de Strasbourg II, n°21, pp. 21-29.

BOISSONNAT J. (S.d.). (1995). *Le Travail dans 20 ans*. Paris, Odile Jacob, 373 p.

BOLTANSKI L. (1988). *Les cadres*. Paris, Editions de Minuit, 523 p.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard, (Coll. NRF essais), 843 p.

BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1991). *De la justification*. Pairs, Gallimard, (Coll. Essais), 483 p.

BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1987). *Les économies de la grandeur*. Paris, PUF, 361 p.

BOUFFARTIGUE P., LAGREE J.C. et ROSE J. (1989). « Jeunes : de l'emploi aux modes de vie ; point de vue sur un champ de recherche ». *Formation-Emploi*. n°26, avril-juin, pp. 63-78.

BOUGET D. et NOGUES H. (1994). « Evaluation des politiques de lutte contre les exclusions sociales ». *Revue Française des Affaires Sociales*. n°2, avril-juin, pp. 69-87.

BOULAYOUNE A. (1996). *Chômage de longue durée et catégories de l'intervention publique*. Thèse de doctorat en Sociologie, Université Nancy 2, ronéo, 451 p.

BOULAYOUNE A. et JORY H. (1992). « La transition professionnelle à l'épreuve du chômage de longue durée : récurrence et inflexion des problématiques dans les politiques d'insertion professionnelle ». In : *Former pour insérer*. S.d. Ch. Guitton et H. Sibille. Paris, Syros, pp. 83-101.

BOURDIEU P. (1984a). « Quelques considérations sur les champs ». In : *Questions de sociologie.* Paris, Editions de Minuit, pp. 113-120.

BOURDIEU P. (1984b). « La "jeunesse" n'est qu'un mot ». In : *Questions de sociologie.* Paris, Éditions de Minuit, pp. 143-154.

BOURDIEU P. et PASSERON J.-C. (1970). *La reproduction*. Paris, Editions de Minuit, 279 p.

BOURGEOIS L. (1925). *Solidarité*. Paris, Colin, (1ère édition 1896), 253 p.

BOURGEOIS L. (1914). *La politique de la prévoyance sociale*. Paris, E.F. Fasquelle.

BOURGEOIS L. (1902). « L'idée de Solidarité et ses conséquences sociales ». In : *Essai d'une philosophie de la solidarité*. Paris, Félix Alcan, (Coll. Bibliothèque générale des Sciences sociales), pp. 1-119.

BOUTINET J.-P. (1990). *Anthropologie du projet*. Paris, PUF, (Coll. Le psychologue), 307 p.

BOYER R. (1986). *La théorie de la régulation : une analyse critique*. Paris, La Découverte, (Coll. AGALMA), 142 p.

BRANGIER E. et TARQUINIO C. (1997). « La compétence : modèles et usages ». Paris, *Connexion*. n°70, pp. 13-30.

BREBANT B. (1984). *La pauvreté : un destin*. Paris, L'Harmattan, 179 p.

BURGESS E. W. (1979). « La croissance de la ville. Introduction à un projet de recherche. In : *L'école de Chicago*. Y. Grafmeyer et I. Joseph. Paris, Editions du Champ urbain, pp. 127-143.

BURTON J., ADDISON (1977). « The institutionalist analysis of wage inflation : a critical appraisal ». In : *Research in labor economics. An annual compilation of research*. R.G. Ehrenberg (Ed.). vol. 1, pp. 333-376.

CAIRE G. (1990). « Le marché du travail en mutation ». In : *L'emploi et l'entreprise et la société*. S.d. S. Segrestin et F. Michon. Paris, Economica, pp. 271-277.

CARR-SAUNDERS A. M. et WILSON P. A. (1991) , « The profession ». In : *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, Armand colin, (Coll. U Sociologie), pp.

CASASSUS-MONTERO C. (1981). « Le marché du travail comme niveau d'analyse de la structure de classe ». *Sociologie du Travail*. n°81/2, pp. 230-238.

CASTEL R. (1998a). « De l'intégration sociale à l'éclatement du social : l'émergence, l'apogée et le départ à la retraite du contrôle social ». *Revue internationale d'action communautaire*, n°20/60.

CASTEL R. (1998b). « Travail et utilité au monde ». In : *Le travail en perspective*. S.d. A. Supiot. Paris, LGDJ, Droit et société, pp. 15-22.

CASTEL R. (1997). « Le modèle de la « société salariale » comme principe d'une comparaison entre les systèmes de protection sociale en Europe du Nord et en Europe du Sud ». In : *Comparer les systèmes de Protection Sociale en Europe du Sud*. vol. III, Rencontres de Florence, Paris, Mire, (Coll. Rencontres et Recherches), pp. 29-48.

CASTEL R. (1996a). « Travail et utilité au monde ». *Revue internationale du travail*. Genève, Volume 135, n°6, pp. 675-683.

CASTEL R. (1996b). « Les marginaux dans l'histoire ». In : *L'exclusion, l'état des savoirs*. S.d. S. Paugam. Paris, La Découverte, pp. 32-41.

CASTEL R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard, (Coll. L'espace du politique), 490 p.

CASTEL R. (1981). *La gestion des risques*. Paris, Editions de Minuit, 227 p.

CAUSSE L., LEGAY A., ROCHE **?**. (1997). *Les intermédiaires des politiques de l'emploi face à leurs publics : analyse des professionnalisés*. Rapport pour la DARES, mars**,** ronéo.

CEALIS R. (2002). « L'insertion par l'activité économique en 2001 ». *Premières informations et Premières synthèses*. n°52.1, décembre, DARES, pp. 1-6.

CEALIS R. (2001). « L'insertion par l'activité économique en 2000 ». *Premières informations et Premières synthèses*. n°50.1, décembre, DARES, pp.1-6.

CEALIS R. (2000). « L'insertion par l'activité économique ». *Partage*. Novembre-décembre, pp. 17-20.

CEALIS R. (1999). « Les Associations Intermédiaires ». In : *Bilan de la politique de l'emploi en 1998*. DARES, n°3-4, pp. 117-122.

CEALIS R. (1998). « Les Associations Intermédiaires ». In : *Bilan de la politique de l'emploi en 1997*. DARES, n°1-2, pp. 81-85.

CEALIS R. (1997). « Le devenir des salariés des Associations Intermédiaires ». *Première Synthèse*. n°33.2, DARES, pp. 1-6.

CEALIS R. et SMYK A. (2003). « L'Insertion par l'économique : plus de la moitié des salariés retrouve un emploi hors structure ». *Premières informations et Premières synthèses*. n°26.1, juin, DARES, pp. 1-8.

CEALIS R. et VILLARD K. (1998). « Les entreprises d'insertion et les Associations Intermédiaires en 1997 ». *Première informations et Premières synthèses*. n°43.1, DARES, pp. 1-10.

C.E.R.C. (1988). « Protection sociale et pauvreté ».Paris, La Documentation Française, n°88, pp. 17-18.

CERSOY N. (1993). *La notion d'insertion : entre un souci de rationalité économique et sociale et une prise en compte du sujet*. Mémoire de DEA, Université Nancy 2, ronéo, 84 p.

C.G.P. (1992). « L'exclusion : rupture du lien social ». *Problèmes économiques*, n°2282, 1er juillet, pp. 1-4.

CHANIAL P. (1992). « Espaces publics, sciences sociales et démocratie, introduction au dossier : les espaces publics ». *Quadernie*. n°18, automne.

CHAPOULIE J.-M. (1973). « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels ». *Revue Française de Sociologie*. n°XIV, pp. 86-114.

CHARLIER M. (2002). *Analyse de la formation d'une profession : processus et éléments de reproduction : l'exemple des opérateurs de l'emploi*. Thèse de doctorat en sociologie, Université Nancy 2, ronéo, 452 p. hors annexes.

CHARLIER M., CLASQUIN B., LIOGER R. et al. (2000). « Agences locales pour l'emploi, missions locales et PAIO dans trois zones d'emploi en Lorraine : des injonctions nationales aux pratiques locales ». In : *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*. S.d. D. Gelot et P. Nivolle, Paris, La Documentation Française, pp. 59-90.

CHARTIER R. (1985). « La pauvreté à l'âge moderne (16ème - 18ème siècles). Définitions, représentations, institutions ». In : *La pauvreté, une approche plurielle*. S.d. A. Fracassi, M.F. Marques, J. Walter. Paris, ESF, 238 p.

CHEROUTRE M.-T. (1989). « L'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie ». *Journal Officiel*. Avis et rapports du Conseil économique et social, n°19, 105 p.

CHEVALIER J. (1987). « Association en mutation ». *Projet*. n°203, pp. 43-56.

CHOPART J.-N. (S.d.) (2000). *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*. Paris, Dunod, 303 p.

CHOPART J.-N. (S.d.) (1996). « Les sociologues et l'exclusion. Que reste-t-il entre l'individu et l'Etat ? ». *Partage*, n°103.

CLASQUIN B., FRIOT B., JORY H. (1998). *La notion d'emploi : le cas de la France*. Rapport national en vue du premier séminaire du réseau thématique « La construction sociale de l'emploi ». GREE-CNRS, Université Nancy 2, ronéo, 60 p.

CLERC D. et CHAOUAT B. (1987). *Les inégalités en question.* Paris, Syros, 147 p.

COHEN-SKALLI B. et LASKAR D. (1980). « Fonctions d'emploi à court terme et cycles de productivité : un essai de synthèse ». *Annales de l'INSEE*. Avril-septembre..

COLIN J.-F. (1983). « Le Fonds national de l'emploi 1963-1983 ». In : *Comptes de l'emploi 1980-1982*. Paris, La Documentation française.

COLIN T. et GRASSER B. (2002). « La gestion des compétences : une inflexion limitée de la relation salariale ». *Travail et emploi*. n°93, pp. 61-73.

CORIAT B. (1979). *L'atelier et le chronomètre*. Paris, Christian Bourgeois, 301 p.

CORNILLEAU G. (1991). « Y-a-t-il une bonne statistique du chômage ? ». *Lettre de l'OFCE*. n°90.

CORSANI A. et al. (2001). « Le capitalisme cognitif comme sortie de la crise du capitalisme industriel. Un programme de recherche ». *Communication au Forum de la régulation*. 11 et 12 octobre, Paris, ronéo, 39 p.

COSTA-LACOUX J. (1993). *De l'immigré au citoyen*. Paris, La Documentation française, 160 p.

COUTTEREAU A. (1994). « Théories de l'action et notion de travail ». *Sociologie du travail*. n°XXXVI, hors série, pp. 73-89

CROS-COURTIAL M.-L. (1989). *Travail et handicap en droit français*. CTNERHI, 2 tomes, septembre.

CROZIER M et FRIEDBERG E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris, Seuil, (Coll. Points-Politique), 500 p.

DANIEL C. (1998). « Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse ». *Droit social*. n°1, janvier, pp. 3-11.

DAYAN J.-L. (1995). « La politique de l'emploi en France : mission impossible ? ». Sceaux, *Cahiers de recherche ADIS*.

DEBESSE M. (1960). *L'adolescence*. Paris, PUF, (Coll. Que sais-je, n°102).

DEFALVARD H., LAMBERT F. (1999). « Acteurs et institutions de l'économie de l'insertion : bilan et perspectives ». In : *L'économie sociale, formes d'organisation et institutions* (tome 1). S.d. B. Gazier, J.-L. Outin., F. Audier. Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques Économiques), 445 p.

DEJOURS Ch. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris, Seuil, (Coll. L'Histoire immédiate), 198 p.

DEJOURS Ch. et MOLINIER P. (1994). « Le travail comme énigme ». *Sociologie du Travail*. n°XXXVI, hors série, pp. 35-44.

DELEUZE G. et GUATTARI F. (1972/1973). *L'anti-Œdipe. Capitalisme et schizophrénie*. Paris, Editions de Minuit, (Coll. Critique), 494 p.

DEMAZIERE D**.** (1992a). *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*. Lille, Presses Universitaires de Lille, 379 p.

DEMAZIERE D. (1992b). « Chômage de longue durée et processus identitaires ». pp. 201-230 In : *Cheminements professionnels et mobilités sociales*. S.d. L. Coutrot et C. Dubar. Paris, La Documentation française, 372 p.

DEMAZIERE D. et DUBAR C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*. Paris, Nathan, 350 p.

DEMAZIERE D. et DUBAR C. (1994). *L'insertion des jeunes de bas niveaux scolaires : trajectoires biographiques et contextes structurels*. Céreq, (Document n°191, Série Synthèse), 133 p.

DESHAYES J.-L., BALZANI B., BARNIER L.-M., et al. (2000). *Logiques nationales et transnationales dans la participation associative à une situation de reconversion : l'exemple de Longwy*. Rapport de recherche MIRE (convention 5/98), Nancy, GREE-C.N.R.S., juillet, ronéo, 204 p.

DESMAREZ P. (1987). « Marché du travail et sociologie ». In : *Fance-Allemagne : débats sur l'emploi*. MIRE-TEN-Syros, pp. 140-147.

DEUBEL P. et FERREOL O. (1990). *Economie du travail*. Paris, Armand Colin (Coll. Cursus), 192 p.

DOERINGER P., PIORE M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington (Mass.), 214 p.

DONZELOT J. (1984). *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*. Paris, Fayard, 263 p.

DONZELOT J. et ROMAN J. (1991). « Le déplacement de la question sociale ». In : *Face à l'exclusion, le modèle français*. S.d. J. Donzelot, Paris, Esprit, n°2, février, 222 p.

DUBAR C. (1997). « Les catégorisations des métiers de l'intervention sociale ». *MIRE INFO*, n°40, décembre.

DUBAR C. (1992). « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». In : *Revue Française de Sociologie*. n°octobre-décembre, n° XXXIII, pp. 505-529.

DUBAR C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, Armand Colin, (Coll. U Sociologie), 278 p.

DUBAR C. (1990). « L'évolution de la socialisation professionnelle ». In : *L'emploi, l'entreprise et la société : débats économie-sociologie*. S.d. F. Michon et D. Segrestin. pp. 153-163.

DUBAR C. (1987a). « La qualification à travers les journées de Nantes ». *Sociologie du Travail*. n°1, pp. 3-14.

DUBAR C. (1987b). *L'autre jeunesse : jeunes stagiaires sans diplômes*. Lille, Presses Universitaires de Lille, 263 p.

DUBAR C., TRIPIER P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris, Armand Colin, (Coll. U), 256 p.

DUBAR C., LUCA Y. (1994). « Genèse et dynamique de groupes professionnels ». Contribution au colloque des 19 et 20 novembre 1992. Paris, Presses Universitaires de Lille, 415 p.

DUBET F. (1994). Sociologie de l'expérience. Paris, Seuil, (Coll. LA couleur des idées), 272 p.

DUBOIS V. (1999). *La vie au guichet : relation administrative et traitement de la misère.* Paris, Economica, 208 p.

DUBOIS P. et LUCAS M. (1991). *Rapport sur les statistiques mensuelles du chômage*. Paris, INSEE.

DUBY C. (1978). *Les trois ordres ou l'imaginaire féodal*, Paris, Gallimard, 425 p.

DUGHERA J. (1996). *Coûts et avantages de l'insertion par l'économique.* Rapport, ronéo, 66 p.

DUGUE E. ((2002). « La compétence : de la rhétorique des professions à la dérégulation des qualifiications ». Revue CNAM/CEDIAS, janvier.

DUGHERA J. (1992). « L'intérim d'insertion : ses publics, son marché, ses spécificités », *Travail,* hiver, pp. 55-66.

DUMOUSTIER D. (1999). « Le rôle des organisations privées d'économie sociale dans la régulation de l'offre de services et sur le marché du travail ». In : *L'économie sociale, formes d'organisation et institutions* (tome 1). S.d. B. Gazier, J.-L. Outin, F. Audier. Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques Économiques), 445 p.

DUMOUSTIER D. (1998). « Des Structures diversifiées à la croisée des chemins ». In : *Insertion et nouvelle économie sociale*. S.d. J. Defourny, L. Favreau., J.-L. Laville. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Socio-économie), pp. 41-71.

DUPEUX G. (1964). *La société française*,.Paris, Armand Collin, 295 p.

DURKHEIM E. (1996). *De la division du travail social*. Paris, PUF, (1ère édition, 1893), 416 p.

DURKHEIM E. (1977). *Les règles de la méthode sociologique*. Paris, PUF, (1ère édition 1895) 149 p.

DURKHEIM E. (1902). *De la division du travail social*. Paris, PUF, (Préface à la2ème édition), 416 p.

DUTHIL G. (1993). *Les Politiques salariales en France, 1960-1990*, Paris, L'Harmattan, 172 p.

EBERSOLD S. (2001a). « L'invention de «l'inemployable » ou l'entrepreneuriat comme modèle de cohésion sociale ». *Regards sociologiques*. Strasbourg, n°21, pp. 51-66.

EBERSOLD S. (2001b). *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 208 p.

EBERSOLD S. (1997). « Du handicapé à « l'anormal d'entreprise » ; la transformation du chômeur ». *Handicaps et inadaptations*. n°73, janvier-mars.

ELBAUM M. (1994). « Les activités intermédiaires : une sphère d'insertion « autonome » et un mode de partage du travail « par défaut » ». *Travail et emploi.* Octobre.

ELIAS N. (1974). *La société de cour*. Paris, Calmann-Lévy (1ère édition allemande en 1969), 363 p.

ELIAS N. et SCOTON J.-L. (1997). *Logiques de l'exclusion*. Paris, Fayard (1ère édition, The established and the Outsiders, Sage Publications, 1965), 278 p.

EME B. (2002). « Trente ans d'insertion par le travail. Quel projet ? Quelle identité ? ». *Economie et Humanisme*. Paris, n°361, juin, pp. 37-41.

EME B. (1998a). « L'économie sociale, entre fonctionnalité et autonomie de projet ». *Economie et Humanisme*, Paris, décembre 1998 - janvier 1999.

EME B. (1998b). « Participation sociale et formes plurielles d'insertion ». In : *Insertion et nouvelle économie sociale.* S.d. J. Defourny, L. Favreau, J.-L. Laville, Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Socio-économie), pp. 293-320.

EME B. (1997). « Aux frontières de l'économie : politiques et pratiques d'insertion ». *Cahiers internationaux de Sociologie*. Vol. CIII, pp. 313-333.

EME B. et LAVILLE J.-L. (1994). *Cohésion sociale et emploi*. Paris, Desclée de Brouwer, 285 p.

Emploi, enjeux économiques et sociaux (L'). (1982). Colloque du groupe de sociologie du Travail, Dourdan, Paris, Maspero, 446 p.

ENJOLRAS B. (1995). *Le marché providence*. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Sociologie économique), 251 p.

ESPING-ANDERSEN G. (1999). *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*. Paris, PUF, (1ère édition en anglais 1990), (Coll. Le Lien social), 310 p.

EWALD F. (1986). *Histoire de l'Etat-providence*. Paris, Editions Grasset et Fasquelle, (Coll. Biblio essais), 317 p.

EYMARD-DUVERNAY F. (1991). « Le rôle des entreprises dans la qualification des ressources ». *Cahiers d'économie politique*. n°20-21, pp. 13-22.

EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E. (1997). *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*. Paris, Métailié, 239 p.

EYMARD-DUVERNAY F. et SALAIS R. (1975). « Une analyse des liens entre l'emploi et le chômage ». *Economie et statistiques*. Juillet-août.

FASSIN D. (1996). « Exclusion, underclass, marginalidas ». *Revue Française de Sociologie*. n°XXXVIII, n°1, pp. 37-75..

FAURE-GUICHARD C. (2000). *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 209 p.

FAVEREAU O. (1988). « Evolution récente des modèles et des représentations théoriques du fonctionnement du marché du travail ». In : *Structures du marché du travail et politiques d'emploi*. S.d. l'Agence nationale pour l'emploi et le CGP. TEN Syros, pp. 197-223.

FERRATON C. (2001). « Le phénomène associatif : une approche par l'histoire de la pensée socio-économique ». In : *Economie plurielle, économie solidaire : l'emploi en question*. S.d. M. Benlahcen Tlemçani. Perpignan, Presses Universitaires de Perpignan, (Coll. du Centre d'Analyse Politique), pp. 205-241.

FERREOL G. (S.d.) (1991). *Dictionnaire de sociologie*. Paris, Armand Colin.

FLAHAULT F. (2003). *Pourquoi limiter l'expansion du capitalisme*. Paris, Editions Descartes & Cie, 197 p.

FORAY D. (2000). *L'économie de la connaissance*, Paris, La Découverte, 123 p.

FOUCAULT M. (1975). *Surveiller et punir : naissance de la prison*. Paris, Gallimard, (Coll. Bibliothèque des histoires), 318 p.

FOUCAULT M. (1961). *Histoire de la folie à l'âge classique*. Paris, Plon, 683 p.

FOURASTIE J. (1982). *Les trente glorieuses*. Paris, Hachette, (Coll. Pluriel), 288 p.

FOURCADE B. (1992). « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 ». *Travail et emploi*, n°52, pp. 4-19.

FOURNIER P. (2000). « Eléments pour une histoire des textes concernant la placement et l'embauche des travailleurs ». *Etudes et documents pour servir à l'histoire de l'administration du travail*. Cahier du Ministère de l'emploi, Comité d'histoire, n°2-3, pp. 9-67.

FRANCFORT I., OSTY F., SAINSAULIEU R., et al.. (1996). *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Sociologie économique), 611 p.

FREYSSENET M. (1995). « Historicité et centralité du travail ». In : *La crise du travail*. J. Bidet et J. Texier (ed), Paris, PUF, (Coll. Actuel Marx), pp. 227-244.

FREYSSINET J. (1994). *Le chômage*. Paris, La Découverte, (Coll. Repères), 125 p.

FREYSSINET J. (1992). « Le chômage de longue durée : une irrésistible ascension ? ». *IRES*, n°8, pp. 131-158.

FRIEDMANN G., NAVILLE P., TREANTON J.-R. (1972). *Traité de sociologie du travail*. Paris, Armand Colin, 441 p.

FRIOT B. (2000). « Le salaire socialisé ». *Revue Française des Affaires Sociales*. n°3/4, pp. 135-146.

FRIOT B. (1998). *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*. Paris, La Dispute, 315 p.

FRIOT B. (1995). « La cotisation sociale au cœur de l'emploi ? », Nancy, Université Nancy 2, Cahier du GREE, n°9, 35 p.

FRIOT B. et ROSE J. (S.d.) (1996). *La construction sociale de l'emploi en France : des années cinquante à aujourd'hui*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Le Forum de l'IFRAS), 245 p.

FRIOT B. et ROSE J. (1996). « L'emploi en débat ». In : *La construction sociale de l'emploi en France, les années soixante à aujourd'hui*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Le Forum de l'IFRAS), pp. 9-46.

GARDIN L. et LAVILLE J.-L (2002). « Initiatives, entreprises sociales et économie solidaire : une approche européenne ». In : *Exclusion et liens financiers*. S.d. J.-M. Servet et I. Guerin. Rapport du Centre Walras, Paris, Economica, pp. 475-487.

GATEAU G. (1991). *La mobilisation des ressources humaines dans le secteur associatif : une redéfinition des modèles de l'emploi et du travail ?* Rapport final, Séminaire d'Economie du travail, Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne - C.N.R.S.- U.A. n°919, ronéo, 458 p.

GAUDEMAR J.-P. de (1979). *La mobilisation générale*. Paris, Éditions du Champ urbain, (Coll. Essais), 286 p.

GAULEJAC V. de (1996). *Les sources de la honte*. Paris, Desclée de Brouwer, 230 p.

GAULEJAC V. de et TABOADA LEONETTI I. (1994). *La lutte des places*. Paris, Desclée de Brouwer, 286 p.

GAUTIE J. (1994). *Chômage des jeunes et politiques de l'emploi en France : du diagnostic à l'évaluation*. Thèse d'économie, Université de Paris I, 2 tomes.

GAUTIE J. et GUBIAN A. (2000). « Réforme du RMI et marché du travail ». *Droit Social*. n°7/8, juillet-septembre.

GAZIER B. (2002). *Assurance chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail*. Université Paris 1/MATISSE, ronéo, 18 p.

GAZIER B. (S.d.) (1999). *Employability. Concepts and Policy implications*, Bruxelles, Commission européenne, DGV, ronéo.

GAZIER B. (1998). « Ce que sont les marchés transitionnels ». In : *La politique de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*. S.d. J.C. Barbier et J. Gautie. Paris, Les Cahiers du CEE, PUF, pp. 339-354.

GAZIER B. (1996). « Implicites et incomplètes : les théories économiques de l'exclusion ». In : *L'exclusion, l'état des savoirs*. S.d. S. Paugam. Paris, La Découverte, (Textes à l'appui), pp. 42-51.

GELOT D. et MICHEL B. (1991). « Que deviennent les chômeurs de longue durée ? ». *Travail et Emploi*. n°50, pp. 79-83.

GELOT D. et SIMONIN B. (1996). « L'évaluation de la politique de l'emploi : un bilan partiel des pratiques depuis la fin des années soixante-dix». In : *40 ans de politique de l'emploi.* DARES, pp. 277-322.

GERME J.-F. (1982). *Le travail temporaire*. Avec la collaboration de F. Michon et F. Gandu, Pairs, Le Sycomore, 125 p.

GEREMEK B. (1987). *La potence ou la pitié. L'Europe et les pauvres du Moyen-Age à nos jours*. Paris, Gallimard, (Bibliothèque des Histoires), (1ère édition, 1978), 330 p.

GIDE Ch. (1921) « Les économistes et le coopératisme ». « La coopération anglaise dans ses rapports avec le socialisme politique ». In : *Revue des Etudes Coopératives*, 1921-1922 ; 1923-1924.

GIDE Ch. (1903). *Economie sociale*. Paris, Imprimerie Nationale, 332 p.

GIDE Ch. (1902). « La solidarité économique ». In : *Essai d'une Philosophie de la Solidarité*. Paris, Félix Alcan, (Coll. Bibliothèque générale des Sciences sociales), pp. 207-232.

GLADI R., LORRE F.-X. (2002). *Guide des dispositifs d'insertion*. Rennes, Editions de l'Ecole Nationale de la Santé Publique, 183 p.

GORZ A. (1988). *Métamorphoses du travail, quête de sens*. Paris, Galilée, 303 p.

GRANOVETTER M. S. (1973). *Getting a job : a study of contacts and careers*. Cambridge, Havard University Press, 179 p.

GROZELIER A.-M. (1998). *Pour en finir avec la fin du travail*. Paris, Les éditions de l'Atelier, (Coll. Enjeux de société), 207 p.

GUITTON C. (1999). « Travail et ordre social : une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail ». *Travail et Emploi*. n°77, pp. 15-39.

GUITTON Ch., SIBILLE H. (S.d.) (1992). *Former pour insérer, évaluation d'une politique publique de lutte contre le chômage de longue durée*. Paris, Syros, (Coll. Logiques sociales), 241 p.

GUTTON J.-P. (1974). *La société et les pauvres en Europe (XVIe – XVIIIe siècle)*. Paris, PUF, 207 p.

GUYENNOT C. (1999). *L'insertion : Discours, politiques et pratiques*. Paris, L'Harmattan, 222 p.

HABERMAS J. (1990). « La crise de l'Etat-providence ». In : *Ecrits politiques*. Paris, Le Cerf.

HABERMAS J. (1988). *Le débat*. Paris, Gallimard, septembre-octobre.

HATCHUEL A. (1999). « Connaissances, modèles d'interaction et rationalisation : de la théorie de l'entreprise à l'économie de la connaissance ». *Revue d'Economie Industrielle*. Paris, n°88, pp. 187-209.

HATZFELD H. (1971). *Du paupérisme à la Sécurité Sociale en France*. Nancy, Presses Universitaires de Nancy, rééd. 1989, 344 p.

HUGUES E. C. (1981). *Men and their Work*. West Port, Greenwood Press, 184 p.

IRIBARNE P. d' et OIRY E. (2001). « La notion de compétence : continuité et changements par rapport à la notion de qualification ». *Sociologie du travail*, n°43, pp. 49-66.

HOBSBAWM E.-J. (1999). *L'âge des extrêmes. Histoire du court XXème siècle*. Paris, le Monde diplomatique et les Editions complexes (Edition anglaise, 1994).

IAZYKOFF W. (1993). *Organisations et mobilités*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques sociales), 170 p.

Insertion par l'activité économique, des expériences, des pratiques, des acteurs(L'). (1993). Ministère du travail, de l'emploi, Paris, Syros, 213 p.

Insertion par l'économique. (1994). Dossier d'information, Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville.

JACOB A. (1994). *Le travail, reflet des cultures*. Paris, PUF, 276 p.

JAILLET M.-C. (1993). « L'insertion par l'économique ». Première partie du volume II de *L'évaluation de la Politique de la Ville*. Paris, DIV, Plan urbain et Caisse des dépôts et consignations.

JOIN-LAMBERT L. (1985). « La pauvreté persistante ». In : *La pauvreté : une approche plurielle*. A. Fracassi et al. Paris, ESF, pp. 56-66.

JORY H. (1997). « Politique de lutte contre le chômage de longue durée : dispositif de transition ou dispositif en transition ». *Avis de recherche.* n°43-44, mars, pp. 68-70.

JORY H. (1996). *Le chômage de longue durée dans la construction de l'emploi en France : Essai sur la notion de salarisation de la main-d'œuvre*. Thèse de Sociologie, Université de Metz, ronéo, 577 p.

JOURDAIN C. (2002). « Intérimaires, les mondes de l'intérim ». *Travail et Emploi*. n°89, janvier, pp. 9-28.

KARSENTI B. (1997), « Eléments pour une généalogie du concept de solidarité ». *Futur Antérieur*. n°41-42.

KARSZ S. (S.d.) (2000). *L'exclusion, définir pour en finir*. Paris, Dunod, 174 p.

KERBOUC'H J.-Y. (1997). « Les groupements d'aide aux personnes, approche juridique ». In : *Le développement des emplois familiaux. Effets sur les métiers de l'aide à domicile*. L. Causse, C. Labruyere, C. Fournier et al. Marseille, Céreq, (Coll. Document, n°121), pp. 211-244.

KERR C. (1966). « Wage Relationship – the comparative impact of market and power forces ». In : *The theory of wage determination*. J. T. Dunlop (Ed.), proceedings of a Conference held by the International Economic Association, Londres, Macmillan, pp. 173-193.

KHRISTOVA A. (2003). *Intégration européenne, déterminants sociétaux et insertion porfessionnelle des jeunes. Une comparaison Allemagne, France, Italie et Royaume-Uni.* Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Nancy, unversité Nancy 2, 2 t., ronéo, 398 p.

KOCHAN T.A., MC KERSIE R.B., CAPELLI P. (1984). « Strategic choice and industrial relations theory ». *Industrial Relations*. n°23, pp. 16-39.

KUHN T. (1983). *La structure des révolutions scientifiques*. Paris, Flammarion, 246 p.

LABBENS J. (1969). *Sociologie de la pauvreté : le tiers-monde et le quart-monde*. Paris, Gallimard, 312 p.

LABROUSSE E. (1997). « En survol de l'ouvrage ». In : *Histoire économique et sociale de la France*. F. Braudel, E. Labrousse. Paris, PUF, 479 p.

LAFORE R. (2000). « Les enjeux de l'insertion ». *Revue française des affaires sociales*. Paris, n°3-4, juillet-décembre, pp. 93-102.

LAGROYE J. (1997). « La production sociale de la solidarité ». In : *Produire les solidarités. La part des associations*. Paris, MIRE, (Coll. Rencontres et recherches), pp. 37-50.

LAHIRE B. (1999). « Champ, hors-champ, contrechamp ». In : *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu*. S.d. B. Lahire, Paris, La Découverte, pp. 23-57.

LALIVE D'EPINAY C. (1994). « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours ». In : *Traité de sociologie du travail*. M. de Coster et F. Pichault (éd). Bruxelles, De Boeck-Université, (Coll. Ouvertures sociologiques), pp. 55-82.

LALIVE D'EPINAY C (1991). « Les fondements mythiques de l'ethos au travail ». *Archives des sciences sociales des religions*. n°75, juillet-septembre, pp. 153-168.

LALLEMENT M. (2001a). « L'emploi des sociologues ». In : *Sociologie du travail : 40 ans après*. S.d. A. Pouchet. Paris, Elsevier, pp. 173-190.

LALLEMENT M. (2001b). « Deadalus Laborans », *Revue du MAUSS*. semestrielle, n°18, Paris, La Découverte, pp. 29-49.

LALLEMENT M. (1998). « Famille et emplois de service ». In : *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. S.d. M. Maruani. Paris, La Découverte, pp. 157-167.

LANGEVIN A. (1990). « Les stratégies d'insertion ou l'inéluctable improbable ». In : L'*Insertion en question(s)*. S.d. F. Bailleau. Vaucresson, CRIV, (Coll. Les annales de Vaucresson), n°32-33, pp. 83-97.

LAVERGNE B. (1923-1924). « La doctrine coopérative et la politique des consommateurs ». In : *Revue des Etudes coopératives*. n°12, t. 3, p. 373.

LAVILLE J.-L. (2001). L'économie solidaire : un enjeu politique. In : *Economie plurielle, économie solidaire : l'emploi en question*. S.d. M. Benlahcen Tlemçani. Perpignan, Presses Universitaires de Perpignan, (Coll. du Centre d'Analyse Politique), pp. 17-29.

LAVILLE J.-L. (1999). *Une troisième voie pour le travail*. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Sociologie économique), 217 p.

LAVILLE J.-L. (1997). « Création d'activités et d'emplois : l'association, une organisation économique originale ». In : *Produire les solidarités. La part des associations*. Paris, MIRE, (Coll. Rencontres et Recherches), pp. 204-213.

LAVILLE J.-L. (S.d.) (1994). *L'économie solidaire. Une perspective internationale*. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Sociologie économique), 334 p.

LAVILLE J.-L. (1993). « Associations et services de proximité ». In : *RECMA*. n°44-45, 1er trimestre.

LAVILLE J.-L. (1992). « L'insertion par l'économique ». In : *Les services de proximité en Europe*. S.d. J.-L. Laville. TEN Syros, pp. 39-56).

LEBARON F. (2001). « Chômage, précarité, pauvreté. Quelques remarques sur la définition sociale des objectifs de politique économique ». *Regards sociologiques*. Strasbourg, n°21, pp. 67-78.

LEBAUBE A. (1994). « Le droit au travail contre le droit du travail ». *Le Monde*. 16 décembre.

LE BRAS-CHOPARD A. (1996). *De l'égalité dans la différence. Le socialisme de Pierre Leroux*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 460 p.

LE BRAS-CHOPARD A. (1992). « Métamorphoses d'une notion : la solidarité chez Pierre Leroux ». In : *La solidarité : un sentiment républicain ?* Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, Paris, PUF, pp. 55-69.

LEFRESNES F. (2001). « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », actes de colloque, VIIIème journées de sociologie du travail, Aix-en-Provence, 20-22 juin.

LEGAY A. (2001). *La professionnalisation de l'emploi associatif. L'exemple des permanents des associations intermédiaires*. Marseille, Céreq, (Documents, n°158, série observatoire), juillet, 196 p.

LEGENDRE P. (1972). « La facture historique des systèmes. Notations pour une histoire comparative du droit administratif français ». *Revue internationale de droit comparé*. pp. 5-47, repris In : *Trésor historique de l'Etat en France*. (1992). Paris, Fayard.

LE GOFF J. (1983). *Du silence à la parole, droit du travail, société, état, 1830-1889*. Quimper, Calligramme 394 p.

LENOIR R. (1974). *Les exclus : un français sur dix*. Paris, Seuil, 146 p.

LEROUX P.(1851). *Œuvres*. Paris, Lesourd.

LEROUX P. (1848). *De la ploutocratie*. Paris, Boussac, 264 p.

LEROUX P. (1841). *Aux Philosophes*. Paris, L'Auteur.

LESPINET I. (1992). « Rôle et fonctionnement de l'Office du travail ». In : *Histoire de l'Office du travail (1890-1914)*. S.d. J. Luciani. Paris, Syros, 430 p

LHOTEL H. (2002). « Précarité/Formation : un impensé contemporain dans des tendances lourdes de sens ». In « *Formation et précarité : tendances et perspectives*». *Formation et Territoire*. S.d. H. Lhotel. Châlons en Champagne, ARIFOR, n°8, pp. 7-23.

LINHART D. et MARUANI M. (1982). « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers, quelques hypothèses ». *Travail et emploi*, n°11, pp. 27-36.

LICHTENBERGER Y. (1999). « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale ». *Formation et emploi*. n°67, pp. 93-106.

LIZOT J. (1978). « Economie primitive et subsistance. Essai sur le travail et l'alimentation chez les Yanomani ». *Libre*. n°4, pp. 69-113.

LUTZ B. (1990). *Le mirage de la croissance marchande*. (traduction française), Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 219 p.

LYON-CAEN G. (1996). « En guise de conclusion : La transition d'une situation à une autre en droit du travail ». *Revue internationale du travail*. Genève, Volume 135, n°6, pp. 759-764.

MALINVAUD E. (1986). *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage : rapport*. Paris, La documentation française, 136 p.

MALLET S. (1966). *La Nouvelle classe ouvrière*. Paris, Le Seuil, 265 p.

MALTHUS T. R. (1845). *Essai sur le principe de population*. Paris, Guillaumin, (1ère édition 1798), 690 p.

MARCHAL E. (1992). « L'entreprise associative entre calcul économique et désintéressement ». In : *Revue française de sociologie*. n°XXXIII, pp. 365–390.

MARCHAND O. (1991). « Statistiques du chômage : les écarts se creusent depuis cinq ans ». *Economie et statistique*. n°249, pp. 7-14.

MARCHAND O. et THELOT C. (1983). « Le nombre des chômeurs ». *Economie et statistique*. n°160, pp. 29-45.

MARGLIN S. A. et SCHOR J.-B. (1990). *The golden Age of Capitalism. Reinterpreting the postwar experience*. Oxford, Clarendon Press, 324 p.

MARSDEN D. (1992). « Segmentation des marchés du travail et chômage de longue durée ». In : *Le chômage de longue durée : comprendre, agir, évaluer*. Paris, Syros-Alternatives, pp. 113-122.

MARSDEN D. (1989). *Marchés du travail, limites sociales des nouvelles théories*. Paris, Economica, 267 p.

MARTIN Cl. (1994). « Entre État et famille-providence ». In : *L'économie solidaire. Une perspective internationale*. S.d. J.-L. Laville. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Sociologie économique), pp. 223-251.

MARUANI M. (2001). « L'emploi dans une société de plein chômage ». In : *Sociologie du travail : 40 ans après*. S.d. A. Pouchet. Paris, Elsevier, pp. 191-200.

MARUANI M. (1989). « Statut social et modes d'emplois ». In : *Revue française de sociologie*. n°XXX, pp. 31-39.

MARUANI M. et REYNAUD E. (1993). *Sociologie de l'emploi*. Paris, La Découverte, (Coll. Repères), 126 p.

MARUANI M. et REYNAUD E. (1987). « L'emploi, construction sociale : constitution d'un champ de recherche ». In : *France - Allemagne : débats sur l'emploi*. Paris, Syros, pp. 15-22.

MARX K. (1983). *Le Capital*. Liv. I, (traduction de la 4è édition allemande par J.-P. Lefèbvre et Coll.), Paris, Gallimard, 1819 p.

MARX K. (1965). *Œuvres, économie I, le capital* (livre premier). Paris, Gallimard, (Bibliothèque de la Pléiade, NRF), 1821 p.

MAUGER G. (2001a). « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail ». *Actes de la recherche en sciences sociales*. Paris, Maison des Sciences de l'homme, pp. 5-14.

MAUGER G. (S.d.) (2001b). « Nouvelles formes d'encadrement ». *Actes de la recherche en sciences sociales*. Paris, Seuil, mars, n°136-137.

MAURICE M. (1989). « Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales ». *Sociologie du travail*. n°2-89, pp. 175-191.

MAURICE M. (1972). « Propos sur la sociologie des professions ». *Sociologie du travail*. n°2, pp. 213-225.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J. (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*. Paris, PUF, 382 p.

MAUSS M. (1989). « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques ». In : *Sociologie et anthropologie*. Paris, PUF, (Coll. Quadrige), 275 p.

MEDA D. (1995). *Le travail - Une valeur en voie de disparition*. Paris, Alto/Aubier, 358 p.

MEHAUT Ph., ROSE J., MONACO A., et al. (1987). *La transition professionnelle, les jeunes de 16 à 18 ans*. Paris, L'Harmattan, 198 p.

MERCHIERS J. et PHARO P. (1992). « Compétences et reconnaissances expertes. Propriétés publiques et cognitives pratiques ». *Société contemporaine*. Paris, n°4, pp. 89-108.

MERLE V. (1988). « Les institutions publiques d'intervention sur le marché du travail en France ». In : *France-Allemagne : débats sur l'emploi*. S.d. M. Maruani. MIRE TEN, Paris, Syros, pp. 171-182.

MERRIEN F.-X. (2000). *L'Etat-providence*. Paris, PUF, (Coll. Que sais-je ?), février, n°3249, 127 p.

MERRIEN F.-X. (1996). « Etat-providence et lutte contre l'exclusion ». In : *L'exclusion, l'état des savoirs*. S.d. S. Paugam. Paris, La Découverte, pp. 417-427.

MERRIEN F.-X. (éd.) (1994). *Face à la pauvreté. L'Occident et les pauvres hier et aujourd'hui*. Paris, Editions de l'Atelier, 269 p.

MERTON R. K. (1968). *Eléments de théorie et de méthode sociologique*. Paris, Plon, 514 p.

MESSU M. (1994). « Pauvreté et exclusion en France ». In : *Face à la pauvreté*. S.d. F.-X. Merrien. Paris, Editions de l'Atelier, pp. 139-169.

MEYER J.-L. (2002). « Organisation de la solidarité et insertion par l'activité économique : entre coopération et concurrence ». In : *Concurrence et services publics : enjeux et perspectives*. S.d. G. Henaff. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp. 263-272.

MEYER J.-L. (2000a). « L'insertion dans l'emploi : questions épistémologiques et méthodologiques ». *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris, 29, n°4, pp. 599-614.

MEYER J.-L. (2000b). *L'emploi aux marges du salariat. Contribution à une sociologie de l'insertion professionnelle*. Mémoire en vue de l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Lille, ronéo, 188 p.

MEYER J.-L. (1999a). *Des contrats Emploi-Solidarité aux Emplois jeunes*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques sociales), 211 p.

MEYER J.-L. (1999b). « Droit au travail et emplois d'insertion : des stratégies d'organisation de la solidarité complexes ». In : *L'économie sociale, formes d'organisation et Institutions*. S.d. B. Gazier, J.-L. Outin, F. Audier. (tome1), Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques sociales), pp. 397-408.

MEYER J.-L. (1998). « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail ». *Sociologie du travail*. Paris, n°3, pp. 345-364.

MEYER J.-L (1997). « ANPE et structures jeunes : médiateurs de l'emploi ». In : *L'emploi en Lorraine*. S.d. M. V. Tricheur. Nancy, INSEE, pp. 155-157.

MEYER J.-L. (1996). « L'Etat et les emplois intermédiaires : l'exemple des CES et des CIE ». In : *La construction de l'Emploi en France*. S.d. B. Friot et J. Rose. Paris, L'Harmattan, (Coll. Le Forum de l'IFRAS), pp. 87-102.

MICHON F. (1991). *Les formes institutionnelles du travail et de l'emploi : la construction d'une approche historique et comparative internationale*. S.E.T., Université Paris 1, CNRS - U.A. 919, mai, ronéo.

MICHON F. (1990). *Les théories contemporaines du marché du travail : innovations et récurrences*. S.E.T., CNRS -Université Paris 1, février, ronéo, 33 p.

MICHON F. (1984). « De la prospérité à la crise : la socio-économie française de l'emploi des années soixante-dix ». *Critiques de l'économie politique*. n°28.

MICHON F. et RAMAUX C. (1992). « CDD et intérim : bilan d'une décennie, travail et Emploi ». *Travail et emploi.* n°52, 2/92, pp. 37-56.

MILANO S. (1982). *La pauvreté en France*, Paris, Le Sycomore, 254 p.

MIRE (1998). *Observer les emplois et les qualifications des professions de l'intervention sociale***.** Rapport final de l'équipe de recherche de Nancy, S.d. Y Schleret, M. Legrand, R. Bertaux. Ronéo, 107 p.

MIRE (1997). « Produire les solidarités : la part des associations ». Rapport introductif à l'appel à projet de recherche. *Ministère de l'emploi et de la solidarité & Fondation de France*. Paris, (Coll. Rencontres et Recherches), 403 p.

MOLINARI G. de (1893). *Les Bourses du Travail*. Paris, Librairie Guillaumin, 335 p.

MOLINARI G. de (1844). *Des moyens d'améliorer le sort des classes laborieuses. Colonisation. Education professionnelle. Bourses du travail*. Paris.

MOLLAT M. (1978). *Les pauvres au Moyen-Age*. Paris, Hachette, 395 p.

MONCEL N., ROSE J. (1996). *Les modalités d'usage de la main-d'œuvre juvénile par les entreprises et les secteurs d'activité*. Ministère de l'Education nationale, Commissions professionnelles consultatives, 137 p.

MONGIN O. (1982). « Le contrat social menacé ? ». *Esprit*. n°182, juin, pp. 5-11.

MORIN M.-L. (1998). *Crise de la société salariale et transformation des relations contractuelles*. Toulouse, LIHRE, ronéo, 28 p.

MUCKENBERGER U., SUPIOT A. (1999). « Ordre public social et communauté. Deux cultures du droit du travail ». In : *Le travail et la nation. Histoire croisée de la France et de l'Allemagne*. S.d. B. Zimmermann, Cl. Didry et P. Wagner, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, pp. 81-105.

MULLER M. (1991). *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques sociales), 183 p.

NANTEUIL M. de (2002). « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociales ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité ». *Travail et Emploi*. n°89, janvier, pp. 65-80.

NASSE P. (S.d.) (1992). *Exclus et exclusions : connaître les populations, comprendre les processus*. Commissariat Général du Plan, Paris, La Documentation Française, 224 p.

NICOLE-DRANCOURT Ch. (1992a). « Mode de socialisation et rapport à l'activité ». *Revue française des affaires sociales*. n°2, pp. 71-83.

NICOLE-DRANCOURT Ch. (1992b). « L'idée de précarité revisitée ». *Travail et Emploi*. n°52, pp. 57-70.

NICOLE-DRANCOURT Ch. (1991). *Le labyrinthe de l'insertion*. Paris, La Documentation française, (Coll. Document travail et emploi), 407 p.

NICOLE-DRANCOURT Ch., ROULLEAU-BERGER L. (1995). *L'insertion des jeunes en France*. Paris, PUF, (Coll. Que sais-je ?), 127 p.

OIRY E., LICHTENBERGER Y. (2001). « La notion de compétence : continuité et changements par rapport à la notion de qualification ». *Sociologie du travail*. n°1, pp. 49-66.

ORLEAN A. (1999). *Le pouvoir de la finance*. Paris, Odile Jacob, 275 p.

ORTES G. (1774). *Della economia nazionale libri sei*. Venise, 411 p.

PARK R. E. (1979). « La ville. Propositions de recherche sur le comportement humain en milieu urbain ». In : *L'école de Chicago*. Y. Grafmeyer et I. Joseph. Paris, Edition du Champ urbain, pp. 79-126.

PARK R. E. (1979). « La ville, phénomène naturel ». In : *L'école de Chicago*. Y. Grafmeyer et I. Joseph. Paris, Edition du Champ urbain, pp. 181-192.

PASSERON J.-C. (1989). « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires ». *Revue Française de Sociologie.* N°31, pp. 3-32.

PAUGAM S. (2000a). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris, PUF, (Coll. Le Lien social - Série documents d'enquête), 437 p.

PAUGAM S. (2000b). *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris, PUF, (Coll. Quadrige), (1ère édition 1991), 254 p.

PAUGAM S. (S.d.) (1996). *L'exclusion : l'état des savoirs*. Paris, La Découverte, (Coll. Textes à l'appui), 583 p.

PAUGAM S. (1993). *La société française et ses pauvres*. Paris, PUF, (Coll. Recherches politiques), 317 p.

PERCHERON A. (1974). *L'univers politique des enfants*. Paris, Fondation nationale des Sciences politiques, 253 p.

PERROT A. (1992). *Les nouvelles théories du marché du travail*. Paris, La Découverte, (Coll. Repères), 124 p.

PIAGET J. (1964). *Cinq études de psychologie*. Genève, Editions Gonthier (Coll. Bibliothèque Médiations), 190 p.

PIRIOU O. (1999). *Pour une sociologie des sociologues*. Fontenay-aux-Roses, ENS Editions, 311 p.

PISANI-FERRY J. (2000). *Les conditions du « plein emploi » à l'horizon 2010*. Rapport pour le Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française, 371 p.

POLANYI K. (1983). *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*. Paris, Gallimard, (1ère édition 1944), 419 p.

POLLARD S. (1965). *The Genesis of Human Management*, Londres, E. Arnold, p. 161.

POTTIER F. (1993). *Bilan et synthèse des méthodologies d'enquêtes relatives à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Europe*. Rapport Céreq d'étude financée par le Fonds Social Européen de la C.E.E., 181 p.

POUJOL G. (1996). *Des élites de société pour demain ?* Ramonville Saint-Agne, Eres, 190 p.

PROCACCI G. (1983). *Gouverner la misère, la question sociale en France, 1789-1848*. Paris, Le Seuil, 357 p.

PROSCHE F. (1991). *Le développement du travail intérimaire aux USA et en Europe*. Thèse en Economie Européenne, Université Pierre Mendés France, Grenoble, 644 p.

Protection sociale (*La*) (2003). Alternatives Economiques, Paris, hors série, n°55, 1er trimestre.

PUEL H. (1980). « Il y a emploi et emploi ». *Travail et emploi*. n°4, avril, pp. 17-24.

PURCELL J. (1991). *The rediscovery of the management prerogative : The management of industrial relations in the 1980s*. Oxford Review of Economic Policy 7, pp. 47-63.

QUERRIEN A. (2001). « L'association 1901. Une forme minimale pour une ville en mouvements », pp. 3-5, In : *Le foisonnement associatif*. Les Annales de la recherche urbaine, Paris, PUCA, n°89, 199 p.

RAMAUX C. (1996). « De l'économie des conventions à l'économie de la règle, de l'échange et de la production ». *Economie et Sociétés*. (Coll. Economie du travail), n°11-12.

Rapport scientifique 1992 - 96 (1996). URA 1167 du CNRS, Université Nancy 2, ronéo, juin, 229 p.

RAWLS J. (1987). *Théorie de la justice*. Paris, Le Seuil, 666 p.

Recueil des principaux textes officiels relatifs aux entreprises d'insertion (1994). CNEI (2è édition), 315 p.

REYNAUD B. (1992). *Le salaire, la règle et le marché*. Paris, Christian Bourgeois, 215 p.

REYNAUD E. (1993). « Le chômage de longue durée : la théorie et l'action ». *Revue française de sociologie*. avril-juin, pp. 271-291.

REYNAUD J.-D. (1995). *Le conflit, la négociation et la règle*. Toulouse, Octares Éditions, 260 p.

RIVART T. et BIGOT F. (2000). « Trajectoires professionnelles et mobilité d'emploi ». In : *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*. S.d. J.-N. Chopart. Paris, Dunod, pp. 177-193.

RIFKIN J. (1995). *La fin du travail* (trad. de l'anglais), Paris, La Découverte, 436 p.

ROLAND V. (1997). « Crise du travail ou crise de la force de travail ? ». Communication au colloque « Marx aujourd'hui », 27-28 novembre, Nanterre, Paris X, 9 p.

ROSANVALLON P. (1995). *La nouvelle question sociale, repenser l'Etat-providence*. Paris, Seuil, 223 p.

ROSANVALLON P. (1981). *La crise de l'Etat-providence*. Paris, Seuil, (Coll. Points politiques), 183 p.

ROSE J. (1996). « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recompositions des rapports de travail et d'emploi ». *Sociologie du travail*. n°1, pp. 63-79.

ROSE J. (1994). *La transition professionnelle continue*. Note de synthèse en vue de l'habilitation à diriger les recherches en sociologie, ronéo, Université Nancy 2 - GREE - CNRS, 154 p.

ROSE J. (1992). *Les rapports de travail et d'emploi : une alternative à la notion de relation salariale ?* Cahier 7, GREE - CNRS-UA 1167 « Emploi et Politiques Sociales ». 25 p.

ROSE J. (1988). «Sortie de crise et théorisation de l'entreprise : éléments critiques ». pp. 253-261 In : *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines - l'après-taylorisme*. S.d. F. Stankiewcz. Paris, Economica, 261 p.

ROSE J. (1984). *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi*. Paris, Economica, 196 p.

ROUSTANG G et al. (1996). *Vers un nouveau contrat social*. Paris, Desclée de Brouwer, 186 p.

SAGLIETTI C. (1990). « Sortir du chômage... ? ». *Sociologie du Travail*. n°spécial.

SAGLIETTI C. (1983). « Chômage et chômages : les 14 mois suivants la perte d'un emploi ». *Economie et Statistiques*. n°155, pp. 29-38

SAINSAULIEU R. (1977). *L'identité au travail*. Paris, FNSP.

SALAIS R. (BAVEREZ N. et REYNAUD B.) (1986). *L'invention du chômage : histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*. Paris, PUF, (Coll. Economie en liberté), 271 p.

SALAIS R. (1985). « La formation du chômage comme catégorie : le moment des années 1930 ». *Revue économique*. vol. 26, mars, pp. 321-365.

SASSIER M. (1990). *Du bon usage des pauvres : histoire d'un thème politique.* Paris, Fayard, 450 p.

SAUVAGE P. (1995). « Renouveler les politiques de l'emploi ». In : *On voudrait connaître le secret du travail*. S.d. X. Godinot. Paris, Les Éditions de l'Atelier, 350 p.

SCHMID G. (1995). « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie dans les politiques de l'emploi ». *Travail et Emploi*. n°65, pp. 5-17.

SCHMITT J.-C. (1992). « Construction du lien social : équilibres et déséquilibres des sociétés ». C.N.R.S., *Rapport de conjoncture*. 389 p

SCHNAPPER D. (1998). « Travail et chômage ». In : *Traité de sociologie du travail* . M. de Coster et F. Pichault (ed.). (2ème édition), Bruxelles, De Boeck-Université, pp. 115-125.

SCHNAPPER D. (1996). « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes ». In : *L'exclusion : l'état des savoirs*. S.d. S. Paugam. Paris, La Découverte, pp. 23-31.

SCHNAPPER D. (1991). *La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990.* Paris, Gallimard, 374 p.

SCHNAPPER D. (1981). *L'Epreuve du chômage*. Paris, Gallimard, 222 p.

SCHWARTZ B. (1981). *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes*. Paris, La Documentation française, 146 p.

SCHOTTLER P. (1985). *Naissance des bourses du travail. Un appareil idéologique d'État à la fin du XIXè siècle*. Paris, PUF, 294 p.

SEILLIER B. (2003). *Pour un contrat d'accompagnement généralisé*. Rapport public, juillet.

SELLIER F. (1979). « Les nouvelles analyses de l'offre d'emploi ». *Revue d'Economie Politique*. n°1, janvier-février, pp. 94-120.

SENNETT R. (2000). *Le Travail sans qualité. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris, Albin Michel, 221 p.

SENNETT R. (1998). *The corrosion of char acter : the personal conséquences of work in the new capitalism*. New-York, W. Norton, 176 p.

SILVER H. (1994). « Exclusion sociale et solidarité sociale : trois paradigmes ». *Revue internationale du travail*.. n°5-6, pp. 585-638.

SIMMEL G. (1998). *Les pauvres*. Paris, PUF, (Coll. Quadrige), (1ère édition 1908), 102 p.

SINGLY F. (S.d.) (1991). *La famille : l'état des savoirs*. Paris, La Découverte, 447 p.

*Sociologie de l'association. Des organisations à l'épreuve du changement social***.** (1997). S.d. J.-L. Laville et R Sainsaulieu. Paris, Desclée de Brouwer, (Coll. Sociologie économique), 403 p.

SOLOMON H. M. (1972). *Public Welfare, Science, and Propaganda in Seventeenth-Century France. The innovations of Théophraste Renaudot*. Princeton/NJ, Princeton University Press, 290 p.

SPERONI S. (2000). « L'accompagnement vers la formation et l'emploi, émergence et analyse d'une pratique ». In : *Accompagnement et insertion des publics*. S.d. B. Balzani. Châlons en Champagne, ARIFOR, n°6, juillet, 172 p.

STANKIEWCZ F. (1990). « Le marché dans l'entreprise ». In : *L'emploi, l'entreprise et la société, débats économie-sociologie.* S.d. F. Michon et D. Segrestin, Paris, Economica, pp. 91-99.

STOLERU L. (1973). *L'équilibre et la croissance économiques : principes de macro-économie*. Paris, Dunod, 640 p.

STRAUSS A. L. (1992). *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris, L'Harmattan, (Coll. Logiques sociales), 319 p.

STREECK W. (1987). *The uncertainty of management in the management of uncertainty*. Work, Employment and Society 1, pp. 281-308.

STROOBANTS M. (1995). *Sociologie du travail*. Paris, Nathan université, (Coll. 128), 128 p.

SUPIOT A. (S.d.) (1999). *Au-delà de l'emploi - Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 321 p.

SUPIOT A. (1994). *Critique du droit du travail*. Paris, PUF, 280 p.

TANGUY L. (S.d.) (1986). « L'insertion professionnelle ». In : *L'Introuvable relation formation/emploi*. Paris, La Documentation française, pp. 35-96.

TANGUY M. (1982). *Vers l'association reconnue d'utilité sociale ? Une logique ancienne, une réforme discutable*. Grenoble, CERAT, IEP, pp. 29-60.

TERRAIL J.-P. (1993). « Une sociologie de la socialisation, mais laquelle ? ». *UTINAM*. n°8, pp. 13-25.

THOMAS A. (2001). « La démarche compétence, un changement d'avenir ? ». In : Compétences, vers un système de reconnaissance, revue de la CFDT, n°39, mars.

THOMAS H. (1997). *La production des exclus*. Paris, PUF, (Coll.Sociologie), 215 p.

TÖNNIES F. (1964). *Communauté et société. Catégories fondamentales de la sociologie pure*. Paris, PUF (1ère édition allemande en 1887), 247 p.

TOPALOV C. (1993). *Une révolution dans les représentations du travail. L'émergence de la catégorie statistique de « population active » en France, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis*. Ronéo.

TOURAINE A. (1992). « Inégalités de la société industrielle, exclusion du marché ». In : « Justice sociale et inégalités ». S.d. J.-B de Foucauld et J. Affichard. *Esprit.* pp. 163-174.

TOURAINE A. (1991). « Face à l'exclusion ». *Esprit*. n°2, février.

TOURAINE A. (1984). *Sociologie de l'action*. Paris, Seuil, 509 p.

TOURAINE A. (1955). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. Paris, C.N.R.S., 202 p.

TREPOS J.-Y (1992). *Sociologie de la compétence professionnelle*. Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 223 p.

TRESMONTANT R. (1991). « Chômage : les chances d'en sortir ». *Economie et statistiques*. n°241, mars, pp. 41-51.

TRIPIER P. (1991). *Du travail à l'emploi - Paradigmes, idéologies et interactions*. Éditions de l'Université de Bruxelles, (Coll. Sociologie du travail et des organisations), 204 p.

TUGAL M. (1992). *Insertion par l'économique : bibliographie*. Centre Inffo, 40 p.

TURQUET P. (1997). « L'entreprise de travail temporaire : un intermédiaire local sur le marché du travail. Enquête auprès des agences d'intérim du bassin de Rennes ». *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*. n°36, pp. 143-182.

« Une seule solution l'association ? » Socio-économie du fait associatif (1998), *Revue du MAUSS* semestrielle, n°11, 330 p.

VATRIN F. (2001). « Défense du travail ». In : *Travailler est-il (bien) naturel ? Revue du MAUSS* semestrielle, n°18, pp. 145-152.

VERDES-LEROUX J. (1978). *Le travail social*. Paris, Editions de Minuit, 259 p.

VERNIERES M. (1993). *Formation emploi : enjeu économique et social*. Paris, Edition Cujas, 167 p.

VERRET M. (1982). *Le travail ouvrier*. Paris, Armand Colin, 238 p.

VIENNEY C., (1994). *L'Economie Sociale*. Paris, La Découverte, (Coll. Repères), 125 p.

VILLENEUVE-BARGEMONT A. de (1834). *Economie politique chrétienne ou Recherches sur la nature et les causes du paupérisme*. Paris, Paulin**.**

VILLEVAL M.-C. (S.d) (1992). *Mutations industrielles et reconversion des salaries*. Paris, L'Harmattan, 319 p.

VINCENS J. (1993). « Réflexions sur le chômage de longue durée ». *Revue française de sociologie*. Juillet-septembre, pp. 327-344.

VINCENS J. (1977). « Quelques remarques sur les relations entre les formations et les emplois ». *Ville, Economies et sociétés*. 11, pp. 1669-1696.

VISSER J. (2001). « Du « keynésianisme » à la « troisième voie ». Relations du travail et politique sociale en Europe, de 1950 à 2000 » (Trad. d'Eric de Callataÿ). In : *Sociologie du travail : 40 ans après*. S.d. A. Pouchet. Paris, Elsevier, pp. 211-232.

WALRAS L. (1990). *Etudes d'Economie Sociale*. Paris, Economica, n°IX, p. 66.

WEBER M. (1991). *Histoire économique d'une histoire universelle de l'économie et de la société* (traduction française). Paris, Gallimard, 431 p.

WEBER M. (1971). *Economie et société*. Paris, Plon, (Coll. Recherches en sciences sociales), 2 tomes, (1ère édition en 1904), 651 p.

WEBER M. (1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris, Plon, (Coll. Agora), (1ère édition 1893), 286 p.

WEIL S. (1999). *Œuvres complètes, 1988-1994*. Paris, Gallimard, 570 p.

XIBERRAS M. (1993). *Les théories de l'exclusion, pour une construction imaginaire de la déviance*. Méridiens Klincksieck, (Coll. Sociologies au quotidien), 204 p.

ZAGERFKA P. (1994). « La notion de travail dans la sociologie française depuis la Seconde Guerre mondiale ». In : *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*. S.d. M. Lallement. Paris, L'Harmattan, pp. 165-182.

ZARIFIAN P. (2001). *Le modèle de la compétence*. Paris, Editions Liaisons, 114 p.

ZIMMERMANN B., DIDRY C., WAGNER P. (S.d.) (1999). *Le travail et la nation. Histoire croisée de la France et de l'Allemagne*. Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, 402 p.

ZINN H. (2002). *Une histoire populaire des Etats-Unis d'Amérique. De 1492 à nos jours*. Marseille, Agone, 811 p.

ZOLL R. (2001). « Le défi de la solidarité organique ». In : *Travailler est-il (bien) naturel ? Revue du MAUSS* semestrielle, n°18, Paris, La Découverte, pp. 105-118.

ANNEXES

Annexe 1 - Textes législatifs et réglementaires

Annexe 1.1 - Loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions

© Direction des Journaux Officiels

LOI n° 98-657 du 29 juillet 1998

LOI d'orientation relative à la lutte contre les exclusions NOR:MESX9800027L

Article 1

Abrogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° sous réserve des dispositions de l'art. 5 II 8° JORF 23 décembre 2000.

La lutte contre les exclusions est un impératif national fondé sur le respect de l'égale dignité de tous les êtres humains et une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la nation. La présente loi tend à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics dont les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, les organismes de sécurité sociale ansi que les institutions sociales et médico-sociales participent à la mise en oeuvre de ces principes. Ils poursuivent une politique destinée à connaître, à prévenir et à supprimer toutes les situations pouvant engendrer des exclusions. Ils prennent les dispositions nécessaires pour informer chacun de la nature et de l'étendue de ses droits et pour l'aider, éventuellement par un accompagnement personnalisé, à accomplir les démarches administratives ou sociales nécessaires à leur mise en oeuvre dans les délais les plus rapides. Les entreprises, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, les organisations syndicales de salariés représentatives, les organismes de prévoyance, les groupements régis par le code de la mutualité, les associations qui oeuvrent notamment dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion, les citoyens ainsi que l'ensemble des acteurs de l'économie

solidaire et de l'économie sociale concourent à la réalisation de ces objectifs. En ce qui concerne la lutte contre l'exclusion des Français établis hors de France, les ministères compétents apportent leur concours au ministère des affaires étrangères.

Nota : Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 5 II 8° : abrogation du présent article à l'exception du 7e alinéa qui ne prendra effet qu'à compter de la publication des dispositions réglementaires du code de l'action sociale et des familles.

Code de l'action sociale et des familles art. L115-2. Article 2, 3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 65, 66, 68, 69, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 108, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 148, 150, 151 [*article(s) modificateur(s)*]

TITRE Ier : DE L'ACCES AUX DROITS.

Chapitre Ier : Accès à l'emploi.

Article 4

Tout chômeur âgé de seize à vingt-cinq ans ou tout chômeur de longue durée ou rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle a le droit à un accueil, un bilan de compétences et une action d'orientation professionnelle afin de bénéficier d'un nouveau départ sous forme d'une formation, d'un appui individualisé ou d'un parcours vers l'emploi ou la création ou la reprise d'entreprise.

Article 5

Modifié par Loi 2001-1275 2001-12-28 finances pour 2002 art. 142 JORF 29 décembre 2001.

I. - L'Etat prend l'initiative d'actions d'accompagnement personnalisé et renforcé ayant pour objet l'accès à l'emploi de jeunes de seize à ving-cinq ans en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle par l'articulation des actions relevant de la politique définie à l'article L. 322-1 et de celles mentionnées à l'article L. 900-1 du

code du travail. Les régions et la collectivité territoriale de Corse s'associent à ces actions dans le cadre des compétences qu'elles exercent en application du II de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat. Une convention-cadre, conclue entre l'Etat et la région ou la collectivité territoriale de Corse, précise les conditions de leur intervention conjointe. Les actions d'accompagnement personnalisé et renforcé comprennent notamment des mesures concernant la lutte contre l'illettrisme, l'acquisition accélérée d'une expérience professionnelle, l'orientation et la qualification, et sont assorties, si nécessaire, de toute autre action, notamment culturelle ou sportive. Elles visent également à assurer l'égalité d'accès des jeunes gens et jeunes filles à ces actions et la mixité des emplois. Les jeunes sans qualification, de niveau VI et V bis, bénéficient en priorité de cet accompagnement.

II. - Pour l'application du I, l'Etat, en concertation avec les régions, conclut avec les missions locales mentionnées à l'article 7 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation visées à l'article 4 de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale ainsi qu'avec l'Agence nationale pour l'emploi des conventions fixant les objectifs des actions d'accompagnement personnalisé, leur durée maximale, qui ne peut excéder dix-huit mois, sauf dérogation expresse accordée par le représentant de l'Etat dans le département ainsi que la nature et l'importance des moyens dégagés par l'Etat pour leur mise en oeuvre. Des conventions de même portée peuvent également être conclues avec des organismes prévus au premier alinéa de l'article L. 982-2 du code du travail ainsi qu'avec les bureaux d'accueil individualisé vers l'emploi des femmes. Afin d'assurer la cohérence et la continuité des actions s'inscrivant dans le projet d'insertion sociale et professionnelle proposé aux jeunes, les conventions d'objectifs mentionnées aux deux alinéas précédents peuvent prévoir des modalités spécifiques de mobilisation des mesures relevant de la compétence de l'Etat ou de la région dans des conditions fixées par la convention-cadre qu'ils ont conclue en application du I.

III. - A titre expérimental et à compter du 1er janvier 2002, les jeunes qui bénéficient à cette date des actions d'accompagnement prévues au I du présent article ou qui accèdent au bénéfice de ces mesures avant le 1er janvier 2003 peuvent percevoir une

bourse d'accès à l'emploi financée par l'Etat, qui est incessible et insaisissable, pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni allocation. Ses conditions d'attribution, son montant et les modalités de son versement sont fixés par un décret qui précise la liste des rémunérations et allocations mentionnées ci-dessus.

IV. - Les jeunes bénéficiaires des actions d'accompagnement sont affiliés au régime général de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 962-1 et L. 962-3 du code du travail, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre titre à un régime de sécurité sociale.

V. - Un bilan des actions engagées dans chaque région et dans la collectivité territoriale de Corse au titre du présent article est réalisé chaque année par l'Etat et la collectivité concernée. Ce bilan mentionne obligatoirement le point de vue des bénéficiaires des actions et présente une analyse des motifs pour lesquels les demandes d'accès aux actions mentionnées au I ont été éventuellement rejetées.

Article 9

Les personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion prévu à l'article 2 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 précitée, ou de l'allocation d'insertion prévue à l'article L. 351-9 du code du travail, ou de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10 du code du travail, ou de l'allocation de veuvage prévue à l'article L. 356-1 du code de la sécurité sociale, ou de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L. 524-1 du même code peuvent cumuler cette allocation avec les revenus tirés d'une activité professionnelle salariée ou non salariée dans les conditions prévues aux I à IV ci-après. I. - II. - III. - IV. - V. - Les personnes admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 351-24 du code du travail et qui perçoivent l'allocation de revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé, l'allocation d'insertion ou l'allocation de veuvage ont droit au maintien du versement de leur allocation dans des conditions prévues par décret.

Article 13

I. - II. - III. - Les dispositions du présent article sont applicables à compter du 1er janvier 1999, à l'exception de celles relatives à la mise à disposition auprès des employeurs visés au 2 de l'article L. 322-4-16-3 du code du travail qui prennent effet au 1er juillet 1999.

Article 17

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

Article 25

Modifié par Loi 2001-1275 2001-12-28 finances pour 2002 art. 143 JORF 29 décembre 2001.

Par dérogation aux limites d'âge prévues à l'article L. 980-1 du code du travail, les contrats mentionnés à l'article L. 981-1 du même code sont ouverts aux personnes sans emploi de vingt-six ans et plus rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés sociales et professionnelles. Les dispositions des articles L. 980-1, L. 981-1, L. 981-2, L. 981-10, L. 981-11 et L. 981-12 du même code ainsi que celles du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) sont applicables aux contrats conclus en application de l'alinéa précédent. Toutefois, lorsque ces contrats sont financés dans le cadre de l'article 2 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 du même code peuvent prendre en charge directement les dépenses pour des actions de formation qui leur sont afférentes. Ce financement est alors exclusif de tout versement au titre du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 981-1 du même code, ces contrats peuvent prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée comportant une période de qualification d'une durée égale à celle du contrat prévu au premier alinéa du même article. Les dispositions de l'article L. 981-3 du même code ne leur sont pas applicables. Les dispositions de l'article L. 981-4 du même code ne s'appliquent qu'aux contrats conclus avant le 1er janvier 2002. Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des personnes de vingt-six ans et plus dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre Ier du code du travail. Un décret en Conseil d'Etat fixe les autres conditions de mise en oeuvre des contrats mentionnés ci-dessus, en particulier les conditions auquelles doivent répondre les personnes sans emploi susceptibles d'en bénéficier, les conditions de rémunération ainsi que les aides de l'Etat auxquelles ils peuvent ouvrir droit et leurs modalités de versement.

Article 26

Le Gouvernement présentera au Parlement, avant la fin 1999, un rapport sur le système de rémunération des stagiaires et notamment sur l'allocation formation reclassement. Ce rapport analysera les modalités et les sources de financement et portera également sur les caractéristiques des publics bénéficiaires, les dispositifs mobilisés et les formations proposées et sur leur dimension qualifiante.

Article 29

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

Chapitre II : Accès au logement.

Section 1 : Mise en oeuvre du droit au logement.

Article 31

Les associations de défense des personnes en situation d'exclusion par le logement sont consultées aux plans national, départemental et local sur les mesures visant à la mise en oeuvre du droit au logement. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Article 40

Les associations, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, les autres organismes à but non lucratif et les unions d'économie sociale, pratiquant la sous-location ou la gestion immobilière de logements destinés à des personnes défavorisées, agréés à ce titre par le représentant de l'Etat dans le département et qui ont conclu avec l'Etat une convention bénéficient d'une aide forfaitaire par logement. Cette aide ne porte pas sur les logements bénéficiant de l'aide aux associations logeant à titre temporaire des personnes défavorisées. La convention, qui peut être ouverte à d'autres partenaires, fixe pour trois ans un objectif maximum de logements et pour chaque année, renouvelable par avenant, le montant de l'aide attribuée à l'association. Elle définit en outre les modalités d'attribution des logements concernés.

Section 3 :

Régime des attributions de logements locatifs sociaux.

Article 62

Il ne peut être conclu de nouveaux protocoles d'occupation du patrimoine social, tels qu'ils étaient prévus à l'article L. 441-2 du code de la construction et de l'habitation, après la publication de la présente loi. Les protocoles existants à cette date cessent de produire tout effet à compter de l'adoption définitive, dans les conditions prévues à l'article L. 441-1-5 du code de la construction et de l'habitation, d'une charte intercommunale portant sur le même territoire.

Article 63

Les chartes communales ou intercommunales mises en place avant la publication de la présente loi, notamment en application de l'article L. 442-2-1 du code de la construction et de l'habitation dans sa rédaction issue de l'article 31 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville, cessent de produire tout effet à compter de l'adoption définitive, dans les conditions prévues à l'article L. 441-1-5 du code précité, d'une charte intercommunale portant sur le même territoire.

TITRE Ier : DE L'ACCES AUX DROITS.

Chapitre III : Accès aux soins.

Article 67

Abrogé par Ordonnance 2000-548 2000-06-15 art. 4 II JORF 22 juin 2000.

Chapitre III : Accès aux soins.

Article 70

Dans un délai d'un an, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur le rôle de la médecine scolaire dans la politique de prévention et les conditions de son renforcement pour améliorer le suivi médical des enfants scolarisés, notamment dans les zones où le recours aux soins est insuffisant.

Article 71

Abrogé par Ordonnance 2000-548 2000-06-15 art. 4 II JORF 22 juin 2000.

Article 77

Un rapport sera remis par le Gouvernement au Parlement sur l'opportunité et les modalités d'un transfert de compétence des départements vers l'Etat en matière de lutte contre la tuberculose. Ce rapport sera déposé dans un délai d'un an suivant la promulgation de la présente loi.

Chapitre IV : Exercice de la citoyenneté.

Article 83

Les personnes condamnées à une peine d'emprisonnement ont droit, pendant l'exécution de leur peine, à une information sur leurs droits sociaux de nature à faciliter leur réinsertion.

TITRE II : DE LA PREVENTION DES EXCLUSIONS.

Chapitre Ier : Procédure de traitement des situations de surendettement.

Article 98

La personne dont la commission de surendettement a vérifié qu'elle se trouve dans la situation définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation bénéficie d'une réduction de la tarification des rémunérations dues aux huissiers de justice, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. La personne informe l'huissier de cette situation.

Article 99

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent chapitre. Les procédures en cours à la date d'entrée en vigueur de ce décret sont poursuivies conformément aux dispositions du présent chapitre. Toutefois, les dispositions du sixième alinéa de l'article L. 331-3 et du premier alinéa de l'article L. 331-4 du code de la consommation, issues respectivement du II de l'article 89 et de l'article 90 de la présente loi, ne sont pas applicables à ces procédures lorsque la commission a déjà dressé l'état d'endettement du débiteur en application du troisième alinéa de l'article L.331-3 de ce code.

Chapitre II : Saisie immobilière et interdiction bancaire.

Article 105

Les dispositions des articles 32 à 42 du décret du 28 février 1852 sur les sociétés de crédit foncier sont abrogées.

Article 107

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

Article 109

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

Article 110

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

Article 113

L'établissement financier qui offre ou consent un prêt ou un crédit personnalisé à un mineur sans l'autorisation du juge des tutelles ou, s'agissant des actes de la vie courante, du représentant légal est redevable d'une amende fiscale d'un montant égal au quintuple du montant de la créance figurant au contrat. Cette amende est recouvrée conformément aux dispositions prévues aux articles 1724 et 1724 A du code général des impôts. En cas de défaut ou d'insuffisance de paiement, les dispositions de l'article 1727 du même code sont applicables.

Chapitre III : Mesures relatives au maintien dans le logement.

Section 1 : Prévention des expulsions.

Article 118

Dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, un décret en Conseil d'Etat précise les modalités selon lesquelles l'instance est engagée sur demande formée au secrétariat-greffe du juge de l'exécution, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par déclaration faite ou remise contre récépissé,

sans le concours d'un officier ministériel, pour l'exécution des ordonnances et jugements autorisant l'expulsion.

Article 119

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

Article 121

Une charte pour la prévention de l'expulsion est élaborée dans chaque département avec l'ensemble des partenaires concernés dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi.

Chapitre IV : Moyens d'existence.

Article 133

Dans le cadre de la mise en oeuvre du droit au transport, une concertation entre l'Etat, les régions, les départements, les communes, les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce et les directeurs d'entreprise de transport sera engagée, dans un délai de six mois après la promulgation de la présente loi, sur la mise en oeuvre de mécanismes d'aide aux chômeurs en fin de droits et aux demandeurs d'emploi de moins de vingt-six ans leur permettant l'accès aux transports collectifs. Le financement de ces mesures reposera sur la modulation des tarifs.

Article 140

L'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. Il permet de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté. La réalisation de cet objectif passe notamment par le développement, en priorité dans les zones défavorisées, des activités artistiques, culturelles et sportives, la promotion de la formation dans le secteur de l'animation et des activités périscolaires ainsi que des actions de sensibilisation des jeunes fréquentant les structures de vacances et de loisirs collectifs. Elle passe également par le développement des structures touristiques à caractère social et familial et l'organisation du départ en vacances des personnes en situation d'exclusion. L'Etat, les collectivités

territoriales, les organismes de protection sociale, les entreprises et les associations contribuent à la réalisation de cet objectif. Ils peuvent mettre en oeuvre des programmes d'action concertés pour l'accès aux pratiques artistiques et culturelles. Au titre de leur mission de service public, les établissement culturels financés par l'Etat s'engagent à lutter contre les exclusions.

Article 146

Le Gouvernement présentera au Parlement, avant le 1er septembre 1999, un rapport sur la fréquentation des cantines scolaires depuis 1993 et son évolution, ainsi que sur le fonctionnement des fonds sociaux.

Article 147

Les tarifs des services publics administratifs à caractère facultatif peuvent être fixés en fonction du niveau du revenu des usagers et du nombre de personnes vivant au foyer. Les droits les plus élevés ainsi fixés ne peuvent être supérieurs au coût par usager de la prestation concernée. Les taux ainsi fixés ne font pas obstacle à l'égal accès de tous les usagers au service.

TITRE II : DE LA PREVENTION DES EXCLUSIONS.

Chapitre IV : Moyens d'existence.

Article 149

Abrogé par Ordonnance 2000-549 2000-06-15 art. 7 116° JORF 22 juin 2000.

TITRE III : DES INSTITUTIONS SOCIALES.

Article 152

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 98-403 DC du 29 juillet 1998.]

TITRE III : DES INSTITUTIONS SOCIALES.

Article 153

Abrogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° JORF 23 décembre 2000. Code de l'action sociale et des familles art. L144-1.

Article 154

Abrogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° JORF 23 décembre 2000. Code de l'action sociale et des familles art. L145-1.

Article 155

Abrogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° sous réserve des dispositions de l'art. 5 II 8° JORF 23 décembre 2000.

Il est créé un comité départemental de coordination des politiques de prévention et de lutte contre les exclusions. Il comprend le représentant de l'Etat dans le département, le président du conseil général, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des administrations ainsi que des représentants des autres catégories de membres siégeant notamment dans chacune des instances suivantes : conseil départemental d'insertion, commission de l'action sociale d'urgence, comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, comité responsable du plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées, conseil départemental de prévention de la délinquance, conseil départemental d'hygiène, commission de surendettement des particuliers.Ce comité est présidé par le représentant de l'Etat dans le département qui le réunit au moins deux fois par an. Sur la base d'un rapport établi par le représentant de l'Etat dans le département, le comité établit un diagnostic des besoins et examine l'adéquation à ceux-ci des différents programmes d'action pour ce qui concerne la prévention et la lutte contre les exclusions. Il formule toutes propositions visant à favoriser le développement et l'efficacité des politiques correspondantes dans le département, à renforcer la cohérence des différents programmes, plans et schémas départementaux et à assurer une meilleure coordination de leur mise en oeuvre dans le ressort géographique le plus approprié à la prévention et à la lutte contre les exclusions. Le comité peut proposer aux autorités compétentes des réunions conjointes d'instances intervenant en matière de prévention et de lutte contre les exclusions pour l'exercice de tout ou partie de leurs compétences. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent alinéa. Les règles de

composition, les missions et les modalités de fonctionnement du comité institué par le présent article sont fixées par décret.

Nota : Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 5 II 8° : abrogation du présent article à l'exception des 4e et 5e alinéas qui ne prendra effet qu'à compter de la publication des dispositions réglementaires du code de l'action sociale et des familles. Code de l'action sociale et des familles art. L145-2.

Article 156

Abrogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° JORF 23 décembre 2000. Code de l'action sociale et des familles art. L145-3, art. L145-4.

Article 157

brogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° JORF 23 décembre 2000. Code de l'action sociale et des familles art. L345-2.

Article 158

Le Gouvernement présentera au Parlement avant le 31 décembre 1998 un rapport sur la situation matérielle des Français de l'étranger confrontés à l'exclusion. Ce rapport sera rendu public.

Article 159

Abrogé par Ordonnance 2000-1249 2000-12-21 art. 4 II 29° JORF 23 décembre 2000. Code de l'action sociale et des familles art. L115-4.

Par le Président de la République Jacques Chirac :

Le Premier ministre, Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité, Martine Aubry

Le garde des sceaux, ministre de la justice, Elisabeth Guigou

Le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, Claude Allègre

Le ministre de l'intérieur, Jean-Pierre Chevènement

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, Dominique Strauss-Kahn

Le ministre de l'équipement, des transports et du logement, Jean-Claude Gayssot

La ministre de la culture et de la communication, Catherine Trautmann

Le ministre de l'agriculture et de la pêche, Louis Le Pensec

La ministre de la jeunesse et des sports, Marie-George Buffet

La ministre déléguée chargée de l'enseignement scolaire, Ségolène Royal

Le secrétaire d'Etat à la santé, Bernard Kouchner

Le secrétaire d'Etat à l'outre-mer, Jean-Jack Queyranne

Le secrétaire d'Etat au budget, Christian Sautter

La secrétaire d'Etat aux petites et moyennes entreprises, au commerce et à l'artisanat, Marylise Lebranchu

Le secrétaire d'Etat au logement, Louis Besson

(1) Loi n° 98-657. - Travaux préparatoires : Assemblée nationale : Projet de loi n° 780 ; Rapport de MM. Jean Le Garrec, Alain Cacheux et Mme Véronique Neiertz, au nom de la commission spéciale, n° 856 ; Discussion les 5, 6, 7, 12, 13, 14, 18, 19 mai 1998 et adoption, après déclaration d'urgence, le 20 mai 1998. Sénat : Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 445 (1997-1998) ; Rapport de M. Bernard Seillier, au nom de la commission des affaires sociales, n° 450 (1997-1998) ; Avis de M. Gérard Braun, au nom de la commission des affaires économiques, n° 471 (1997-1998) ; Avis de M. Philippe Richert, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 472 (1997-1998) ; Avis de M. Paul Girod, au nom de la commission des lois, n° 473 (1997-1998) ; Avis de MM. Jacques Oudin et Paul Loridant, au nom de la commission des finances, n° 478 (1997-1998) ; Discussion les 9, 10, 11, 12 et 16 juin 1998 et adoption le 16 juin 1998. Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat, n°981 ; Rapport de M. Jean Le Garrec, au nom de la commission mixte paritaire, n° 992 ; Sénat : Rapport de M. Bernard Seillier, au nom de la commission mixte paritaire, n° 510. Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 981 ; Rapport de MM. Jean Le Garrec, Alain Cacheux et Mme Véronique Neiertz, au nom de la commission spéciale, n° 1002 ; Discussion les 30 juin et 1er juillet 1998 et adoption le 1er juillet 1998. Sénat : Projet de

loi, adopté par l'Assemblée nationale, en nouvelle lecture, n° 542 (1997-1998) ; Rapport de M. Bernard Seillier, au nom de la commission des affaires sociales, n° 544 (1997-1998) ; Discussion et adoption le 8 juillet 1998. Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat en nouvelle lecture, n° 1055 ; Rapport de MM. Jean Le Garrec, Alain Cacheux et Mme Véronique Neiertz, au nom de la commission spéciale, n° 1057 ; Discussion et adoption le 9 juillet 1998. - Conseil constitutionnel : Décision n° 98-403 DC du 29 juillet 1998 publiée au Journalofficiel de ce jour.

Annexe 1.2 - Dispositifs juridiques du champ de l'insertion par l'activité économique

Annexe 2 - Sources documentaires

Plusieurs types de matériaux empiriques ont été constitués pour le travail d'analyse de cette thèse :

- Réalisation de monographies d'association intermédiaire entre 1998 et 2000 dans le cadre de l'étude Céreq/Mire *Produire la solidarité : la part des associations* en 1998/2001 (annexe 2.1) ;

- Des entretiens enregistrés auprès des permanents (48 interviews) de ces structures (15) sur trois régions (Lorraine, Pays de Loire et PACA) : environ trois entretiens par structures : le président, le directeur et un personnel de la structure (annexe 2.2) ;

- Des monographies d'associations intermédiaires, d'entreprises de travail temporaire d'insertion, de chantiers d'insertion et autres structures du champ de l'insertion par l'activité économique, entre 2001 et 2003 (annexe 2.3).

Annexe 2.1 - Fiches de synthèse des monographies des associations intermédiaires enquêtées

Association intermédiaire « T »

L'origine de l'AI 15 km Luxembourg , urbaine, ville bourgeoise, zone touchée par crise sidérurgie mais pas isolée : réimplantations industrielles. Créée en 1987 par 4 associations : 1 CHRS, 1 club de prévention, la ML et 1 association sortie prison (foyer) : membres de droit du CA (chacune a 2 sièges au CA) Objectif : conforme à mission AI : aider DE en difficulté à accéder à du travail. ~ 50 adhérents (personnes physiques) à l'association. Mais pas de volonté de trouver des adhérents. Coopération entre les associations fondatrices. Participation croisée aux CA Tremplin : AI de référence, réflexion développée, formalisation, influence sur les autres AI, conseil à la création... AI reconnue (les offres arrivent seules).
Le rôle du CA et du Président CA de 21 personnes maintenant. Le CA a rôle important dans les décisions. Le Président en réfère au CA pour décisions. Président actuel : le 4e Président de l'AI. Mais il est le 2è élu par l'AG ; avant : flou. Il passe ~ 2 journées/semaine dans l'AI. Très investi. Retraité (jeune car ex-sidérurgie : chercheur labo chimie) ; déjà investi dans autres associations avant l'AI. Pour la gestion courante : il existe un « Conseil de direction » hebdo (jeudi A.M) : bureau + directrice

<— jugé important par tous.

L'activité

Montée en charge progressive. Actuellement chiffre d'affaires de 5,5 M (y.c. ART et subventions).

38.000 h en 93 ; 62.000 h en 98 – clients : 23% particuliers, 37% associations + collectivités, 40% entreprises.

Bénéficiaires : tous inscrits à l'ANPE (l'AI les y incite) – 442 ont travaillé au – 1 fois en 98, dont 120 CLD, 75 RMIstes, 30 DE > 50 ans, 80 ASS, 127 jeunes < 25 ans – 200 H et 240 F – 850 nouveaux inscrits en 98 (anciens archivés après 2-3 ans) –

153 sorties insertion : 30 CDI, 68 CDD, 28 contrats aidés, 18 en formation.

Depuis 92-93 il existe un ART (atelier de réentraînementau travail), interne à l'AI (menuiserie , plomberie, maçonnerie).

Les relations

L'AI est adhérente à la fois au CORAIL qui est une nouvelle coordination en Lorraine (plus récent) et au COORACE – La Directrice est déléguée régionale du COORACE. C'est important pour comprendre le positionnement de l'AI sur le territoire.

1 antenne à 30 km (partie excentrée ex sidérurgie)

Pas de logique d'ensemblier.

Conventions + subventions : 520.000 F /an : ~ 10% du chiffre d'affaires (surtout Conseil Gal pour ART).

L'équipe aujourd'hui

Principes constants : —> CDI directement pour salariés (ou rapidement ; après 6 mois de CES ou 3 mois de CDD, CRE aussi)

—> contrats à temps plein (exception : ½ temps sur l'antenne car pas rentable)

Il existe fiche de poste —> La directrice : 1ère vie prof à Paris : maîtrise sc.éco., travail puis mariage – 2ème vie prof en Lorraine : formation travail social + CHRS (chef de service) – venant du CHRS, arrive à l'AI comme Secrét. Gale en 90, puis Directrice en 91.

Il existe un accord d'entreprise construit sur la convention collective des CHRS.

En 1998 : 8 permanents salariés (y.c. ART) dont 7 CDI et 1 CDD temps plein dont 2 H et 6 F.

1 Directrice (a longtemps fait la prospection EN, puis arrêt car trop lourd) - 1 secrétaire (a repris prospection tel) : accueil guichet -

1 animateur d'atelier (ART) (ancien mineur) – 1 animateur chantiers ext. en CDD (suit les chantiers : devis, installe, suit, aide…) -

1 animatrice (gère l'antenne à ½ temps) – 1 « commercial » pour la gestion des commandes, fait les MER (sans bouger)

1 comptable (CRE au début) professionnelle – 1 chargé du « suivi d'insertion professionnelle » —> c'est le suivi social : c'est un travailleur social, elle fait l'entretien d'accueil et suit l'insertion.

Les événements déclencheurs

Toute embauche nouvelle correspond à une activité faite avant par la Directrice elle-même.

2 périodes : 1ère période 88-92 : démarrage sur travail des administrateurs, TUC et CES, Turnover important

2ème période à partir de 92 : période d'embauche (la Directrice ayant pris les choses en main)

Constitution de l'équipe : 92 : embauche animatrice antenne

93 : embauche comptable + animateur chantiers ext.

96 : embauche suivi insertion (fonction assurée avant par la Directrice

Rmq : augmentation du volume d'heures de 93 à 96 (65.000h en 96) – stabilité depuis. Le développement de l'équipe n'a pas => poursuite de l'augmentation des heures au-delà de 96.

Rmq : il n'y a plus de prospection entreprise (sauf entretien par tél. de la clientèle par la secrétaire)

L'organisation du travail actuelle (située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Management directif, voire autoritaire, de la directrice même si beaucoup de concertation. La directrice ne compte pas son temps. Souci de gestion, d'efficacité (temps chronométré en réunion).

Il existe une réunion de service hebdo. On fait le tour des situations (pb des bénéficiaires), tour du quotidien, Info.

+ une réunion de réflexion 1 à 2 fois/mois en groupes de travail (il y en a 6, avec bénévoles + salariés : organisation du travail, éthique, commercial-entreprises, activités chez particuliers, actions nouvelles, financements…)

232 coopérations avec l'extérieur (ex réseau d'organismes sociaux ou d'insertion prof)

Oui, via le croisement des CA.

En plus, la directrice est dans toutes les réunions de concertation avec institutionnels (ML, DSQ,…)

Coopération avec les ETT de Thionville : partage du travail, sortie par ETT pour bénéficiaires

Par contre, pas de coopération avec les associations d'emploi familial. (apparemment)

233 les bénévoles au fil du temps (présence, rôle, professionnalisation de leur contribution ?)

Les administrateurs travaillent souvent dans l'AI comme bénévoles.

Bénévoles : 1 partie des administrateurs + 1 partie des adhérents actifs –

Ils participent uniquement aux groupes de travail (développement, réflexion, prospective, théorisation…) ; pas au travail concret qui est laissé aux salariés (la directrice y veille) – Rmq de la directrice : tendance à l'essoufflement des bénévoles (on leur demande trop)

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (lien avec l'organisation du travail)

Logique de parcours : ART, petites missions sûres, puis EN – Tous les bénéficiaires sont considérés en difficultés pas de sous-catégories – ART créé en 92-93 car conscience qu'il existait un manque. Il fallait créer les conditions.

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Après période CES – TUC : démarrage par période d'essai (et contrat aidé si possible), puis rapidement CDI.

242 Les modalités de la professionnalisation (formation continue, travail en binôme, etc)

La directrice a fait son DSTS pendant l'AI (et diplôme travailleur social en CHRS)

La formation des salariés: formation initiale (on recrute des professionnels) + expérience professionnelle antérieure, et on complète par formation continue (COORACE pour outils techn, mais aussi GRETA, etc) – Il existe 1 plan de form, 1 culture form. continue)

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Pendant Turnover des CES-TUC : les gens sortis ont continué à galérer – Au début 1 des 4 associations avait mis à disposition 1pers. Restée jusqu'à montée en charge de la secrétaire gale future directrice, puis retournée dans son association d'origine (88-90 ou 91).

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

Gênées par nouvelle loi, ils l'ont combattue : la loi ne permettra plus d'insérer les bénéficiaires.

Ils savent qu'il faudra aller –>ETTI, mais comment ? avec qui ? seuls ou en partenariat avec d'autres AI ?
Autres informations utiles Problème de détournement de fonds par la comptable (récent) =>démission directrice (réputation de rigueur). Apparemment pas de trésor de guerre pour fonder l'ETTI : beaucoup de permanents en contrat normal par rapport au nb d'heures annuel de l'association au titre de la MAD. Rmq : en 92 les doc. de la DDTE changent –> vision sur 93-98.

Association intermédiaire « AIDE M. »

L'origine de l'AI Vallée ex-sidérurgique restructurée – Cités où population pauvre – Mobilité très difficile : vallée isolée (pas de bus pour sortir) AI créée en 87 par un travailleur social pour répondre aux besoins financiers des jeunes ; c'était un projet de quartier (cet éducateur→ Président AI et maintenant délégué régional salarié de l'UREI),.
Le rôle du CA et du Président Pas d'institutionnels dans le CA, sauf un conseiller d'orientation élu communiste (là depuis le début, mais pas influent). Le Président a les pleins pouvoirs. La nouvelle directrice (95) a eu tous pouvoirs en arrivant, mais maintenant le Président veut récupérer les rênes pour redresser la barre *(? la nouvelle directrice n'a t'elle pas déjà redressé la barre ? Y a t'il lutte de pouvoirs entre eux ?).*
L'activité 1998 : 2.400 contrats de mise à disposition (chiffres via DDTEFP) et ~ 200 personnes qui ont travaillé pour l'AI dont ~ 40 ont eu insertion (20 CDI, 20 CDD). On note ↓ du nombre de salariés par rapport au nombre d'heures : noyau dur pour placement). 1998 : 58.000h/an dont 65% des heures sont faites en entreprise, 24% pour collectivités et 10% particuliers Le plus gros client entreprise est hors vallée (→ils vont devoir créer une ETTI). A part celui-là, beaucoup d'entreprises.
Les relations Appartient au CORAIL : coordination Lorraine des AI – Fédération pour avoir plus de poids, mais pas institution organisée. Le Président de l'AI est Président du CORAIL. Il existe une antenne dans zone moins isolée : concurrence dans zone plus animée – Projet de montage d 'une 2ème antenne. Aucune subvention : seulement locaux mis à disposition.

L'équipe aujourd'hui

Au début en 88 : 2 directeurs, à mi-temps chacun (dont 1 bénévole devenue salariée)

Quasi tous embauchés en contrats aidés (CRA, CRE réinsertion en alternance).

L'AI vivote → 1992 (avec montée en charge). En 1992 : énorme contrat avec 1 entreprise→ création d'une EII : IDEES (les directeurs sont OK car ↑ de salaire : tous 2 partent à l'EII : comme directeur et commercial.

Rupture : Ils se sont fâchés *(? avec l'AI ou entre eux ?)* ⇒ basculement : l'AI ↓ activité, l'EII prend le relais en 1993-94

Nouveau directeur pour l'AI (avec pb d'alcool) contrat aidé + CES handicapé : la chute de l'AI continue.

En 1995 : le nouveau Président recrute une nouvelle directrice en contrat aidé CRE (professionnelle du bâtiment et passage en Mission Locale, venue de Bretagne, divorce... suit Formation continue, étudiante en DESS).

Elle redresse la barre : nombre d'h 98 > maxi de 92.

Depuis réembauche : maintenant 2 secrétaires dont 1 à mi-temps (1 en CDI et 1 en CES) + 1Emploi-jeune à 39h (accueil + MER) + 1 secrétaire en comptabilité (CIE à mi-temps) + 1 étudiant en stage DESS pour développer une EI (plus une femme maghrébine peu qualifiéepour l'atelier repassage).

Avec la directrice : 4 ETP

En fin de contrat aidé : risque de ne pas garder tout le monde (ex : la 2ème secrétaire à mi-temps en CES).

Les événements déclencheurs

L'organisation du travail actuelle

(située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Management de type entreprise (par la directrice et le nouveau Président est de droite, contrairement à la culture de gauche de la vallée)

Certes il y a le souci de faire travailler les plus en difficulté, mais la satisfaction du client prime.

232 Coopérations avec l'extérieur

Pas de réseau constitué. Pendant DESS directrice découvre

Forte coopération avec les Mairies, notamment CCAS – Chantiers pour la Mairie par l'AI – La Mairie est un client de l'AI pour des gens du CCAS. *(? clarifier si possible)*

L'ALE envoie des gens, et l'AI envoie sur l'ALE.

233 les bénévoles au fil du temps

Président et Trésorier : retraités de la sidérurgie

Pas de bénévoles parmi les permanents.

234 L'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (lien avec l'organisation du travail)

En 92 : 1 entreprise et des bénéficiaires quasi à temps plein. Maintenant on partage plus les heures entre des bénéficiaires plus nombreux.

Mais le nombre d'h ↑ alors que l'effectif des bénéficiaires tend à ↓.

Dans le fichier il y a beaucoup de gens difficilement employables (femmes turques, ou maghrebines sans qualification)

Les hommes sont mobiles, pas les femmes.

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ? Identification de fonctions de plus en plus précises. Au départ en 95 la nouvelle directrice faisait tout (avant pas clair sur la répartition des tâches) Puis définition plus claire des postes de travail, même s'il existe lutte de pouvoir (l'entretien est fait par la directrice)
241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ? On dit embauche en fin de contrat aidé – Mais il y a eu des CES pas renouvelés – même actuellement risque de ne pas garder tout le monde (ex : la 2ème secrétaire à mi-temps en CES). On a dit future embauche à l'étudiant, mais on en parle plus Prudhommes pour une secrétaire pas réembauchée.
242 Les modalités de la professionnalisation Demande de formation de la secrétaire, mais pas d'offre adéquate. Pas de convention collective pour l'AI, mais ↑ du salaire pour la directrice et la secrétaire à plein temps.
243 Le devenir des permanents sortis de l'AI Les 2 ex-directeurs de l'AI (88-92) travaillent tous les deux dans des ETT (1 dans ETT normale, l'autre est toujours commercial à l'EII IDEES) – L'un des deus travaille sur la même zone que l'AI → concurrence Le CES handicapé est au chômage, plus de nouvelles du directeur qui avait pb d'alcool
Les projets. Les réactions aux nouveaux textes Il va falloir créer une ETTI.
Autres informations utiles

Association intermédiaire « *E-s* »

1ère partie - La présentation de l'AI 1-1 L'origine de l'AI (contexte local, date de création, fondateurs, objectifs). Créée en 1983, avant la loi, fait toujours partie de l'association des familles (catho). Fondatrice, Paulette R., toujours directrice bénévole, vice-présidente de l'association des familles pour l'A.I. Objectif, mettre en relation des personnes sans travail et/ou avec peu de revenus, avec des personnes susceptibles de payer des heures. Particulier à particuliers. 1-2 Le rôle du CA et du Président Le C.A est celui de l'association des familles. l'A.I n'est pas encore juridiquement autonome. Le C.A a donc un rôle modeste, tout est géré par Mme Rémy, qui bénéficie d'une totale confiance et autonomie. C'est donc aujourd'hui plutôt une chambre d'enregistrement. 1-3. L'activité (volume d'heures, clientèle, bénéficiaires employés par l'AI, sorties insertion) Volume 98: 171563 heures (84 etp), dont 94416 pour particuliers, 35892 pour commerçants, artisans, 13965, pour autres entreprises, 19534 pour associations, 7755 pour collectivités et autres organisme publics. 516 utilisateurs dans l'années, dont 340 femmes, et 184 personnes de moins de 25 ans. Seulement 352 bénéficiaires sont inscrits à l'ANPE, 20 personnes sont au RMI, 71 sont des chômeurs de plus de 50 ans. 9 personnes sont en ASS. 31 personnes sont sorties embauchées, et 22 autres en formation. Difficile de savoir si les personnes embauchées le sont à temps plein, en C.D.I. D'après les entretiens, Emplois Service veille sur la qualité des emplois retrouvés.

1-4. Les relations (antennes, ensemblier, appartenance à des réseaux, financeurs)

Le réseau principale est celui de l'association des familles, qui gère d'autres activités sur Epinal (Bourse aux vêtements, ludothèque…..) L'association fonctionne en parfaite harmonie avec le CCAS (Mme Rémy est administratrice du CCAS), la mairie d'Epinal. Il est a noté que l'association est à la base de la loi en 1987, car le maire de l'époque à Epinal n'était autre que Philippe Seguin, ministre du travail en 1987. Les relations directes avec lui ont, semble t-il, joué un rôle important. Sinon l'A.I n'appartient pas à un réseau d'A.I. En plus de la mairie, un nouveau financeur est apparu: le Fond Social Européen.

2nde partie - Les permanents de l'AI

2-1L'équipe aujourd'hui (effectif total et par fonction (en signalant bénévoles), temps complet/partiel, type de contrats depuis l'entrée, origine sociale et professionnelle des permanents, actions de formation professionnelle, etc)

Deux bénévoles: -Mme Rémy, directrice de l'A.I depuis le début. Equivalent temps plein. S'occupe plus particulièrement des relations extérieures, et de tous les contacts avec les usagers. –Un artisan en retraite, récemment arrivé, qui s'occupe de l'encadrement technique et de la formation des usagers sur les chantiers.

Gestion-administration: trois femmes à temps plein, en C.D.I sur fonds propres. Au départ contrats aidées. (C.E.S, SIVP pour la plus ancienne.) Formation en gestion comptabilité, sténo dactylo. Tâches polyvalentes sur toute la partie administrative et sur l'accueil des usagers et des employeurs.

Un encadrant de chantier, porteur de projet, accueil, réinsertion: poste financé pendant trois ans par le F.S.E pour moitié. Autre moitié engagé par l'A.I, C.D.I qui vient d'être signé. Formation: bac technique, ancien commerçant, passé comme usager de l'association avant d'être recruté.

2-2Les événements déclencheurs de changements dans l'organisation du travail

Ici, il s'agit surtout de la montée en charge régulière de l'activité qui génère l'embauche. Plus récemment, la volonté de formation des usagers, le déséquilibre entre les hommes et les femmes bénéficiaires de l'association, ont poussé l'association à se diversifier vers ce que l'on pourrait analyser comme des chantiers d'insertion. D'où les nouveaux profils de poste.

2-3L'organisation du travail actuelle (située par rapport à l'organisation antérieure)

2-3-1 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Direction familiale, que l'on pourrait qualifier de "maternaliste". Travail en équipe permanent (réunions de tous, tous les jours), chacun pouvant librement exprimer son avis sur tout. Apparemment, toutes les personnes présentes sont très à l'aise dans leur travail, et complètement autonomes sur l'organisation de leur travail, pourvu que les délais soient respectés. Le temps de travail (39 heures hebdo), se gère aussi individuellement et en fonction des heures d'ouverture de l'AI. Confiance et respect mutuel semblent être les maîtres mots, même si au final, Mme R. prend toujours les décisions.

2-3-2 coopérations avec l'extérieur (ex réseau d'organismes sociaux, d'organismes d'insertion professionnelle, etc)

Coopération permanente avec les autres organismes s'occupant de l'emploi à E.. Volonté de développer la coopération avec des organismes de formation professionnelle, ce qui semble être difficile, même si aujourd'hui par exemple, tous les usagers femmes qui effectuent des tâches ménagères ont une formation d'aide-ménagère.

2-3-3 les bénévoles au fil du temps (présence, rôle, évolution vers une professionnalisation de leur contribution ?)

Mme R., seule bénévole omniprésente depuis le début. N'a évidemment pas de besoin de professionnalisation, vu son âge, mais cherche aujourd'hui à pérenniser l'association après son départ, sans avoir pour l'instant de solution toute faite. A récemment fait appel à un bénévole pour encadrer. Elle se rend compte, je pense, qu'elle ne pourra pas être remplacée par quelqu'un comme elle.

2-3-4 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (en lien avec l'évolution de l'organisation du travail)

Cette tâche est effectuée collectivement, en fonction de l'urgence ou pas de la situation pour l'usager, sur une grille de priorités interne, comprenant notamment l'ensemble de la situation familiale. Le volume principale étant des tâches ménagères, il semble que l'A.I s'appuie sur un réseau stable de femmes mariées ne cherchant pas forcément un temps plein. Les interviewés ont insisté sur les

relations avec les employeurs, à qui on fait appel pour la réinsertion. Chaque personne est prise en particulier en entretien, jusqu'à ce qu'une solution adaptée soit trouvée.

2-4Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

2-4-1 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Il n'y a pas de turn-over. Chaque personne embauchée l'est dans la mesure où elle pourra avoir un CDI à la clef. Mme Rémy ne s'engage pas à la légère, d'où peut être le peu de personnes embauchées par rapport au volume d'activité.

2-4-2 Les modalités de la professionnalisation (formation continue, travail en binôme, etc)

La formation s'effectue plutôt sur le tas. Quelques modules se sont développés, notamment pour l'apprentissage de l'informatique. La directrice a prévu cependant un fond pour tous personnels qui désireraient un congé formation. On demande à tous d'être polyvalent et de pouvoir remplacer au pied levé l'un ou l'autre. Les nouvelles tâches d'encadrement à l'extérieur pourrait modifier à terme cette organisation. Un problème reste posé, le non-rattachement à une convention collective. Cette question est à l'étude et devrait se résoudre courant 1999.

2-4-3 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Il n'y en a pas.

2-5. Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

Développer le partenariat pour les chantiers d'insertion, surtout avec les collectivités locales.

La nouvelle loi semble bien accueillie, et ne devrait pas modifier le fonctionnement de l'association, qui offre déjà des compléments de salaires en temps, lorsque les usagers ont dépassé leur quota d'heures exonérées, en faisant y compris payer plus cher les employeurs. La politique vis à vis des entreprises a toujours apparemment été ferme en ce qui concerne les embauches. Grande satisfaction pour le cumul des allocations de chômage et des heures travaillées, l'association attendait cela depuis longtemps.

2-6Autres informations utiles

En réalité l'association tourne bien, la seule crainte exprimée en filigrane est l'âge avancée de Mme Rémy, qui a bien conscience qu'elle ne pourra plus être aussi active qu'auparavant. C'est sur cette question que l'A.I cherche à se pérenniser

Association intermédiaire « AR. »

1ère partie - La présentation de l'AI

-1-1L'origine de l'AI (contexte local, date de création, fondateurs, objectifs).

Créée à N., en 1991, pour essayer de réinsérer dans l'emploi les personnes en très grande difficulté, clochards notamment. Fondateurs, Pierre V., Joël D., Jean-Luc M.

1-2 Le rôle du CA et du Président

Le C.A est autonome, mais en même temps reproduit celui de l'A.R.S, association mère, le président est le maire de N., André R.. Le C.A a mis son nez dans les comptes de l'A.I depuis 1996, et joue un rôle de restructuration complet à l'heure actuelle. La volonté du maire est de se retirer de l'association.

1-3. L'activité (volume d'heures, clientèle, bénéficiaires employés par l'AI, sorties insertion)

Nombre de bénéficiaires: 122 en 98, dont 67 chômeurs de longue durée, 35 RMIstes, 14 chômeurs de plus de 50 ans, 8 A.S.S. Un public donc de bénéficiaires selon les critères de la loi.

Le volume horaire est de 25565 heures, 6568 chez des particuliers, 8735 en entreprises, 1695 dans des associations, 3411 pour des collectivités ou organismes publics.

Les sorties sont de quinze en contrats aidés, 8 sous CDD, 2 sous CDI, 1 en formation. Résultats conformes au public recruté.

1-4. Les relations (antennes, ensemblier, appartenance à des réseaux, financeurs)

L'A.R.S.I est une annexe de l'A.R.S, énorme ensemblier associatif parapublic de plus de 120 permanents salariés, s'occupant des pauvres à Nancy (centres d'hébergement, mission emploi, mission

SIDA, mission prostituées…..) Les relations semblent très compliquées aujourd'hui, on pourrait les qualifier de sac de nœuds. Il semblerait que tant que l'association a fonctionné en ateliers comme complément pour la réinsertion des clochards, peu de problèmes se soient posés. Aujourd'hui, le réseau principal (mairie de Nancy, A.R.S, lâchant prise, l'A.I est en difficulté structurelle, d'autant plus qu'elle a lâché le volant entreprise d'insertion en fractionnant ses activités et en créant une vraie entreprise d'insertion autonome.

2nde partie - Les permanents de l'AI

2-1L'équipe aujourd'hui (effectif total et par fonction (en signalant bénévoles), temps complet/partiel, type de contrats depuis l'entrée, origine sociale et professionnelle des permanents, actions de formation professionnelle, etc)

Directeur: Jean-Luc Martin, à mi-temps, autre mi-temps sur un autre secteur de l'ARS. C.D.I, permanent de l'A.R.S depuis 20 ans, a travaillé à l'A.R.S.I dès la création. Formation d'éducateur spécialisé.

Une gestionnaire-accueil: C.D.I temps plein, mi-temps gestion comptabilité, mi-temps accueil. Vient de quitter son poste en avril. Sera remplacée par le même profil. Formation BTS comptabilité, ancienne de l'A.R.S, a demandé son licenciement.

Deux objecteurs de conscience: mission accueil, suivi insertion. L'un s'en va au moi de mai. L'association ne sait pas s'il sera remplacé.

Il n'y a jamais eu de bénévoles à l'A.R.S.I.

2-2Les événements déclencheurs de changements dans l'organisation du travail

Volonté de se mettre en phase avec la loi, et de faire de la mise à disposition en 1995, devant pression apparemment de la DDTE. Recrutement d'une ancienne Assistante sociale, qui a laissé une ardoise de 400000 francs cumulés sur deux ans. Intervention du C.A, licenciement de l'ancien directeur, restructuration du service, en même temps que restructuration de l'ensemble de l'ARS. L'A.R.S.I aujourd'hui ne s'occupe plus que de la mise à disposition, le reste ayant été récupéré par d'autres structures de l'ensemblier. Du coup, recherche d'une plus grande rigueur dans le financement de l'A.R.S.I.

2-3L'organisation du travail actuelle (située par rapport à l'organisation antérieure)

2-3-1 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Une direction reliée à l'A.R.S, mais problème de la présence à mi-temps du directeur. L'entente ne semble pas très bonne, et les tensions énormes, même si les gens donnent l'impression d'être décontractés.

2-3-2 coopérations avec l'extérieur (ex réseau d'organismes sociaux, d'organismes d'insertion professionnelle, etc)

Coopération avec les autres services de l'ARS. Cette coopération qui semblait très efficace au début de l'A.R.S.I semble s'effriter au fur et à mesure de la restructuration de l'ensemblier. L'un des réseaux principaux vient de lâcher, puisque la mairie a retiré une grosse opération donnée à l'A.R.S.I, le nettoyage de la fête foraine. Coup dur pour l'A.R.S.I.

2-3-3 les bénévoles au fil du temps (présence, rôle, évolution vers une professionnalisation de leur contribution ?)

Jamais de bénévoles.

2-3-4 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (en lien avec l'évolution de l'organisation du travail)

La fin du "bricolage" a entraîné un suivi plus conséquent entre les employeurs et les bénéficiaires, qui occupe plus de temps pour les permanents, alors que le nombre de permanents a diminué. D'où la grosse difficulté pour dégager du temps de recherche de nouveaux employeurs, d'autant plus que la concurrence augmente sur Nancy.

2-4Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Il semble ici qu'il y ait eu deux phases. La première au départ où les permanents venaient de l'ARS, formation éducateur, spécialisation clochards. Tant que l'AI a tourné comme cela, en fait la question de la professionnalisation ne se posait pas. Ils étaient déjà professionnels au départ. Les compléments d'activité étaient gérés par des emplois aidés, et apparemment sans réel soucis, ni de

professionnalisation, ni de pérennisation, pour les personnes ne venant pas de l'ARS. La gestion des emplois est obligée d'être considérée sur l'ensemblier, puisque les mouvements A.R.S vers ARSI et réciproque ont toujours existé. Les renseignements sont très flous et très ténus.

2-4-1 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Enormément de turn-over. Contrats aidés licenciés apparemment, même si rien ne permet de l'affirmer.

2-4-2 Les modalités de la professionnalisation (formation continue, travail en binôme, etc)

Sur le tas. Formation éducateur très prisée au départ. La formation continue existe, mais plutôt dans le cadre de l'ARS.

2-4-3 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Ancien directeur a retrouvé du boulot à Nice, mais est déjà rentré à Nancy. Nous n'en savons pas plus. Pour les autres, soit ils ont été intégrés ou réintégréd à l'ARS, soit licenciéd. Là encore, flou artistique.

2-5. Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

L'association donne l'impression de partir en déconfiture. Les projets sont des projets de survie. Développer la mise à disposition, avoir un bilan comptable équilibré, savoir si les pouvoirs publics, en particulier la mairie, soutiennent encore l'A.R.S.I ou l'abandonnent complètement. Auquel cas, la clef sous la porte semble être la seule perspective pour l'instant. La loi semble de plus faire peur, en restreignant la mise à disposition en entreprise, lors même que c'était sur ce créneau que comptait le directeur actuel pour se relancer.

2-6 Autres informations utiles

La situation de crise au moment de l'enquête n'a pas permis d'avoir beaucoup de documents, et notamment financiers. A l'heure actuelle, et ce qui est déjà écrit dans la monographie, il n'y a quasiment que des supputations. Pour la question principale de la professionnalisation, il semblerait qu'en fait tout dépend de l'ARS, et que la santé de l'A.R.S.I soit liée à celle de sa structure mère. Il y a donc vraiment deux catégories de personnels: ceux qui font ou faisaient parti de l'ARS. Les autres, contrats aidés, objecteurs, sans avenir dans la structure, ni dans l'ARS.

Association intermédiaire « AIDE F. »

L'origine de l'AI

Bassin minier [en 1987 : le plan de fermeture de la mine est arrêté (à échéance 2005)]

AI créée en novembre 87 - Origine institutionnelle : le Sous-Préfet a réuni Municipalités plus structures d'animation associatives du bassin minier plus quelques personnes de la mairie de Folschviller. Président : adjoint aux affaires sociales au maire de Folschviller.

AI agréée en novembre 87 – débute en février 88.

Logique d'aider les gens en difficulté sur le bassin (femmes, jeunes, chômage) – Devoir moral d'aider, solidarité (culture de la mine)

Le rôle du CA et du Président

Le CA tourne autour des institutionnels créateurs (ou de leurs représentants) + retraités de la mine + personnel communal.

12 personnes au CA en 1998 – L'ancien président, maintenant Maire de Folschviller, est toujours au CA : là à titre personnel, il reste la référence ; le nouveau Président est salarié de l'ANPE - Toutes les décisions importantes passent par le CA.

L'activité

Espaces verts, déménagements, avec matériel – Hommes pour métiers manuels, Femmes pour ménage, repassage, garderie.

2 périodes :

88-94 : montée en charge progressive : jusqu'à 200.000h en 94 (ils ont joué 1 gros client qui les a laissé tomber après 1994)

95-98 : baisse continue de l'activité : 80.000 en 95, 60.000 en 98 (~ 40% des h→ EN, 30% particuliers, 30% associat. + collectivités

1998 : sur 300 bénéficiaires qui ont travaillé, 74 en insertion (CDI, CDD, etc)

A l'intérieur de l'AI, il y a un atelier mobylettes (fonctionnant avec 2 CES) qu'elle loue aux bénéficiaires, et un ART (atelier de ré-entraînement au travail : menuiserie, fer, etc) – à logique socialisation – longtemps géré par un bénévole, maintenant par un salarié.

Les relations

L'AI participe aussi à une activité du Secours Populaire : vestiaire social (l'AI gère le CES qui travaille au vestiaire)

6 permanences : 1 antenne avec 1 permanent à mi-temps (avec local en Mairie) + 5 permanences dans 5 villes (dans bureau Mairie)

Pas de logique d'ensemblier

Réseau : membre du COORACE depuis le début, et aussi du CORAIL

Subvention : uniquement pour l'ART par le Conseil Gal.

L'équipe aujourd'hui

Le Président est très présent dans l'AI, très souvent là, lit tout le courrier, etc.

Le Vice Président aussi, la personne du CCAS responsable du suivi accompagnement aussi.

1ère période : recrutement d'un ex chef de projet DSQ comme Directeur + contrats aidés

2ème période (95-98) : en 98 : 10 personnes dont 7 CDI [6 temps pleins et 1 mi-temps choisi (embauchée au décès de son mari)], 1 CDD à temps plein, 2 CES atelier mobylette (on espère qu'ils trouveront ailleurs, car pas solvable) [+ 1 CES mis disposition du vestiaire].

Tous sont des anciens bénéficiaires de la structure – Tous sont rentrés en contrats aidés (sauf quelques CDD)

Fonctions : 1 directrice, 4 secrétaires, 1 moniteur d'atelier (ART), 1 ouvrier d'entretien et 1 agent d'entretien (tous les deux en encadrement des chantiers) [+ 2 CES atelier Mobylette].

Directrice là depuis 94 : comptable→ 98, puis directrice. Le directeur voulait ↑ de salaire, refusé → parti (il existait tension)

Les événements déclencheurs

Evolution en douceur (pas de crise au CA)

1er recrutement : un TUC en 87 – puis plusieurs CES et TUC qui tournent, trouvent mieux ailleurs

1er directeur : recruté en 92 (chef de projet DSQ), parti en 98

Boom de l'activité en 94 : aubaine financière, mais problème de réputation par rapport aux financeurs et aux autres AI.

A priori le changement de Président n'a pas eu d'incidence.

A priori le remplacement du Directeur par la comptable n'a pas eu grande incidence (moins revendicatrice)

L'organisation du travail actuelle

(située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Démocratique et très participatif (unanimité). Pas de réunions d'équipe. Tout le monde travaille dans le même bureau. Logique de coopération maxi, tout le monde reste plus tard si nécessaire (on ne récupère pas les heures sup.) Equipe contente du départ de l'ancien directeur en 98 (rassurée).

Forte présence des membres du CA.

232 coopérations avec l'extérieur

Beaucoup avec les acteurs de l'environnement dans la cité : Mairie, Secours Populaire. Beaucoup de coopération par réseaux personnels des permanents ou des membres du CA. Très familial. Tout le monde se connaît : les permanents sont prêts à intervenir (aller chez le bénéficiaire).

233 les bénévoles au fil du temps

Il y a toujours eu des bénévoles qui travaillent. Ce sont des membres du CA (pas au-delà). L'ancien Président est très disponible.

Ex. : 1 femme qui travaille au CCAS, qui après le CCAS fait le suivi-accompagnement des personnes à l'AI.

Le Vice-président, retraité mineur, s'occupe de l'ensemble des devis et de la préparation des contrats. Il va sur tous les chantiers.

Un autre retraité s'occupe du suivi des bénéficiaires en chantier. Un administrateur suit l'atelier mobylette.

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (lien avec l'organisation du travail)

Quand on sent une personne proche de l'embauche, on la maintient au-delà des 750h pour favoriser l'embauche. Idée de favoriser le passage à des mises en disposition en entreprise, pour se rapprocher de l'insertion.

Chez des particuliers, optique différente : OK de garder durablement comme bénéficiaire une femme de 50 ans sans qualification qui fait ménage comme complément de revenus.

(Logique de parcours : accueil, entretien, ART, chez particuliers, chantiers en entreprise, missions plus longues en EN, insertion)

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Recrutement de proximité sur le vécu du parcours du bénéficiaire (recrutement en miroir). Pas de formation continue (sauf sur informatique, ou sur questions techniques : ex. les devis, la comptabilité). La comptable a un Bac compta., les 4 secrétaires ont niveau V et IV et se sont formées sur le tas.

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Pas de turnover des permanents salariés : au delà de la période de contrat aidé –> Stabilité - Principe du maintien de l'emploi. Mais (surtout dans passé) il y a eu turnover pour les CES et les TUC avec 1 devenir variable (mère au foyer, Rmiste, bénéficiaire AI), mais sans stabilisation professionnelle.

242 Les modalités de la professionnalisation

Principe de polyvalence entre les 5 femmes au bureau (directrice + 4 secrétaires) (accueil-MER-suivi)

D'après les permanents :

. Compétence apportée par le fait d'avoir été soi-même bénéficiaire (on comprend l'autre)

. Pas de sentiment d'avoir besoin de se professionnaliser, ni de se spécialiser

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Le précédent Directeur, parti en 98, est sur autre emploi de direction, toujours dans le social.

Pour les permanents gardés dans l'équipe stable : pas de sortie concevable, on ne se voit pas ailleurs.

La plupart habitent sur place (sauf une le village à côté : la directrice)

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

Un des projets : passer en ETTI

Ils y sont contraints par les nouveaux textes – Ils y vont lentement.

26. Autres informations utiles

On leur reproche de faire de la prestation de service avec matériel (ils fonctionnent comme une mini EI)

Association déficitaire en 95 et toujours depuis (on vit sur le trésor de guerre de 94 : 3 MF)

Leur principe : ne pas licencier (tension avec l'ancien directeur qui voulait ↓ la durée du travail des permanents)

Remarque : pas d'association de services aux personnes – Pas de nécessité dans ce milieu culturel où la femme reste au foyer.

Grille des salaires : il existe un accord d'entreprise validé par la DDTEFP qui prévoit les évolutions de salaires, les jours de congé, les primes, etc.

On fait tout ensemble, pas de délégué du personnel.

Association intermédiaire *« S-e »*

L'origine de l'AI

Petite commune résidentielle et rurale au Nord de Nantes. Tissu local : milieu associatif très développé

D'abord association loi 1901 à l'initiative de Demandeurs d'Emploi : réunions sur le chômage → En 89 devenue AI.

Le Président de l'association de 85 est devenu le 1er CDI de l'AI.

Objectifs AI : briser l'isolement des chômeurs – Embaucher personnes sans emploi.

Le rôle du CA et du Président

Maintenant 3 vice présidents (même si 1 est Président en titre)

CA : 12 pers. 1 fois/mois – Tout y est discuté.

Très gros investissement des Présidents (tous retraités) – A l'AI tous les jours.

Au CA les salariés sont conviés – En général la comptable y va.

L'activité

Petite AI. Développement progressif : 14000h en1990 –26.000h en 1997 (dominante particuliers) [mises à disposition uniquement].

Définition stricte du territoire de l'AI, car beaucoup d'AI, le territoire est couvert.

Femmes chez particuliers (ménage, repassage…)

H : chez particuliers (petits travaux) + en entreprise

Activités principales : ménage, manutention, jardinage

Ce sont surtout des F qui sont mises à disposition.

Les relations

L'AI est dans une maison prêtée par la Mairie.

3 antennes dans 3 petites communes : avec chacune 1 salarié (2 en CEC, 1 en CES) + des bénévoles dans un local Mairie.

Appartient au COORACE – 1 des vice présidents est président du COORACE 44 (niveau départemental)

Il existe chantiers d'insertion en interne depuis ~ 91, pour les H

- Il existe aussi un atelier " boutique du linge " → repassage, retouches

L'équipe aujourd'hui

Il n'y a pas de directeur.

1990 : 5 salariés et 20 bénévoles + accueil de stagiaires.

1997 : 6 salariés et 60 bénévoles + accueil de stagiaires.

Tous les jours au moins 1 vice président est là – Mais en général là tous les 3.

Fin 89 : 1er CDI : responsable MER (temps complet) → " responsable travaux occasionnels " (par opposition aux chantiers)

1990 : recrutement d'un CES, formée en interne à la compta. (formation continue) → ensuite partie (après CES + 2ans de CQ), pour accueil secrétariat : alternance contrats aidés/objecteur de conscience puis maintenant emploi-jeune.

1998 (AI seule, au siège) :

2 CDI accueil-secrétariat à 150h : 1H (entré à objecteur de conscience en 90, sorti, puis CRE en 95, CDI) et 1F (CES en 93, puis CDI)

1 CDI comptable à 160h (pas la même qu'au début)

1 CDI responsable MER à 169h → n'a pas un rôle de leader

1 CDI animatrice couture à 21h

1 emploi-jeune animateur culturel, loisirs à 150h.

(Au total 13 salariés pour AI + chantiers d'insertion)

Les événements déclencheurs

Non. C'est la loi qui risque de faire bouger.

L'organisation du travail actuelle

(située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Pas managérial – pas paternaliste non plus.

Les 3 vice-présidents assurent direction collégiale. Le président du COORACE 44, vice-président de l'AI, impulse.

Ce sont tous d'anciens copains de l'association de chômeurs.

Réunion informelle tous les matins à la pause café. L'info circule. Souvent quelques bénéficiaires passent

232 Coopérations avec l'extérieur

Il y a des contacts avec administrations et institutions, et beaucoup de relations avec les AS de secteur.

233 les bénévoles au fil du temps

20 bénévoles au début, 60 bénévoles en 97. Les gens se manifestent, participation variable.

En 97 les bénévoles font le suivi social, administratif. Ils font très peu d'accueil (selon leur souhait) ;

Certains bénévoles font peu de choses (véhiculer quelques bénéficiaires pour une sortie culturelle).

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps

Gestion complètement manuelle (pas informatisée).

En fonction des difficultés des personnes, la personne est orientée soit vers mise à disposition, soit vers chantiers d'insertion, soit vers d'autres structures.

Philosophie : c'est la personne qui est au centre.

Mais le suivi social est bricolé (avec développement du parrainage).

Tout de même les bénévoles connaissent bien le système local d'aides, tissu associatif riche.

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Pas vraiment professionnalisation, même si on en parle – (via le vice-président qui est au COORACE)

Cà ronronne ; pas de prospection d'offres.

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

En principe volonté de conserver les personnes – Mais pas toujours possible, et certains veulent partir.

242 Les modalités de la professionnalisation

Beaucoup par la formation. Les salariés et les bénévoles suivent des formations ponctuelles du COORACE (à visée pratique).

Le COORACE réfléchit à la fonction accueil (l'écoute, l'information, l'orientation, l'inscription) et aussi réflexion sur l'accompagnement/suivi, et sur relation partenariale.

Le président de l'AI est président COORACE 44, d'où impact de cette réflexion en interne.

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI

La 1ère formée à la comptabilité est partie et devenue sophrologue.

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

Beaucoup d'interrogations par rapport aux nouveaux textes.

Pour eux l'AI garde sa raison d'être. Ils sont plus sur les particuliers.

Autres informations utiles

Volonté de passer aux 35h – Partage du temps.

Le COORACE est en réflexion sur le contenu des fonctions.

Pas de prise de RV à l'accueil : la personne est reçue tout de suite en entretien (il n'y a pas la queue)

Association intermédiaire « R. »

L'origine de l'AI

Plan de Grasse. Fondée en 93. Fondatrice avant formatrice dans GRETA. A fait projet action insertion éco refusé par GRETA. Catho. → via curé et paroisse → 50 pers. volontaires → AI montée (association non confessionnelle). J. Dalle démissionne du GRETA pour devenir présidente AI, puis directrice salariée quand démarrage (septembre 93).

Objectifs :

Insertion pour public prioritaire + pers. envoyées par structures sociales (et maintenant par effet réseau)

Accueil pour public en grandes difficultés. Faire prévaloir l'insertion (pensée comme parcours) sur toute autre logique.

Le rôle du CA et du Président

Président : 1 architecte de la paroisse. Le même depuis le début. La directrice veut s'appuyer sur 1 CA fort, pour que l'AI puisse continuer sans elle le cas échéant. Fonctionnement en commissions.

~ 15 pers actives dans le CA (paroisse ou autre)

L'activité

CA de 3MF. AI : 44.000h en 97, 49.000h en 98.

2 activités : Renouer : agrément simple/Proxim'services : agrément qualité

Les 2 associations sont dans mêmes locaux. La Directrice est mi-temps AI/ mi temps Proxim.

Les relations

Membre COORACE depuis 93. Logique d'ensemblier. Un projet d'ETTI avec d'autres AI (poussé par DDTE) a échoué (dans passé).

A côté de l'AI : Proxim serv pour penser l'aval (sortie de l'AI) et maintenant penser l'amont : appui psycho, actions en réseau (logement, etc), plate-forme.

Financeurs : Conseil Général pour ASI et RMI, DDASS pour RMI, CNASEA pour contrats aidés ;

L'équipe aujourd'hui

10 salariés (8 ETP) + 10 bénévoles dont 6 réguliers

↓

Directrice

1 accueil/suivi/placement des hommes*-

1 suivi/placement des femmes* (la directrice fait les entretiens)

1 comptable professionnel : 50 ans contrat normal à temps complet

1 aide comptable (jeune en insertion) en CES (bac pro) –

3 personnes : accueil /secrétariat /informatique en CES-CEC

2 psycho : début sur ASI + entretiens (vacations)

* Au début c'était des pers. en contrats aidés. Mais les 1ers CES n'ont pas bien fonctionné – cet échec des recrutements (avec plusieurs tentatives) a amené à réfléchir à la professionnalisation - D'où vers 97 le recrutement de pro sur ces 2 postes: 1 H au chômage de 50 ans en CIE et 1 F Conseillère Eco So Familiale, 26 ans, 1er emploi, en contrat normal à temps complet

Les événements déclencheurs du processus de professionnalisation

Pas d'événement déclencheur à proprement parler (mais une AI équivalente a périclité à Antibes)

Réflexion à partir du " cadre de référence " COORACE

Actuellement tournant depuis 97-98 : on est en phase de professionnalisation

Réorganisation de l'accueil : exit les bénévoles pour problèmes de continuité dans la relation aux bénéficiaires – 3 salariés qui tournent sur accueil/secrétariat/ informatique

Suivi / placement des bénficiaires : d'abord pers en insertion sur contrat aidé, puis des " pro " (CESF/H profes) – travail du trio avec la directrice : qui voit tout le monde en entretien, et entretien approfondi pour les F.

Notion de parcours : effort de pérennisation après l'AI – montage d'une plateforme (en cours) pour résoudre problèmes en amont de la mise à disposition – on traite en interne : c'est notamment là que sont les bénévoles.

L'organisation du travail actuelle

(située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Militantisme associatif, mais déjà assez professionnel → recrutements par rapport à motivation pour le projet : horaires de travail : on ne ferme pas tant qu'il y a du monde, mais les heures. sup. sont notées et récupérées.

Volonté de passer aux 35h dans une logique de partage du travail (cela a permis d'embaucher 2 personnes en 98 : 1 aide comptable et 1 CES)

232 coopérations avec l'extérieur

(ex réseau d'organismes sociaux ou d'insertion prof)

233 les bénévoles au fil du temps

10 bénévoles dont 6 réguliers → chacun 2 à 3 ½ journée/semaine

Bénévoles (issus de la paroisse) bien établis socialement et économiquement – Les offres sont drainées par le réseau de bénévoles – Pas de commercial, pas besoin – Il y a plutôt + d'offres que nécessaire. – Priorité à l'insertion et pas au chiffre.

Coût important pour former les bénévoles au début

Retirés de l'accueil et mis sur des fonctions périphériques (réflexion dans le cadre, du " cadre de référence " COORACE)

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps

Pas de logique de chiffre – C'est l'intérêt du bénéficiaire qui prime.

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Oui (cf § 242)

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

242 Les modalités de la professionnalisation

1) par le recrutement de professionnels : les 2 psychologues, le comptable, la CESF, l'accueil par permanents, plus par bénévoles

2) par la formation continue via le COORACE PACA

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes
Loi perçue comme prime aux ETTI – Risque de blocage quand passage par ALE
Réflexion relancée sur le montage d'une ETTI malgré le 1er échec passé.
Autres informations utiles
Le " cadre de référence ", projet COORACE dans optique professionnalisation : sur le suivi accompagnement à formaliser, sur l'organisation de la relation salarié/bénévole...
Renouer est une association expérimentale → c'est cette réflexion qui a amené à modifier la place des bénévoles…
Objectif : " des bénévoles professionnels et des salariés militants "

Association intermédiaire « AD »

L'origine de l'AI
Marseille – Grande ville à fort taux de chômage ; bcp de DELD peu qualifiés – Création en 87 dans la foulée des lois Séguin – Fondateurs : milieu associatif (grosses associations à vocation sociale et caritarive). Projet conçu à l'échelle départementale (ce n'est pas l'émanation d'un travail de terrain) – L'URIOPSS en a eu l'initiative : 4 autres associations s'y sont jointes –
Objectifs : se saisir de ce nouvel outil possible pour travailler à lutter contre le chômage, l'exclusion etc.
Le rôle du CA et du Président
Le Président (et le bureau) semble avoir un rôle important – Attentif, à l'écoute de l'interne et de l'externe, il a une politique [ex : essai de création d'un poste de commercial ; projet de créer une fonction d'aide à la sortie emploi distincte de la fonction suivi social (et participation à TRACE conçue comme un préalable)] – Actuellement audit en cours demandé par le Président
L'activité
Chiffres 1998 : 215.000h/an, 18.000/mois (toutes antennes)
Clients : 658. En % du nbre d'heures : particuliers : 9%, entreprises : 27%, associations d'aide à domicile : 28%, autres associations + collectivités : 36%
Salariés mis à disposition (chiffres 97) : 1323 soit 135 ETP [dont profils particuliers : 203 Rmistes pour 29.000h (142h/pers) et 68 " PLIE " pour 7.600h (111h/pers)
Insertion (chiffres 98) : 302 (contre 323 en 97) dont 54 CDI, 143 CDD, 26 contrats aidés.
Les relations
1 siège (centre-ville) et 2 antennes (quartiers Nord et Aubagne) + 3e antenne en démarrage à Gardanne (mais ? sur son avenir)
Logique d'ensemblier : 1 Proxim'Service (emplois familaiaux) créé fin 94 + une EII (intérim d'insertion), ADISO, créée mi 95
Réseau : oui : le directeur de l'AI est correspondant départemental du COORACE.
Financeurs : 1) subventions pour 523.000F en 97 (ou 96 ?), dont 300.000 F Cons Régional et 130.000 F Ville de Marseille
2) en outre conventions pour suivi personnalisé de publics prioritaires : PLIE, TRACE, ASI.
L'équipe aujourd'hui
~ 20 permanents – Bénévoles : 0 à Centre Emploi (plus depuis ~ 97), 1 à Aubagne (éducateur spécialisé),
Salariés : au siège :

1°/ services communs :

1 directeur (là depuis 90),

1 secrétaire de Direction (là depuis 96),

1 chargée de l'organisation (là à plein tps de 91à 95 - depuis 95 : 1/5 tps à l'AI + 4/5 comme directrice de Proxim'Service),

1 commercial, intitulé " chargé de développement ", (création du poste en juillet 98, il est là depuis)

2 pers à la compta + 2 pour maintenance/entretien.

2°/ fonctionnement de l'AI sur le site du siège :

1 coordinatrice (là depuis mi 93),

1 "chargée de mission " [à l'ADPEI le " chargé de mission " fait les MER ≠ autre AI où le " CM " = commercial] (recrutée en CES pour l'accueil en 1994, puis a évolué)

1 chargé de l'accueil et du standard (en emploi-jeune, là depuis l'automne 98)

5 au service social (la 1ère recrutée, en 1994, n'est plus là) : 1 chargée du tutorat (là depuis début 96), 1 Educ spé. (stagiaire fin 96, embauchée à tps complet mi 98) + 3 à temps partiel sur missions spécifiques (ASI, PLIE...)

<u>En outre dans chaque antenne</u> : 1 chargé de mission + 1accueil. secrétariat

(+ 1 stagiaire Educ spé. ds chacune des 2 antennes anciennes)

Souvent emplois aidés à l'entrée, généralement CES (et maintenant 1 EJ à l'accueil) – Après : continuité le plus souvent (CDD, CDI, CEC) – Exceptions : la coordinatrice du centre-ville + les Educ spé sont entrées en contrat normal à plein temps (après stage en cours d'études pour les éduc spé). Cela renvoie à la double origine des permanents : 1) les personnes elles-mêmes en insertion (originaires du Maghreb et sans formation ad hoc) commencent en CES : 2) les personnes avec formation ou expérience ad hoc commencent en contrat normal (en général pas de lien avec le Maghreb, mais souvent une rupture géo ou personnelle)

Formation continue : par le COORACE, de quelques jours.

Les événements déclencheurs

La prise de pouvoir (progressive) par le service social : pas dès sa création en 1994 car échec de la 1ère éduc spé (Gaby), mais cela débute fin 96 quand 2 pers au service social, dont 1 éduc. spé (avril 96 : CES d'Issmaa, septembre 96 : Nelly stagiaire)

L'organisation du travail actuelle

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Directeur très peu directif, chacun doit trouver sa place et prendre des initiatives (c'est 1 éduc. spé, en poste depuis 90, le plus ancien des permanents actuels de l'AI)

Coopérations : oui : entre celles qui font les MER (chargées de mission) et service social. Avant les CM faisaient les MER seules (prudence, priorité au client), mais depuis 97 ↑ progressive de l'influence des demandes du service social.

Liens entre CM et serv so : 1 réunion hebdomadaire + circulation de listes établies par le service social + contacts à tout moment – Le lien est fait aussi avec l'accueil qui doit dire qui se manifeste régulièrement (=signe de motivation pour les MER)

232 coopérations avec l'extérieur

Oui. Surtout au niveau du service social avec organismes médicaux et sociaux – Liens créés par Issma, avec réciprocité : les structures externes envoient leurs gens s'inscrire, le service social adresse ses bénéficiaires pour suivi ad hoc.

Encore au niveau du projet : créer liens avec des organismes de l'insertion par l'éco (OF, ML, ALE…) pour passer relais pour le travail sur les sorties emploi (déjà ébauche avec TRACE). Dans la convention avec le PLIE, il existe déjà coopération qui est plutôt une prestation de service : l'AI met en emploi pour tester projet professionnel du bénéficiaire du PLIE

233 les bénévoles au fil du temps

Longtps 2 bénévoles au siège, chacun 1 matin/sem : entretiens de 1er accueil puis transmission de l'info aux CM à midi.

Pb : pas de continuité : bénévole pas là quand besoin… La 1ère éduc spé (94) était chargé d'améliorer la liaison avec bénévoles. Pas probant. Qd le serv so s'affirme en 97, cela signe la fin du bénévolat (plus qu'un bénévole qui arrête, problème santé)→ 0

Il reste un bénévole à Aubagne. C'est un " pro " : éduc. Spéc. qui travaille en horaires décalés et donne quelques heures à l'AI.

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (lien avec l'organisation du travail)

Jusqu'à la montée en charge du service social (en 97 et surtout 98) les CM (qui font le contact et la MER) ont tout pouvoir → priorité à satisfaction du client, pas de prise de risque, noyau de bénéficiaires stables. Le service social, une fois structuré, a eu besoin de missions pour les bénéficiaires reçus (+ pour ceux du PLIE cf conventions) : missions courtes mais plus risquées → tensions avec CM. Mais peu à peu évolution vers travail ensemble: le serv so prouve sa compétence (expériences > 0), il assure (ex . suit les bénéficiaires c/o le client si nécessaire) → les CM acceptent de coopérer. Actuellement volonté de faire sortir les " incrustés " (les stabilisés à l'AI, " employables ") en les aidant à trouver emploi à l'extérieur. Mais résistances (confort).

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Oui, à la fois professionnalisation de l'activité (au niveau de l'affectation des bénéficiaires et de leur suivi) et professionnalisation des personnes. Le processus : 1) Réflexion au sein du service social sur la nature du suivi social à proposer (avec écho accru quand recrutement au serv so d'une 2ème pers, Nelly, professionnelle, qui fait lien avec directeur)

2) Passage à l'acte en direction de l'extérieur : enclenchement de partenariats extérieurs, montage de projets (PLIE…)

3) En interne mobilisation des CM (d'abord réticentes) pour un travail en commun, coordination CM/ service social.

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Pas de volonté de faire tourner CES après CES ! Les permanents actuels entrés sans formation solide ni expérience ont été recrutés en contrats aidés, puis pérennisés. Mais il y a eu sorties (au moins une) liées à l'inadaptation à l'attente de l'institution, laquelle n'est pas toujours claire au début (ex la 1ère éduc spé, sortie fin 95 après 15 mois). Impression: il faut faire sa place par soi-même, et la direction valide ou non a posteriori. Dans la période récente peu de sorties de permanents.

Depuis 93-94, les piliers sont en place (CM) même si l'organigramme s'est diversifié depuis

242 Les modalités de la professionnalisation

Division du travail et coopération : la prise en compte de la dimension sociale devient réelle lorsque équilibre numérique entre CM et serv social (avec 1 " pro " du social obtenant soutien tacite du directeur) – L'éduc spé revendique travail en commun.

Création d'outils : les listes périodiques, donner la paye, travail sur fiche de mission (en cours), récupérer des cages d'escaliers.

Qualité du travail (professionnalisme) au sein du service social + proximité culturelle entre Issma (serv so) et Nadia (CM) → CM rassurées, avancées progressives, travail ensemble pour MER. On bute sur l'organisation des sorties du noyau dur (insérer à l'extérieur quelques bénéficiaires à gros horaires stabilisés ds l'AI donnerait beaucoup de marge, car pour les nouveaux petits horaires suffisent au début).

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Certains ont évolué vers autres assoc. proches (Proxim'serv) ou moins proches : 1ère éduc spé → CHRS d'en face (en relation).

Pas de passage vers ADISO (l'EII) sauf son nouveau directeur hébergé par l'AI ds l'attente de son

poste (rel médiocres depuis)

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

L'ETTI existe déjà.

Projet de création d'une fonction accompagnement à l'insertion éco (distincte du suivi social car finalités ≠ amont/aval) pour faire sortir les bénéficiaires stabilisés dans l'AI (tout en gardant un socle suffisant d'heures acquises qui permettent de financer les postes pour l'insertion.

Autres informations utiles

Remarque : développement en 2 temps :

Acquérir stabilité et aisance financière via volume d'heures assuré par bénéficiaires stables, sans problèmes ↔ fonctionnement centré sur la satisfaction du client, de type ETTI (bénéficiaires qui travaillent = peu qualifiés, mais sans problème de comportement).

Pouvoir grâce à ce socle stable " s'offrir " des professionnels de l'insertion sociale qui vont générer une demande nouvelle, conforme à la vocation de l'AI : travail au profit de l'insertion, au profit du bénéficiaire, en prenant des risques maîtrisés.

L'enquête approfondie n'a pas porté sur les antennes, mais d'après les informations recoupées, celles-ci fonctionnent essentiellement sur le mode 1).

Association intermédiaire « D. »

L'origine de l'AI

Contexte rural. Le territoire de l'AI couvre 13 communes rurales. Il n'y a pas d'ETT ni d'ALE implantées sur la zone.

Créée en 1993 par un chômeur de 51 ans, ex chef d'atelier dans PME, 2 ans de chômage, très impliqué dans la vie associative de sa commune (La Roque). Incité et aidé par une personne de l'ANPE, mais pas par la commune.

Objectifs :

1) créer son propre emploi

2) faciliter l'accès au travail dans cette zone rurale où beaucoup de gens sont peu mobiles (" fournir un travail ")

Le rôle du CA et du Président

Rôle minime. La présidente (une institutrice) n'a pas de rôle réel. Le directeur a tous les pouvoirs. Il consulte les salariés (surtout la comptable et le directeur adjoint) avant de prendre ses décisions.

Le directeur est membre de 5 ou 6 CA d'associations (locales ou intéressantes pour l'AI)

Le directeur est centré sur le relationnel avec l'extérieur : rencontres régulières avec maires de la zone, avec bcp d'associations

L'activité

En 1998 : 150 000 h, soit 12 500 h / mois, mais période creuse en hiver (nov à fév)

700 utilisateurs (hors emplois familiaux) dont 65 % particuliers, 30 % entreprises et 5 % associations + collectivités

Les particuliers recrutent 55% bâtiment, 20 % espaces verts, 20 % manoeuvres

Les entreprises recrutent 55% manutentionnaires et 15% manoeuvres

Les intervenants : 600 concernés sur 12 mois, en moyenne 160 payes par mois (correspondant à 73 ETP par mois).

~ 100 intervenants travaillent tous les mois (c'est le noyau dur).

Sorties emploi : sur un an 188 contrats de travail signés par des intervenants : 67 CDI, 91 CDD,

13 CES.

Les relations

La zone des 13 communes, allongée d'est en ouest, est divisée en 2 sous zones : l'une autour du siège (La Roque, à l'ouest), l'autre autour d'une antenne créée fin 1994 à Peyrolles (à l'est). L'antenne apparaît comme une entité à part, fief du directeur-adjoint, en secteur rural traditionnel (à 30 km du siège), même si la facturation et la paye sont centralisées au siège.

Logique d'ensemblier : création successive d'associations-filles qui doivent s'autonomiser peu à peu . Les principales :

- une association d'emplois familiaux (sans agrément qualité ; essentiellement des heures de ménage chez des particuliers) :

(10 000 h/ an , 30 pers/ mois, 5 ETP, avec 1 directrice et une chargée de mission). A présent autonome juridiquement et financièrement. Peu de liens avec l'AI mère (assez vite mésentente avec la directrice venue de l'AI, qui part et est remplacée par l'épouse du directeur-adjoint, laquelle quittait une autre association du groupe mise en sommeil)

- une association " Durance Développement " de conseil (juridique, création d'entreprise, etc) et de suivi (notamment des bénéficiaires de l'AI). Implantée à Lambesc (à 10 km), village où va déménager l'AI. Beaucoup de liens avec l'AI mère : conseils par tél, sous-traitance du suivi de certains bénéficiaires...

- une association de jardins d'insertion pour (re)mise au travail de 8 RMIstes (resocialisation, remotivation, en amont de l'AI)

Réseaux : il faut être partout. L'AI appartient au COORACE, à la FNARS et à l'APROVA

Financement : peu. 1 seule commune subventionne.

L'équipe aujourd'hui

8 ETP. 9 salariés et 0 bénévoles. Recours systématique au contrats aidés. En sept 98 : 1 CES, 5 CEC, 1 CRE et 2 CIE

Au siège : directeur, 1 " chargé de mission " (commercial), 1 chef d'équipe (suit chantiers), 1 comptable et 1 aide comptable, 1 secrétaire / A l'antenne : le directeur adjoint [il est " chargé de mission " (commercial)] et 1 secrétaire.

Au début beaucoup de temps partiel (cause : CES), depuis on se rapproche du plein temps : les CEC ont pu passer à 130, puis si souhaité à 150 h (c'est le maxi, volonté de partager le travail).

La règle : tous les permanents sont d'anciens DE. La plupart sont venus s'inscrire à l'AI comme intervenants.

Remarque : presque tous les permanents ont connu des ruptures : rupture personnelle (divorce) et/ou rupture géographique (changement de région/rapatrié).

Les événements déclencheurs

Pas encore.

C'est la nouvelle loi qui va obliger à bouger, à créer une ETTI

L'organisation du travail actuelle

(située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Directeur centré sur les relations extérieures et le montage de projets (actuellement création de l'ETTI + déménagement)

Il consulte le personnel (surtout la comptable) et décide seul ensuite. Il laisse bcp d'autonomie aux permanents ds tvl quotidien.

Au sein de l'équipe : " tvl à la chaîne ". Les permanents se succèdent dans la réalisation du processus de travail (1 personne = 1 fonction) ; partage des tâches strict, mais capacité de polyvalence minimale en cas d'absence (sauf absence de la comptable)

232 coopérations avec l'extérieur

Peu. Il existe des relations (surtout avec les mairies et les AS), mais pas de réelle coopération. Envoi régulier de listes aux mairies, ALE, DDTE, etc. Tél aux AS et serv. emploi des mairies de la zone quand pas de candidat à mettre sur une offre.

Mais en interne 3 permanents, (les 2 secrétaires d'accueil et la comptable) " font du social " au fil des besoins : en donnant des adresses (par ex. foyers), fournissant des imprimés, aidant à les remplir, et même pour la comptable en dénouant des problèmes d'ouverture de droits avec les interlocuteurs institutionnels, grâce à ses connaissances juridiques et à son réseau personnalisé (elle nomme cette action " suivi social "). Règle : qui vient s'inscrire à l'AI doit s'inscrire (si pas fait) à l'ANPE.

Par ailleurs l'accompagnement personnalisé (qd nécessaire) est sous-traité à l'association fille " Durance Développement "

233 les bénévoles au fil du temps

Jamais. Pas de place pour un bénévole dans l'AI. Mais grande disponibilité des permanents (et surtout du directeur) : les permanents restent parfois au bureau après 17 h pour renseigner un bénéficiaire, aider son fils à faire un CV, etc. Quant au directeur il rend des services (ex porter une bouteille de gaz à une pers. âgée à la demande d'une AS, etc). Tous participent à l'animation des fêtes locales, etc.

Le bénévolat paraîtrait plus concevable dans les associations-filles : assoc. d'emplois familiaux, association de développement local (il y a eu tutorat de quelques projets par des retraités bénévoles, mais ce n'est pas systématique).

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps (lien avec l'organisation du travail) a

Peu de changement. Il y a ceux qui peuvent travailler (une minorité) et les autres. La secrétaire d'accueil, avec son expérience, le sent dès le 1er entretien. Pour elle c'est possible de faire travailler quelqu'un après une dépression ; en revanche pas possible pour un jeune qui ne sait rien faire et refuse tout travail pénible. " Parfois je propose essai à un employeur pour quelqu'un de " pas évident ". Souvent on essaie, et après 2 jours on arrête ".

Sur 3000 pers en fichier, 200 au max peuvent travailler (" employables ")à un moment donné (pas tjs les mêmes : certains partent en CDI, font des CDD, etc). Chaque jour 120 à 130 travaillent, 160 à 190 payes par mois, 600 ont travaillé en 1998.

La mobilité est un paramètre important : recherche en priorité d'un bénéficiaire autonome (habitant la commune de l'offre ou mobile). A défaut l'AI (directeur, direct. adj. ou chargés de mission) se charge de véhiculer les bénéficiaires non mobiles (en moyenne 5 chaque jour). A ceci près le fonctionnement est proche de celui d'une ETT. La satisfaction du client est la priorité (tout se sait en milieu rural + peu de clients), cela exclut les pers. qui ont problématique lourde.

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Guère. A son arrivée en 1995 l'actuelle secrétaire d'accueil a créé des outils (fichiers, classeurs, fiches types, etc). Maintenant le système est bien rôdé, efficace quoique lourd (recherche manuelle sur fichiers alphabétiques). Il repose sur la mémoire de la secrétaire d'accueil (1 au siège et 1 à l'antenne). Fragile car usure.

La comptable améliore son " suivi social " au fil du temps (connaissances juridiques, conctruction de réseaux).

L'AI a recruté quelques techniciens " pro " (par l'expérience) : la comptable (bac), un chargé de mission (bac), un chef d'équipe (CAP), mais les administratives ont le niveau BEP. Le directeur pense que l'usure de la secrétaire d'accueil est liée à son manque de formation sur le versant psychologie (elle n'est pas " pro " comme le serait une éducatrice, elle n'a pas le même recul, etc). C'est pourquoi il a recruté une psychologue ex-conseillère d'orientation et formatrice pour Durance Développement. Elle viendra travailler avec la secrétaire d'accueil à l'ETTI.

L'AI s'appuie (via sous-traitance) sur l'association-fille Durance Développement où il existe compétences sur le versant sciences humaines (niveau bac + 4) : juridique, bilan-orientation, suivi social et professionnel.

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Certains CES n'ont pas été gardés. Mais la plupart des permanents actuels (y compris le

directeur) ont commencé en CES, puis CEC, et bientôt passage en contrat normal. Stabilité des directeurs et des administratifs (1 secrétaire et la comptable là depuis 95). Les chargés de mission ont turn over plus élevé (rôle commercial : soit inadapté, soit trop de potentiel ⇒ sortie)

242 Les modalités de la professionnalisation

- Au siège travail à 3 dans la salle d'accueil (secrétaire + facturation/paye+chargé de mission) ⇒ l'info circule (antenne idem).

La comptable aide qd pb informatique, mais le niveau des autres est très insuffisant ⇒ besoin de formation continue.

Pour l'instant les ordinateurs ne sont pas en réseau ⇒ tvl encore très manuel pour la secrétaire (tout en mémoire, usure...)

Création récente d'un cahier où elle consigne ce qu'elle fait (pour qu'il existe mémoire de son travail).

- A l'antenne : à 2 dans le même bureau. Toute la partie facturation/paye est centralisée au siège. Le chargé de mission forme la secrétaire à la dimension commerciale pour qu'elle puisse assurer le travail courant qd il sera parti diriger l'AI à l'automne 1999 (lui interviendra sur cas nouveaux ou délicats).

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI

Si le nouveau permanent s'intègre bien, il est gardé au delà du CES initial et devient membre de la " famille ".

Les CES non gardés semblent avoir été peu soutenus par la suite. En revanche les chargés de mission sortants ont été aidés (un vers poste juridique en mairie, un vers association (ML ?), un au Conseil Gal, un 4ème repris à l'AI après une expérience extérieure négative).

Les associations-filles de l'AI = espace pour l'évolution des " bons " permanents administratifs de l'AI (2 permanentes de l'AI sont parties dans l'assoc. d'emplois familiaux) et pour l'embauche de proches qualifiés (conjoint, enfant, etc). Pas de proches dans l'AI elle-même. Mais aussi 1 recrutement de pers. qualifiée ext. dans une associations-fille (la psychologue de Durance Développement, qui avait expérience de COPS et de travail en organisme de formation).

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

En cours : préparation de la création d'une ETTI en réponse aux nouvelles contraintes de la loi. La réflexion a amené à décider d'une réaménagement complet des structures existantes (hormis l'association d'emplois familiaux qui gardera son local et son pesonnel). Une partie du personnel de l'AI, ainsi qu'une personne de Durance Développement, passera à l'ETTI. AI et ETTI seront implantés dans des locaux séparés, mais voisins, dans le même immeuble. En même temps déménagement dans un autre village (Lambesc, un peu plus important et moins excentré, à 10 km de la Roque), eu égard à la faiblesse du soutien de la municipalité du siège actuel et aux difficultés quotidiennes croissantes des permanents (qui habitent le village) avec les candidats éconduits.

Autres informations utiles

La zone concernée est à la frontière entre 2 départements. D'après le directeur de l'AI, les DDTEFP du Vaucluse et des Bouches du Rhône ont des politiques très différentes à l'égard des AI, mais aussi des ETTI.

Remarque : le sens donné à " suivi social " par la comptable de l'AI est éloigné du sens usuel d'accompagnement de parcours. Il s'agit de l'aide au rétablissement de droits, de l'aide dans le cadre de litiges ou de problèmes administratifs (impôts, etc). Cette aide peut toutefois aller jusqu'à accompagner la personne à un rendez-vous (permanence d'une AS, rencontre d'un interlocuteur à la sécurité sociale, etc), mais pas au-delà.

Association intermédiaire « B&B »

L'origine de l'AI

Rural Hautes-Alpes (loin des stations) – petit village avec grosse communauté harkie.

Création en 87 : initiative du sous-Préfet après troubles harkis. les jeunes harkis réclamaient travail comme leurs pères à l'ONF – Refusé, mais montage de l'AI avec contrat quasi d'exclusivité avec l'ONF locale. Il existait une association de jeunes harkis, créée en 83, (puis dissoute en 90 et recrée en 95 (RONA05) pour permettre activités subventionnées pour les harkis) dont les responsables sont sollicités pour présider l'AI.->Image plutôt à droite de la communauté harkie, rejaillie sur l'AI : ses responsables la récusent et travaillent avec tous les élus locaux.

Le rôle du CA et du Président

Le président du début est toujours là. A la création était jeune (25 ans) aide comptable dans un CAT. Il a arrêté 2 ans pour devenir gérant de l'ETTI : intérim de la présidence par ancienne du CA ; bien passé au début puis conflits de pouvoir -> retour ancien Pdt.

La dimension communautaire harkie n'apparaît pas dans les statuts de l'AI, mais les statuts prévoient que 2 personnes du CA doivent représenter les intérêts des harkis

Président très inséré dans réseau Coorace : a rôle important dans la stratégie : beaucoup de créativité, stratégie de développement, d'ensemblier. Mais débats vifs en CA sur certaines options : doit revenir à la charge pour faire passer ses idées (ex : ETTI)

L'activité

En dehors de l'ONF, diversification rapide a partir de permanences tenues dans petites villes voisines → agriculteurs locaux et coopératives fruitières d'abord, quelques entreprises de transports et du BTP , petits supermarchés, collectivités et particuliers.

En 92 ouverture d'une antenne sur Gap (Préfecture 05) où n'existait pas d'AI, avec projet de développer services aux particuliers. En 93, création d'une autre AI par militants CFDT, avec aide AIBB (dans le même immeuble) : partage à l'amiable du territoire, mais après 2 ans : rupture et concurrence dure (explique craintes du directeur en cas d'autonomisation des filiales type Proxim ou ETTI).

En plus de l'antenne fixe, avec accueil permanent, le chargé de mission développement assure 2 permanences hebdomadaires dans petites villes, au sein des espaces ruraux EF

La progression de l'activité a été régulière : de 18 000 h et une centaine de missions en 90 à 57 000 h et plus de 1000 missions en 98 (avec stagnation en 93/94), avec une centaine de DE missionnés en 90 et près de 300 en 98 . CA de 4 MF, dont 200 KF de subventions (5%) ; budget équilibré grâce à reprise sur provisions, depuis 3 ans.

L'essentiel du chiffre est fait avec le secteur agricole (1/3) et les autres entreprises (47 %) : les particuliers ne représentent que 12 % de l'activité, mais 50 % des clients, ce qui explique sans doute qu'ils prennent beaucoup de place dans le discours des agents.

Les relations

Dès 87 Président adhère et s'investit dans COORACE national et régional – le soutien du sous-Préfet au titre des actions pour les harkis, s'est élargi aux actions d'insertion généralistes – bonnes relations avec petites mairies, plus difficiles avec municipalité de Gap.

Directeur : gestionnaire, plus réticent sur la logique d'ensemblier par crainte de baisse d'activité de l'AI et de mise en concurrence interne. En 94 : l'AI a créé (après beaucoup de réticences du CA de l'AI) une EII appartenant au réseau COORACE (Inter's) – Le président est devenu directeur de l'EII (salarié par la structure nationale, a été licencié quand elle a fait faillite → chômage--> formation diplômante en AFR).

En projet : créer une nouvelle ETTI avec d'autres partenaires (ETT) et soutien de la Préfecture et de la DDTE (sur 2 dépt) et faire labelliser l'ASP de création récente en " proxim'service "

Le Président participe à tous les projets locaux en matière d'insertion sur GAP (Gap emploi relais, jardins gapençais, PLIE, HAFID), et le Directeur est impliqué dans les montages techniques.

L'équipe aujourd'hui

En 88 : Embauche d'un Chargé de mission (jeune avec maîtrise AES) : salarié unique (1er emploi) à mi-temps pendant 2 ans, mais participation active des Président et Vice Président, jeunes harkis cofondateurs avec des institutionnels.

Démission en 90 : l'AI recrute le vice-président comme nouveau chargé de mission. Son poste évoluera (mi-temps -> plein temps) et l'équipe s'étoffant, grâce aux contrats aidés, il sera nommé directeur en 95. Avant de prendre ce poste, il était à son compte, comme producteur de terreau, après avoir géré une entreprise intermédiaire (horticulture), créée avec quelques chômeurs.

Actuellement, le Directeur habite le village du siège social et gère toute l'activité en milieu rural et le Président qui habite Gap suit de près l'activité de l'antenne urbaine, (surtout emplois familiaux) avec l'aide de deux secrétaires en CES et d'une chargée de mission insertion en Emplois-jeunes.

Au siège : l'équipe se compose d'une secrétaire (CEC, 4/5), d'un chargé de développement (CEC, 4/5). ; d'un agent de développement (Emplois-jeunes, TP), d'un chef d'équipe pour la brigade verte (CEC ½), d'une chargée suivi APE (CDI mi-temps) (le titulaire de ce poste tourne beaucoup car payé à la vacation – convention de prestation de service pour l'ANPE :

Total : 9 personnes et 6,6 ETP (pour environ 4 800h/mois, plus l'activité de la Brigade verte, prestataire de l'ONF)

La Brigade verte compte 8 postes à 130h (4/5) : 4 en CEC et 4 en EJ

Les événements déclencheurs

.*1994 : déception par rapport à l'AI créée à GAP : elle devient concurrente et inamicale

création d'une EII, agence locale d'Inter's (Coorace) : le Président d'AIBB devient directeur de l'EII

.*fin 1995 : Fermeture de l'EII après mise en faillite d'Inter's.

.*mort d'un jeune salarié CES, 2 jours après son licenciement pour faute grave : cet évènement va marquer le directeur et l'inciter à rester plus vigilants sur la dimension sociale et solidaire de la mission de l'AI. Pour rester proche des bénéficiaires, il maintien une activité d'accueil.

* .évolutions législatives : loi de 96 sur agrément ASP : (projet d'ASP) et de 98 sur lutte contre pauvreté (projet d'ETTI)

L'organisation du travail actuelle

Le directeur assure la gestion globale, le montage de projets, la représentation institutionnelle et de l'accueil

Au siège, les mises en relation sont opérées par un chargé de mission " développement " (itinérant), et à l'antenne de GAP par une chargée mission insertion. Le secrétariat du siège prend les appels et transmets les demandes aux chargés de mission et assure le secrétariat administratif et GRH (contrats, stat etc.). Le suivi social est confié à un TS (ou un psy selon les périodes) recruté spécifiquement.

La BV a son encadrement technique et a été autonomisée juridiquement.

231 type de management :

Grande proximité des salariés avec le Directeur, au siège (il les a tous formés sur le tas) : pas de réunions d'équipes formalisées mais RDV hebdomadaires avec le chargé de mission et la secrétaire.

232 coopérations avec l'extérieur

Bonne insertion dans Coorace local et national et avec professionnels de l'insertion par biais des permanences locales et des formations en cours. Bonne coopération des services de l'Etat et des petites mairies.

233 les bénévoles au fil du temps : Jamais eu de bénévoles en dehors des membres du CA.

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps

Au début dérogation : ~ 10 jeunes harkis embauchés quasi à plein temps travaillent pour l'ONF, en prestation de service (contrat un peu spécial). Rupture de la convention à cause de l'insuffisante motivation des jeunes qui considèrent cette opportunité comme un droit.

Opposition entre :

- le public de l'AI à Rozans : surtout jeunes harkis (cas très difficiles) + jeunes néo-ruraux (Rmistes , petites exploitations: lapins, miel…) : volonté de banalisation du public harki --> dans la nouvelle structure " Brigade verte ", mixage des jeunes :fin de l'exclusivité

- et le public de l'antenne de Gap : beaucoup de femmes pour EF ← le président voudrait discrimination positive pour les jeunes femmes maghrébines (beaucoup dans leur fichier, souvent diplômées).

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ?

Indiscutablement en ce qui concerne les responsables (Président et directeur) qui ont tous deux effectués un parcours remarquables : Non seulement ils se sont formés sur le tas, au contacts du public, des institutions partenaires et des réseaux de professionnels (Coorace) mais ils ont engagé tous les deux des formations diplômantes, de niveau III, alors qu'ils ne possédaient qu'un BEP au départ. Ils sont aujourd'hui reconnus comme des professionnels de l'insertion et consultés comme tels par les institutions locales. Après plus de 10 ans passés à la tête de l'AI, ils n'envisagent pas de changer de secteur d'activité. Attachés à la culture " sociale " des AI, ils souhaitent une professionnalisation du milieu qui préserve sa spécificité et ne se confonde pas avec une culture entreprenariale..

Pour les autres salariés, les deux plus anciens (95) se sont aussi professionnalisés, l'un en secrétariat GRH et l'autre en intermédiaire de l'emploi. Ce dernier souhaite rester dans le secteur de l'insertion où il a eu des opportunités d'emploi.

241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ?

Les secrétaires en CES ont beaucoup tourné entre 90 et 95 : la plupart ont changé de région ou de situation. Une a été embauchée par une municipalité. La dernière (95) est restée et a été stabilisée en CEC. Elle ne sais pas si elle pourra rester à l'issue du CEC. Dans l'antenne de Gap, le turn over a été la règle, malgré des propositions de CEC, selon le Directeur.

Turn over systématique sur les emplois ONF. Avec la BV, relative stabilisation (CEC et Emplois-jeunes).

Le poste de suivi social sert de dépannage ou d'insertion à des TS débutants ou " en panne " dans une zone peu peuplée.

242 Les modalités de la professionnalisation

Le Président et le Directeur ont fait un long chemin de professionnalisation en restant dans le monde de l'insertion.

Directeur : en formation continue lourde à Grenoble (DU de Directeur de structure d'insertion). Complétée par cycle de Formation des dirigeants de l'économie sociale, à Paris. Un peu décalé par rapport à la culture de ce milieu (type CJDES) trop managériale à son goût..

Président : en formation au collège coopératif, en maîtrise puis DESS de développement local

243 Le devenir des permanents sortis de l'AI :

Le 1er responsable→ attaché parlementaire →directeur d'un centre social .

Les projets. Les réactions aux nouveaux textes

Projet du Président de créer une ETTI à Gap (dont il sera Directeur au terme de sa formation) – Nécessité par rapport à la nouvelle loi de créer cette ETTI et aussi un Proxim'Services.. Les salariés de l'AI sont assez inquiets de l'évolution possible de la situation : ils ne font pas de pronostic sur l'avenir de la structure et donc sur l'issue des contrats aidés dont ils bénéficient : la multiplication inévitables des structures risque de vider l'AI de son activité et de poser des problèmes de gestion.

Autres informations utiles
Le Président revendique le financement de la fonction suivi social par les Pouvoirs Publics. Mais la réponse des pouvoirs publics est différente : la loi sur l'exclusion crée des postes de suivi social pour les ETTI, mais pas pour les AI.

Association Intermédiaire « P-H-S »

Présentation générale de l'Association

(cf. rapport d'activité 1998 et 97)

Association Loi 1901, elle a été créée en **février 1989**. Elle a été agréée AI, le **20 avril 1989**. Ses activités ont débuté le **1er juillet 1989**.

Elle a eu un fonctionnement bénévole, de juillet 89 au mois de mai 1992. Elle professionnalise à partir de 1992 car les questions de l'accueil, de l'accompagnement professionnel et le suivi du parcours d'insertion du public en difficulté sont apparus comme des éléments primordiaux.

La structure d'emplois des permanents, au 30 septembre 98, est la suivante : 9 personnes pour près de 8.5 ETP.

1	Directeur à TP en CDI	Chargé de la coordination, du développement, des relations avec les partenaires institutionnels et de la cohérence des parcours d'insertion en lien avec les salariés
1	Chargé de mission Insertion professionnelle à TP en CDI	Responsable du suivi de l'activité MAD et des personnes accueillies, chargé de la négociation avec les chefs d'entreprises et les fournisseurs (utilisateurs)
5	Educateurs techniques à TP en CDI (4) et CDD (1)	Chargés de l'encadrement et du suivi des actions de type " chantier d'insertion "
1	Secretaire/comptable en CDI à 62 % TP	Chargée également de la gestion des conventions
1	Secrétaire/accueil à 82 % du TP et en CDD	Egalement chargée des dossiers spécifiques

L'effectif des permanents est moindre par rapport à celui de 1997. En effet, 3 personnes sont parties pour intégrer des emplois nouveaux suite à des développements d'activités partenariales (exemple de l'ADEF concernant une chargée de Développement des Emplois Familiaux (ADEF), en CDD à mi-temps à PHS) mais aussi pour des raisons économiques (1 CDI chargé de l'accompagnement technique des personnes accueillies, du suivi et de la progression vers l'emploi direct ou la formation, parti au bout de 18 L'association développe **ses activités** surtout vers la Mise à Disposition (MAD) au quelle s'ajoutent des activités complémentaires, outils d'insertion tels :

la participation au dispositif "**Opération Ville - Vie -Vacances**" (O.V.V.V.) depuis 1992,

le **chantier d'insertion** depuis 1994, au nombre de 7 en 1997 par exemple,

le parc mobylette qui a été transférée vers une nouvelle structure en 1998,

une entreprise d'insertion, **BAT'EN SERVICE** (statut EURL), depuis le 06 août 95,

une autre entreprise d'insertion, **LA MAIN A LA PATE** (SARL), depuis avril 1997, l'action " Alternative à l'incarcération " en lien avec l'association BARON.mois). L'association " Pays Haut Service " a **vocation à essaimer** sur le bassin d'emploi de Longwy (exemple des développements d'activités et de création d'entreprise ci dessus). Elle participe également de manière croisée à divers Conseils d'Administration (" Plein Pot ", ADEF et **CE**ntre des **D**ocumentation et d'**I**nformations des **F**emmes et des **F**amilles, …).

Commentaires sur la structure **La collecte des informations** pour le questionnaire s'est effectuée en plusieurs étapes :

- rendez-vous reportés et envoi du questionnaire à renseigner auprès de **Francis Herbays (**9 mars),

- puis, rendez-vous de consolidation et de commentaires par rapport au questionnaire avec Francis Herbays (16 avril),

- rendez-vous sur place, au service, pour récupérer les données statistiques, notamment (29 avril).

L'association est **en mutation** du fait de son départ de directeur (1er directeur), co-fondateur de la structure. Il a été remplacé par une femme (? ; formation initiale). Il serait intéressant de lire et de suivre la mutation de la structure sur la première année. L'ancien directeur reste présent car il est revenu au Conseil d'Administration de l'association.

L'association a **un équilibre financier** fragile, ce qui l'a conduit à se séparer d'une personne et de maintenir certains postes en temps partiels. Elle "éponge" ou soutient au démarrage, entre autre, les déficits d'activités de ses essaimages (LA MAIN A LA PATE et BAT'EN SERVICE) mais ce sont des choix d'association.

Les statuts de l'association ont évolué depuis l'origine. En 1996, ils ont été modifiés, notamment avec l'introduction d'une clause relative aux membres fondateurs, membre de droit de l'association. Dans l'ensemble, peu de modifications. Un accord d'entreprise a été négocié en 1995 mais non validé par la DDTEFP. Il porte sur les congés, les augmentations de salaire et diverses primes allouées, chaque année.

L'association n'a pas de véritable vie. Elle est toujours composée des mêmes membres, au nombre de 5. C'est l'équipe de permanents et les actions qui constituent l'animation associative.

Son projet est de diffuser, de faciliter le développement des actions sur le bassin d'emploi, vers la création de structures, d'emplois viables à terme et par auxquels PHS contribue par une prise de risque au titre d'associé ou de participation minoritaire dans la composition du capital de la structure, par exemple.

Le **partenariat** est important, dans une logique du local et du développement socio-économique des publics en difficulté.

Mon interlocuteur est très **engagé et militant**. En cela, il a gardé son engagement initial dans les mouvements d'éducation populaire et laïc sur Longwy.

Association intermédiaire « S-e »

L'origine de l'AI Petite commune résidentielle et rurale au Nord de Nantes. Tissu local : milieu associatif très développé D'abord association loi 1901 à l'initiative de Demandeurs d'Emploi : réunions sur le chômage → En 89 devenue AI. Le Président de l'association de 85 est devenu le 1er CDI de l'AI. Objectifs AI : briser l'isolement des chômeurs – Embaucher personnes sans emploi.
Le rôle du CA et du Président Maintenant 3 vice présidents (même si 1 est Président en titre) CA : 12 pers. 1 fois/mois – Tout y est discuté. Très gros investissement des Présidents (tous retraités) – A l'AI tous les jours. Au CA les salariés sont conviés – En général la comptable y va.
L'activité Petite AI. Développement progressif : 14000h en1990 –26.000h en 1997 (dominante particuliers) [mises à disposition uniquement]. Définition stricte du territoire de l'AI, car beaucoup d'AI, le territoire est couvert. Femmes chez particuliers (ménage, repassage…) H : chez particuliers (petits travaux) + en entreprise Activités principales : ménage, manutention, jardinage Ce sont surtout des F qui sont mises à disposition.
Les relations L'AI est dans une maison prêtée par la Mairie. 3 antennes dans 3 petites communes : avec chacune 1 salarié (2 en CEC, 1 en CES) + des bénévoles dans un local Mairie. Appartient au COORACE – 1 des vice présidents est président du COORACE 44 (niveau départemental) Il existe chantiers d'insertion en interne depuis ~ 91, pour les H - Il existe aussi un atelier " boutique du linge " → repassage, retouches

L'équipe aujourd'hui

Il n'y a pas de directeur.

1990 : 5 salariés et 20 bénévoles + accueil de stagiaires.

1997 : 6 salariés et 60 bénévoles + accueil de stagiaires.

Tous les jours au moins 1 vice président est là – Mais en général là tous les 3.

Fin 89 : 1er CDI : responsable MER (temps complet) → " responsable travaux occasionnels " (par opposition aux chantiers)

1990 : recrutement d'un CES, formée en interne à la compta. (formation continue) → ensuite partie (après CES + 2ans de CQ), pour accueil secrétariat : alternance contrats aidés/objecteur de conscience puis maintenant emploi-jeune.

1998 (AI seule, au siège) :

2 CDI accueil-secrétariat à 150h : 1H (entré à objecteur de conscience en 90, sorti, puis CRE en 95, CDI) et 1F (CES en 93, puis CDI)

1 CDI comptable à 160h (pas la même qu'au début)

1 CDI responsable MER à 169h → n'a pas un rôle de leader

1 CDI animatrice couture à 21h

1 emploi-jeune animateur culturel, loisirs à 150h.

(Au total 13 salariés pour AI + chantiers d'insertion)

Les événements déclencheurs

Non. C'est la loi qui risque de faire bouger.

L'organisation du travail actuelle

(située par rapport à l'organisation antérieure)

231 type de management, coopérations au sein de l'équipe

Pas managérial – pas paternaliste non plus.

Les 3 vice-présidents assurent direction collégiale. Le président du COORACE 44, vice-président de l'AI, impulse.

Ce sont tous d'anciens copains de l'association de chômeurs.

Réunion informelle tous les matins à la pause café. L'info circule. Souvent quelques bénéficiaires passent

232 coopérations avec l'extérieur

Il y a des contacts avec administrations et institutions, et beaucoup de relations avec les AS de secteur.

233 les bénévoles au fil du temps

20 bénévoles au début, 60 bénévoles en 97. Les gens se manifestent, participation variable.

En 97 les bénévoles font le suivi social, administratif. Ils font très peu d'accueil (selon leur souhait) ;

Certains bénévoles font peu de choses (véhiculer quelques bénéficiaires pour une sortie culturelle).

234 l'affectation des bénéficiaires sur les missions au fil du temps

Gestion complètement manuelle (pas informatisée).

En fonction des difficultés des personnes, la personne est orientée soit vers mise à disposition, soit vers chantiers d'insertion, soit vers d'autres structures.

Philosophie : c'est la personne qui est au centre.

Mais le suivi social est bricolé (avec développement du parrainage).

Tout de même les bénévoles connaissent bien le système local d'aides, tissu associatif riche.

Peut-on parler de processus de professionnalisation des permanents ? Pas vraiment professionnalisation, même si on en parle – (via le vice-président qui est au COORACE) Cà ronronne ; pas de prospection d'offres.
241 Turnover ? L'issue des contrats aidés ? En principe volonté de conserver les personnes – Mais pas toujours possible, et certains veulent partir.
242 Les modalités de la professionnalisation Beaucoup par la formation. Les salariés et les bénévoles suivent des formations ponctuelles du COORACE (à visée pratique). Le COORACE réfléchit à la fonction accueil (l'écoute, l'information, l'orientation, l'inscription) et aussi réflexion sur l'accompagnement/suivi, et sur relation partenariale. Le président de l'AI est président COORACE 44, d'où impact de cette réflexion en interne.
243 Le devenir des permanents sortis de l'AI La 1ère formée à la comptabilité est partie et devenue sophrologue.
Les projets. Les réactions aux nouveaux textes Beaucoup d'interrogations par rapport aux nouveaux textes. Pour eux l'AI garde sa raison d'être. Ils sont plus sur les particuliers.
Autres informations utiles Volonté de passer aux 35h – Partage du temps. Le COORACE est en réflexion sur le contenu des fonctions. Pas de prise de RV à l'accueil : la personne est reçue tout de suite en entretien (il n'y a pas la queue)

Annexe 2.2 - Entretiens avec les permanents

Le tableau ci-dessous récapitule les entretiens menés pour le travail empirique concernant le projet de thèse. Il précise les structures, la région d'origine de la structure, l'effectif de professionnels interrogés, les fonctions des professionnels interrogés et la présence éventuelles de l'activité professionnelle.

Chaque entretien a fait l'objet d'une fiche de synthèse, qui a servi à construire des grilles de synthèse, en fonction de l'avancement des analyses. Elles ont servi de fonds de données pour la réalisation de l'étude Céreq *La professionnalisation de l'emploi associatif. L'exemple des permanents des AI.* (Legay, 2001) à laquelle nous avons participé.

Structure	Région	Eff.	Fonction	Observations
AI « T. »	**Lorraine**	**2**	**Président** **Directrice**	**Pas d'entretien avec un personnel, suite au licenciement de la directrice, survenu pendant la période d'enquête**
AI « AIDE M. »	**Lorraine**	**2**	**Président** **Directrice**	
AI « E-s »	**Lorraine**	**2**	**Directrice** **Secrétaire - Accueil**	
AI « AR »	**Lorraine**	**3**	**Président** **Directeur** **Secrétaire - Accueil**	
AI « AIDE F. »	**Lorraine**	**3**	**Président** **Directrice** **Permanents**	**Dont un entretien collectif avec 5 permanents**
AI « R. »	**PACA**	**5**	**Président** **Directrice** **Permanent** **Permanent** **Permanent**	
AI « AD »	**PACA**	**3**	**Directeur** **Suivi social** **Secrétaire-accueil**	
AI « D. »	**PACA**	**10**	**Directeur** **Directeur – Adj** **Permanent** **Permanent** **Permanent** **Permanent** **Permanent** **Permanent** **Permanent** **Permanent**	**Commercial** **Secrétaire** **Secrétaire** **Secrétaire** **Chantier** **Commercial** **Accueil antenne** **Secrétraire** **Secrétaire**
AI « B&B »	**PACA**	**3**	**Président** **Directeur** **Permament antenne**	
AI « PHS »	**Lorraine**	**2**	**Trésorier** **Directrice**	**Ancien président et directeur de l'association**
AI « S-e »	**Pays de Loire**	**3**	**V/Président** **Permanent** **Secrétaire-Accueil**	
AI « A. »	**Pays de Loire**	**3**	**Dirigeant** **Permanent**	

			Permanent	
AI « AISP »	**Pays de Loire**	**2**	**Responsable** **Dirigeant**	
AI « P-s »	**Pays de Loire**	**2**	**Dirigeant** **Permanent**	
AI « AC. »	**Pays de Loire**	**3**	**Dirigeant** **Encadrant chantier** **Permanent**	
Totaux		48		

Annexe 2.3 - Tableau de monographies complémentaires d'associations intermédiaires, de chantier d'insertion (et CAVA, RQ) et d'entreprise de travail temporaire d'insertion

Ces monographies ont été réalisées dans le cadre des études du DESS Administration des Emplois d'Insertion à l'UFR AES, Université Nancy 2. Elles ont une valeur informative secondaire, complémentaire au travail d'analyse des données recueillies dans l'annexe n° 2.2.

Structure	Région	Année de réalisation de la monographie	Statut
« AR »	Lorraine	2001	AI
« Travailler dans le Bassin Houillier »	Lorraine	2001	AI
AI ARE-ARESI	Lorraine	2001	AI
ID'EES Intérim Vandoeuvre	Lorraine	2001, 2002	ETTI
ID'EES Intérim Pont-à-Mousson	Lorraine	2001	ETTI
ID'EES Intérim Metz	Lorraine	2001	ETTI
ID'EES Intérim Auxerre	Bourgogne	2001	ETTI
« Domicile Services haute Alsace »	Alsace	2001	AI
INES	Lorraine	2001	AI
« Recup'Tri »	Nord/pasdecalais	2002	AI
Le Tremplin	Rhône-Alpes	2002	AI
Le gîte familial	Lorraine	2002	CHRS (CAVA)
CIMART	Lorraine	2002	Chantier d'insertion
ARS Emploi Formation	Loraine	2003	Ensemblier
La Blanchisserie du refuge	Franche-Comté	2003	Chantier d'insertion
FRS	Lorraine	2003	AI
Aulnay Intérim	Ile de France	2003	ETTI
« é »	Franche-Comté	2002	Ensemblier
FRS-Intérim	Lorraine	2002, 2003	ETTI
Le Grand Sauvoy	Lorraine	2002, 2003	Ensemblier (CHRS)
Calipso	Lorraine	2002	CAVA
Mission Emploi Solidarité Insertion	Lorraine	2002	Chantier d'insertion
« D. »	Franche-Comté	2001	Ensemblier
Tremplin 52	Champagne-Ardenne	2003	AI
REED	Rhône	2003	AI
SESAME	Lorraine	2003	AI/ETTI
Espace Insertion	Lorraine	2001	Chantie d'insertion/CAVA/ART
Humanis Alsace	Alsace	2001	Chantier d'insertion
Régie de Quartier	Bourgogne	2001	RQ

Annexe 3 - Grille d'entretien

Elaborées à partir du texte de la réponse du CEREQ à l'appel d'offre ***Produire les solidarités : la part des associations***, de septembre 1997, elles comprennent trois parties et plusieurs sections. Chaque interview a fait l'objet d'un enregistrement transcrit intégralement ou synthétisé.

Partie 1 - Les processus de professionnalisation au cours de la phase de constitution des A.I.

Origine de l'Association Intermédiaire (A.I.) et identité des fondateurs

- Identité du groupe de fondateurs,
- Influence sur la conception de la solidarité (exercice de celle-ci),
- Conflit entre projet des fondateurs et processus de professionnalisation ?

Conception de la solidarité ?

- Lien entre conception de la solidarité et manière d'accompagner le bénéficiaire vers l'insertion dans le monde du travail "ordinaire" ?
- L'insertion sociale est-elle pensée comme un préalable à une véritable insertion économique ?
- L'accès au travail est-il au contraire perçu comme la finalité première du passage du bénéficiaire par l'Association Intermédiaire ?

Choix stratégiques, positionnement économique et évolution des professionnalités

- Quelle politique de développement des activités (diversification ou non, politique commerciale large ou ciblée, ...) ?
- Quelle politique de recrutement des salariés et des bénéficiaires (critères de recevabilité, quelles conditions, ...) ?
- Quelle politique d'affectation des bénéficiaires disponibles sur les offres à pourvoir ?
- Gestion des « échecs » d'insertion ? Quels modes de résolution mis en œuvre ?
- Quelle politique d'insertion des bénéficiaires du dispositif ? Choix d'insertion progressive ou retour rapide sur le marché de l'emploi ?

Statuts d'emploi et modes de professionnalisation des permanents

- Nombre et évolution des bénévoles, des salariés depuis l'origine
- Mode de répartition du travail (comment se répartissent les tâches entre bénévoles et salariés, notamment)
- Statut d'emploi pour les salariés, durée du travail, ...
- Définition des postes de travail (spécialisation ou polyvalence : critères retenus)
- Formation initiale à l'embauche ou au démarrage de l'association (dont les fondateurs)
- Formation continue : domaine, choix stratégique ?
- Détermination du poids des emplois aidés (nature, nombre, évolution)
- Nature juridique des liens entre les bénévoles et les salariés permanents ?
- Effets de la professionnalisation des activités en matière de gestion des ressources humaines ?

Le Dirigeant de la structure

- Trajectoire personnelle, professionnelle ?

- Mode de recrutement ?
- Influence exercée sur le secteur d'activité, sur les modes de gestion de la structure, sur les bénéficiaires de l'association ?

Partie 2 - L'évolution des processus de professionnalisation au cours de la phase de pérennisation et de structuration des Associations Intermédiaires

Organisation de l'association

- Quelle est la nature de l'organisation : verticale (de l'association vers les bénéficiaires), horizontale ?
- Vers quel type de bénévolat va-t-on ? (technique, à responsabilité, valorisé, part dans l'activité)
- Déterminer le poids des emplois aidés ?
- Quelles sont les conséquences de la création de ces nouveaux emplois, notamment au nouveau du fonctionnement de l'association ? Performances et pertinences de la gestion associative ? Est-elle évaluée ? Par qui ?

Les financeurs

- Analyse des services de l'Etat relative aux A.I. ?
- Procédure de renouvellement de l'agrément ?
- Existe-t-il des effets sur le fonctionnement des A.I. dus aux observations des financeurs ?
- Nature juridique des partenaires (Etat, Collectivités locales) ?
- Modalités de participation des fonctionnaires à la vie de l'association ?
- Modalités de contrôle ?
- Mode de contractualisation ?
- Importance du partenariat ? (volume financier, présence dans les instances dirigeantes, avantages en nature ou prestation technique diverse, ...)
- Analyse du risque d'instrumentalisation des associations ? (perte d'efficacité, diminution du potentiel d'innovation et de leur action de solidarité)

Les réseaux

- Quels réseaux existent (COORACE, FNARS, ...) ?
- Supports de convergence entre les structures (charte, convention-type, etc.) : type, nature, procédure de diffusion
- Effets de standardisation ?
- Quels types de relation sont développés dans ces réseaux ?
- Effets générés par la mise en réseau ? (identité, identification, compétences élargies, représentativité, formation, standardisation, ...)
- Relation avec les entreprises du secteur marchand ? (sous-traitance, phénomène de concurrence ou pas, ...)

Les organisations syndicales

- Structuration : mode d'organisation spécifique ou rattachement à des organisations existantes ?
- Type de rattachement : branche d'activité ? Convention collective ?
- Impact ? Taux de syndicalisation ? Effectif de syndiqués ?
- Existe-t-il un contentieux prud'homale dans les A.I. ?

Le conseil d'Administration de l'A.I.

- Qui siège au C.A. ? part respective des bénévoles, salariés, administration de tutelle (agrément), croisement des constitutions de C.A. ?.
- Qui recrute les permanents de l'A.I. ? Qui définit les conditions de recrutement, les statuts d'emploi, les durée de travail des contrats ?

Partie 3 - Les conséquences du processus de professionnalisation sur les missions de l'Association Intermédiaire ?

- Les A.I. sont-elles en mesure de poursuivre leur action dans la continuité du projet qui a présidé à leur création ?
- L'émergence progressive d'un modèle unique de professionnalisé, qui s'imposerait peu à peu à l'ensemble des dirigeants des structures d'insertion par l'économique ne risquent-elles pas de faire perdre aux associations leur dynamisme initial, fondé sur le bénévolat et la solidarité citoyenne ?
- En définitive, la diffusion d'une culture de type managérial ou entrepreneurial au sein des A.I. encouragée par la nécessaire professionnalisation de ses responsables et le recentrage en cours sur le marché des entreprises concurrentielles, ne risquent-elles pas de se faire au détriment de l 'insertion des "salariés/bénéficiaires" relégués au rang de simples facteurs de production ?
- Le processus d'institutionnalisation, qui s'impose peu à peu à l'ensemble des structures ne risquent-elles pas de faire perdre aux associations leur dynamisme initial, fondé sur le bénévolat et la solidarité dus à la situation de suppression de la sidérurgie ?
- Effets des relations avec les pouvoirs publics, avec les autres membres des réseaux et le secteur de l'économie marchande sur le développement spécifique de l'association, sur son évolution par rapport à son objet social, sur sa disparition (quand c'est le cas) ?
- Effets des évolutions constatées en terme d'emploi ?
- Quelles sont les conséquences en matière de gestion des ressources humaines de la professionnalisation de l'emploi associatif (de direction, d'exécution) ?

TABLE DES AUTEURS

A

Aglietta 21, 39, 43, 46, 63, 68, 70, 72, 82
Alphandery 307
Arendt 212, 215, 217
Autès.....90, 190, 198, 200, 201, 202, 307, 310, 315, 318, 324, 351, 352, 468
Azam.....33, 36, 37, 127, 131, 132, 147

B

Bailleau 178, 224, 264, 297, 299, 300, 303, 304, 305, 306, 308, 342, 442, 494
Balibar 20, 23, 39
Ballet.....330, 331
Balme.....354
Balzani 447, 449
Barel.....18, 112, 151, 214
Baron 346
Becker.....249,250, 251, 252, 253, 256
Belkacem 172, 173
Belorgey.....229, 248
Benlahcen Tlemçani 37, 38, 136
Bentham.....29
Bertaux.....110, 111, 115, 463, 466, 467
Beveridge.....20
Bichot.....267
Bigot 467, 468
Bihan.....330
Bihr 211
Bloch-Lainé 354
Boissonnat 49, 50
Boltanski.....60, 213, 350, 468
Bordigoni 267
Boudon.....237
Bouffartigue.....234
Bouget.....225
Boulayoune.....97, 225, 226, 229, 232, 236
Bourdieu .11, 236, 293, 297, 340, 398, 484, 493
Bourgeois 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 161, 185
Boutinet 32
Boyer..... 48, 63, 67, 68, 69, 70, 71, 81
Brebant 235
Brender..... 21, 39
Bresson..... 201, 202, 324, 351
Burgess..... 249
Burke 29

C

Caire 173
Camus..... 331
Canguilhem 68
Carr-Saunders..... 411
Castel.... 8, 9, 16, 20, 21, 23, 25, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 54, 55, 57, 59, 61, 63, 67, 69, 88, 89, 90, 97, 100, 117, 190, 191, 192, 211, 212, 214, 222, 226, 235, 236, 245, 263, 293, 297, 305, 442, 478, 484, 485, 569
Castra 99, 108, 276, 394
Céalis.... 284, 285, 286, 287, 288, 290, 376, 444
Cersoy 229
Chanial 31
Charlier..... 177, 337
Chartier..... 111, 112
Chiapello 213
Chopard..... 467
Clerc 74
Colin..... 208
Coriat..... 46
Cornilleau..... 84
Costa-Lacoux 221
Cottereau 215
Coux 130
Cros-Courtial..... 178, 179, 180, 181, 182, 184
Crozier..... 237, 253, 380

D

Daniel 259
Debesse 261
Dejours 61
Demazière 233, 270
Demazières 274
Deshayes 391, 441
Desmarez 52
Doeringer 74, 76
Donzelot 137, 142, 144, 145, 148
Dubar 97, 263, 265, 270, 271, 274, 402, 403, 406, 407, 409, 411, 413, 414, 416, 471
Dubet 409
Dubois 84
Duby 40
Dugue 210
Dunoyer 130
Dupeux 44
Durkheim . 11, 90, 128, 135, 140, 143, 146, 158, 203, 239, 241, 242, 252, 253, 255, 257, 264, 302, 341, 402, 407, 408, 488

E

Ebersold ... 8, 9, 10, 83, 108, 178, 187, 188, 191, 194, 204, 211, 221, 222, 258, 259, 263, 265, 273, 277, 278, 284, 488
Elbaum 32
Elias 83, 192, 393
Eme 17, 31, 36, 258
Enjolras 34, 35
Esping-Andersen 20
Ewald 122
Eymard-Duvernay 88, 269

F

Faure-Guichard 222
Favereau 78
Ferraton 139
Ferréol 406
Flahault 103
Ford 43, 46
Foucauld 22
Foucault 121, 156, 157, 229, 255, 404
Fourastié 8, 214
Fourcade 258
Freund 239
Freyssenet 73
Freyssinet 86, 87, 88, 93, 206, 208
Friedberg 237, 253, 380
Friedmann 61, 217
Friot ... 20, 35, 39, 43, 44, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 58, 60, 63, 64, 103, 214, 234, 351

G

Gardin 32, 33, 35, 36
Gaudemar (de) 152, 154, 169, 170, 171, 211
Gaulejac (de) 271
Gautié 96
Gazier 94, 204, 205, 206, 207, 210, 227
Gélot 275
Geremek 40, 106, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 125, 127, 128, 129, 154
Germe 80, 172
Gide 57, 136, 138, 139, 142, 149
Glabi 195, 197
Gorz 37, 38, 214
Granovetter 269
Grasser 208
Grimshaw 80
Grozelier 215
Guerando (baron de) 132
Guitton 18, 122, 151, 169
Gutton 110, 113, 121, 154

H

Habermas 31, 215
Hatzfeld 55, 56
Hobsbawm 103
Humboldt 29

I

Iribarne 207

J

Jacquat 83
Jaillet 36
Join-Lambert 235
Jory 209

K

Karsenty 132
Karsz 111
Keynes 74, 81
Kuhn 225

L

Labbens 235
Lafore 224, 259, 260
Lagroye 235
Lalive d'Epinay 218
Lallement . 50, 62, 214, 215, 216, 217, 218, 220, 221
Langevin 261, 263, 264
Lavergne 139
Laville 302
Laville 14, 19, 22, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 45, 130, 150, 258
Le Bras Chopard 31, 136
Le Chapelier 58
Le Goff 40, 46
Le Play 123, 130
Lebaron 85
Lebaude 176
Lefaucheur 305
Lefresne 79
Legay ... 336, 389, 394, 416, 417, 419, 422, 423, 424, 425, 428, 429, 431, 432, 433, 435, 441, 442, 446, 448, 450, 461
Legendre 203
Lemert 251
Lenoir 228, 229, 230, 231, 238
Leroux 31, 132, 135, 136, 146
Lespinet 161, 162
Leullier 163, 165, 166
Lhotel 63
Lichtenberger 207, 208
Linhart 89
Lorre 195, 197
Lucas 84
Lutz 132
Lyon-Caen 101

M

Mac Nulty 77
Malinvaud 84, 85
Mallet 44
Malon 123
Malthus 123, 124, 135
Mandeville (de) 122
Marchal 12, 32, 88, 269, 353, 354, 489, 495
Marchand 84
Marry 269
Marsac 200
Martin 18, 110, 151
Maruani 39, 50, 51, 61, 86, 87, 89, 93, 102
Marx 67, 72, 73, 128, 129, 153, 217, 255
Mauger 94, 248, 258, 294
Mauss 149
Méda 39, 50, 214, 218
Mehaut 257
Mehl 354
Meister 354
Menger 138
Merchiers 207
Merle 160, 161
Merrien 20, 25
Merton 250, 252, 253, 254, 255, 414
Meyer 18, 62, 64, 88, 89, 90, 96, 101, 217, 259, 266, 267, 269, 270, 272, 274, 276, 277, 285, 298, 353, 354, 355, 363, 376, 379, 380, 382, 385, 390, 393, 396

Michon 74, 77, 172
Milano 236
Molinari 163, 164, 165, 166
Molinier 61
Mollat 112, 113
Moncel 96
Mongin 225
Morin 210
Mückenberger 203
Muller 117, 122, 154, 170, 171, 176

N

Nanteuil (de) 193
Naville 61, 217
Nicole-Drancourt 9, 188, 262, 268, 271, 274, 277, 499
Noguès 225
Novelli 195, 197

O

Ortes 128

P

Palard 354
Park 249
Parsons 302, 411, 412, 413
Passeron 236, 270
Paugam . 198, 212, 225, 226, 231, 264, 277, 292
Pecqueur 130
Péricard 195
Peyre 305
Pharo 207
Piaget 261
Piore 74, 76, 77
Piriou 404
Pisani-Ferry 102
Piteveau 22
Polanyi 32, 33, 34, 35, 60, 110, 129, 465
Pollard 41
Procacci 128, 132
Prosche 172
Puel 62, 79

R

Ramaux 74, 293
Rawls 30, 101
Rees 77
Reichersberg (von) 114
Renard 146
Renaudot 153
Reynaud 39, 49, 51, 63, 86, 87, 93
Ricardo 217
Rifkin 38
Rivard 467, 468
Robert 297
Rolle 82
Rosanvallon 22, 23, 26, 27, 28, 30, 97, 103
Rose 9, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 63, 94, 95, 96, 97, 98, 100, 152, 159, 193, 257, 260, 263, 266, 269, 275, 483, 490, 496, 497, 501
Roulleau-Berger 268, 274, 277
Rousseau 19
Roustang 37, 258
Rubery 80

S

Saglietti 209
Sainsaulieu 61, 217
Salais 40, 43, 46, 47, 52, 66, 91
Sassier 111
Schléret 463, 466, 467
Schmid 276
Schmitt 249
Schnapper 92, 217, 240, 245, 246
Schöttler118, 155, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166
Ségal 77
Seillier 324
Sennett 79, 191, 192
Silver 79, 225, 226, 233, 238, 240, 242, 245, 246, 247
Simmel 110, 112, 239, 246

Simonin 275
Singly 245
Smith 19, 29, 217
Smyk 287
Solomon 153, 154
Strauss 467
Supiot 203, 407

T

Tanguy 263, 265
Tannenbaum 251
Taylor 168
Terrail 224
Thélot 84
Thévenot 350
Thomas 208, 209, 274
Tocqueville (de) 126
Tönnies 385
Topalov 46
Touraine 8, 61, 189, 219, 246, 438, 503
Trépos 207, 208
Tripier 50, 82, 402, 403, 407, 409, 413, 414, 416, 471

V

Verdès-Leroux 229, 236
Vernieres 267
Verret 43
Villemont-Bargemont 131
Villeneuve-Durgemont 41, 128
Villeval 71
Vincens 262, 267

W

Walras 67, 81, 138, 141
Weber 139, 215, 218, 239, 402, 403, 405
Weil 217
Wilensky 414
Winnicott 18
Wresinski 235
Wuhl 263

X

Xiberras 188, 226, 238, 240, 248, 250

Z

Zagerfka 51
Zarifian 207
Zinn 123

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableaux

Tableau 1 : Les trois logiques de l'Etat-providence selon Pierre Rosanvallon 28

Tableau 2 : Les différentes conceptions de l'Etat selon les penseurs de l'école libérale 29

Tableau 3 : Les cinq conditions de transformation du rapport salarial..... 45

Tableau 4 : Part des emplois atypiques dans le stock d'emploi en France entre 1980 et 2002 62

Tableau 5 : La segmentation du marché du travail 73

Tableau 6 : Définitions du chômage 83

Tableau 7 : Population active occupé salariée (en milliers) et statut des emplois entre 1991 et 2002..... 97

Tableau 8 : Les projets Molinari et Leullier concernant la création d'une Bourse du travail 162

Tableau 9 : Les logiques communes d'intervention selon le secteur d'origine de la structure 178

Tableau 10 : Présentation des trois mesures de l'insertion par l'activité économique dans le cadre des aides à l'emploi..... 190

Tableau 11 : Présentation des trois mesures de l'insertion par l'activité économique dans le cadre des aides à l'emploi..... 191

Tableau 12 : La nature des risques supportés par l'entreprise et le collectif en fonction de leur nature 204

Tableau 13 : « Le travail en carte : une typologie élémentaire »..... 210

Tableau 14 : Heures travaillées dans les AI selon la catégorie d'utilisateur 237

Tableau 15 : Heures travaillées dans les AI selon le type d'emploi exercé..... 237

Tableau 16 : Heures travaillées dans les AI selon le type d'emploi exercé..... 238

Tableau 17 : Les différentes approches et leurs questions méthodologiques 266

Tableau 18 : Evolution des effectifs dans le champ de l'IAE entre 1991 et 2001..... 273

Tableau 19 : Situation des salariés à la sortie des structures d'insertion en 2000 en % 277

Tableau 20 : Situation des salariés à la sortie des structures d'insertion entre 1993 et 2001 (en %)..... 282

Tableau 21 : Répartition en pourcentage des jeunes hommes et jeunes femmes sur le marché du travail en 1990..... 297

Tableau 22 : Evolution du nombre des trois principaux types de structures du champ de l'IAE entre 1987 et 2001 308

Tableau 23 : Etapes du parcours de la mise au travail..... 322

Tableau 24 : Décrets, arrêtés et circulaires de mise en œuvre de la loi du 29 juillet 1998 327

Tableau 25 : Deux lois et une même finalité 342

Tableau 26 : Normes d'emploi et droit au travail..... 344

Tableau 27 : Statut salarial et protection sociale 345

Tableau 28 : Situation des personnes inscrites envoyées en mission au moins une fois en 1998 dans l'échantillon de l'étude du Céreq..... 354

Tableau 29 : Heures travaillées dans les AI selon la catégorie d'utilisateur entre 1997 et 2001 360

Tableau 30 : Evolution du volume d'heures travaillées annuel moyen des AI et le nombre de structures en activité en France entre 1988 et 2001 366

Tableau 31 : Proportion de personnes au chômage depuis un an et plus (%)..... 368

Tableau 32 : Situation de l'activité des ETTI entre 1999 et 2001 370

Tableau 33 : Les quatre modèles d'engagement des acteurs 375

Tableau 34 : Premier recrutement de directeur ou équivalent dans les associations intermédiaires..... 416

Tableau 35 : Premier recrutement de secrétaire dans les associations intermédiaires. 417

Tableau 36 : La situation des premiers emplois dans les associations intermédiaires 429

Tableau 37 : La situation des personnes embauchées dans la phase n° 2 du renforcement des équipes de salariés dans les associations intermédiaires..... 433

Tableau 38 : Modes de gestion des structures et différenciation des activités 439

Tableau 39 : La situation des personnes embauchées dans les associations intermédiaires..... 444

Encadrés

Encadré 1 : La situation des serviteurs blancs dans les colonies anglaises d'Amérique du Nord au XVIème et XVIIème siècles 119

Encadré 2 : L'enfer du paupérisme..... 125

Encadré 3: La conception durkheimienne de la solidarité organique au cœur de la notion de solidarité..... 130

Encadré 4: La théorie de la solidarité comme idéal républicain..... 133

Encadré 5 : Les quatre principes de la doctrine coopératiste de Charles Gide 135

Encadré 6: L'essaimage des mécanismes disciplinaires..... 151

Encadré 7 : Activité, effectif et code du travail 177

Encadré 8 : Recensement des différentes catégories sociales ayant fait l'objet d'une ou plusieurs études sur l'exclusion (Castel, 1995) 220

Encadré 9 : Les principales variables explicatives de l'insertion des jeunes..... 255

Encadré 10 : Trois exemples de mise en application de l'approche des situations par la logique des parcours 264

Encadré 11 : Une création de l'équipe de prévention d'un quartier défavorisé 296

Encadré 12: A la marge du droit mais aussi de la Loi … 299

Encadré 13 : Une association intermédiaire qui naît avant la loi sur les AI. 304

Encadré 14 : Insertion par l'économique dans l'aide sociale à l'hébergement et à la réadaptation sociale..... 310

Encadré 15 : De la naissance d'une association intermédiaire à la notion d'ensemblier 319

Encadré 16 : Bilan des associations à propos de la politique de lutte contre les exclusions..... 331

Encadré 17 : Incertitudes et hétérogénéité 339

Encadré 18: Association intermédiaire et *Proxim'services* 350

Encadré 19 : Plusieurs centaines de nom dans les fichiers pour quelques dizaines de bénéficiaires en mission..... 352

Encadré 20 : Les tarifs pratiqués par l'association AIDE F. depuis sa création..... 357

Encadré 21 : Extraits d'entretien avec le directeur d'une AI, le 31 décembre 1998. ... 370

Encadré 22 : Extrait de l'entretien avec le Président de AIDE F. 372

Encadré 23 : L'association intermédiaire R. : un projet, un engagement..... 378

Encadré 24: Une association de fils de harki au service de la solidarité envers la communauté harki..... 379

Encadré 25 : Politique volontariste de développement, dans une stratégie d'ensemblier 382

Encadré 28 : Profession et religion 398

Encadré 29 : Les six traits de la profession selon Flexner..... 406

Encadré 30 : Les cinq ensembles de conditions à réunir pour qu'un corps professionnel soit considéré comme une profession (selon *La sociologie des professions*, Dubar et Tripier, *Op. Cit.*). 409

Encadré 31 : Définition des fonctions des permanents des associations intermédiaires 422

Encadré 32 : La notion d'accompagnement et la nécessité de définition..... 442

Encadré 33 : une association née de la volonté des autorités locales 449

Encadré 34 : Le premier cercle de bénévoles 451

Figures

Figure 1 : L'économie solidaire 34

Figure 2 : Les chevauchements entre chômage, emploi et inactivité 85

Figure 3 : Evolution du volume d'activité moyen des AI entre 1988 et 2001 217

Figure 4 : Une nouvelle ligne de partage 253

Figure 5 : Evolution des effectifs dans le champ de l'IAE entre 1991 et 2001 274

Figure 6 : Parcours d'insertion 319

Figure 7 : Le champ de l'insertion par l'activité économique 335

Figure 8 : Rapport entre nombre d'inscrits et personnes envoyées en mission 351

Figure 9 : Evolution des heures travaillées selon le type d'utilisateurs, entre 1991 et 2001 359

Figure 10 : Les associations intermédiaires en fonction du type d'utilisateur 362

Figure 11 : Evolution du volume d'heures travaillées annuel moyen des AI sur la période 1988-2001 367

Figure 12 : Evolution du taux de CLD des Hommes et des femmes entre 1996 et 2002 368

Figure 13 : Le système de solidarité dans les associations intermédiaires 389

Figure 14 : Axe horizontal du système de solidarité dans les associations intermédiaires 439

Figure 15 : Organigramme du processus des professionnalisation des permanents du dispositif des associations intermédiaires 445

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE 7

CHAPITRE I : 16

LES EMPLOIS D'INSERTION, UNE APPROCHE DU SALARIAT PAR SES MARGES 16

INTRODUCTION DU CHAPITRE I 17

SECTION 1 - LES TENSIONS ENTRE L'ECONOMIQUE ET LE SOCIAL CONTRIBUENT A METTRE EN CAUSE LE MODELE DE LA SOCIETE SALARIALE 20

I - ETAT-PROVIDENCE ENTRE FAILLITE RELATIVE DE L'INTERVENTION PUBLIQUE ET RETOUR DE L'INITIATIVE INDIVIDUELLE 21

1.1 - Les trois « régimes » de l'Etat-providence 23

1.2 - Etat-providence : crise économique, crise sociale ou crise du cadre conceptuel du « vivre ensemble » ? 25

1.2.1 - Les raisons évoquées de la «crise » de l'Etat-providence 26

1.2.2 - L'alternative libérale à la « crise » 28

1.2.3 - Nécessité d'un autre cadre conceptuel ? 30

1.3 - Le retour de l'initiative comme condition de création de l'emploi 32

1.3.1 - Des discours qui s'appuient sur une argumentation de type économique… 33

1.3.2 - Des discours qui sous-estiment les capacités du marché économique à jouer un rôle de dominance 36

II - CONDITION SALARIALE ET SALARIAT DEMEURENT-ILS LES VECTEURS CENTRAUX D'INTEGRATION DANS LA SOCIETE MODERNE ? 38

1.4 - Le salariat : une histoire qui trouve ses origines dans l'histoire de l'industrialisation de la société occidentale 39

1.4.1 - Condition et rapport salarial dans la société pré-industrielle 40

1.4.2 - Le rapport salarial « moderne » ou l'avènement du modèle de société salarial fordiste 42

1.4.3 - Les conditions de transformation du rapport salarial «moderne » 43

1.5 - Société salariale, salariat et emploi 48

1.5.1 - L'emploi comme construction sociale de la réalité de la société salariale 50

1.5.1.1 - L'emploi, une construction qui s'est élaborée sur un siècle 50

1.5.1.2 - L'emploi : catégorie universelle ou situation sociale particulière 52

1.5.2 - L'emploi salarié dans la société assure-t-il la protection du travailleur ? 54
1.5.2.1 - Une protection qui s'est construite progressivement 54
1.5.2.2 - La protection par le salariat remise en cause 56
1.5.3 - La mutation des formes de l'emploi : une mise en cause du modèle de l'Etat-providence 57
1.5.3.1 - Du couple « emploi - protection », symbole de l'Etat-providence à la française, à celui de « protection - patrimoine », fondement de l'Etat libéral, ou l'histoire d'un retour en arrière 58
1.5.3.2 - Du binôme classique « travail/emploi » à celui « d'emploi typique/atypique » : une évolution problématique au regard du modèle de l'Etat-providence 60
SECTION 2 - MARCHES DU TRAVAIL, RAPPORTS SALARIAUX ET SOCIETE SALARIALE : REGULATION, SEGMENTATION ET TRANSITION PROFESSIONNELLE 63
I - SEGMENTATION ET MARCHES DU TRAVAIL 65
2.1 - Insertion par l'activité économique et transformations des rapports salariaux 66
2.1.1 - Le rapport salarial : déterminant structural du mode de production capitaliste ou simple forme sociale déterminée par le rapport économique ? 66
2.1.2 - Rapport salarial et évolutions des conceptions 68
2.2 - La théorie de la segmentation : outil d'analyse de l'insertion par l'activité économique ? 71
2.2.1. - L'approche du marché du travail en terme de segment et de stratification du système d'emploi 72
2.2.2. - Stratification des marchés du travail : dynamique segmentationniste et flexibilité des formes d'emploi 75
II - CHOMAGE ET EMPLOI D'INSERTION : INDICATEURS DE L'EXCLUSION DANS LA SOCIETE SALARIALE 81
2.3. - Une société de chômage qui modifie profondément les rapports salariaux classiques 82
2.3.1 - Le chômage : un ensemble de définitions et d'enjeux importants 82
2.3.1.1 - La position de chômage correspond à plusieurs situations distinctes qu'il est difficile de « mesurer » 82
2.3.1.2 - Les chevauchements entre chômage, emploi et inactivité : source de l'exclusion 84
2.3.1.3 - Des enjeux qui rendent complexe l'approche du chômage et l'institue comme la « nouvelle question sociale » 87

2.3.2 - Le chômage d'exclusion : nouvel enjeu pour la société salariale 88
2.3.2.1 - Chômage et « crise » économique dans les sociétés occidentales 89
2.3.2.2 - Chômage et traitement économique ou social des populations en difficulté 90
2.4 - Structuration des Marchés du travail, politiques de l'emploi, emploi d'insertion et organisation de la transition professionnelle 92
2.4.1 - L'utilité de la notion de transition professionnelle dans le contexte des emplois d'insertion 92
2.4.2 - Emploi d'insertion et organisation des marchés du travail 95
2.4.3 - Vers une reformulation de la question du rapport salarial ? 98
CONCLUSION DU CHAPITRE I 100

CHAPITRE II : 103

LA LEGITIMITE DU CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : ENTRE SOLIDARITE ENVERS LES PLUS DEMUNIS ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE LA PLUS ELOIGNEE DE L'EMPLOI 103

INTRODUCTION DU CHAPITRE II 104

SECTION 1 : SOLIDARITE ET INTERVENTION AUPRES DES POPULATIONS LES PLUS DEMUNIES 107

I - LE PAUVRE COMME ETHIQUE DE LA FOI CHRETIENNE 109
1.1 - Ethos de la pauvreté au fondement de la foi chrétienne 109
1.1.1 - Etre pauvre durant la période médiévale 111
1.1.2 - Changement radical de la pensée chrétienne avec l'introduction de la notion de paupérisme 112
1.2 - Pauvreté et ordre social 114
1.2.1 - Une réforme de l'assistance 115
1.2.2 - Une nouvelle politique sociale se dessine 116
1.3 - La pauvreté, une question sociale 120
1.3.1 - La figure du pauvre comme menace pour l'ordre économique 120
1.3.2 - Le paupérisme face à l'essor économique 122
II - PAUVRETE ET MOUVEMENTS DE L'ECONOMIE SOCIALE : UN HERITAGE CONTROVERSE 124
1.4 - Pauvreté, misère sociale et capitalisme 126
1.4.1 - Economie sociale, société de marché et ordre social libéral 126
1.4.2 - Un renversement relatif des valeurs 129

1.5 - Deux conceptions s'affrontent : le coopératisme et le solidarisme 131
1.5.1 - Le coopératisme ou la persistance d'une conception « domestique » de l'activité économique 133
1.5.2 - Le mouvement du Solidarisme : une tentative de laïciser l'entraide 135
1.5.2.1 - Solidarisme et conception de la solidarité : l'approche de Léon Bourgeois 136
1.5.2.1.1 - Une première tentative de définition 136
1.5.2.1.2 - La conception de la solidarité chez Léon Bourgeois 138
1.5.2.2 - Une doctrine fondée sur le « quasi-contrat » 142
SECTION 2 : MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET ENCADREMENT DES POPULATIONS LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI 146
I - UNE GENEALOGIE QUI NE SE DIT PAS 146
2.1 - Héritière d'une tradition ancienne du placement des individus sur le marché du travail 147
2.1.1 - Placement des travailleurs pauvres : premières tentatives de mise en place d'un bureau de placement aux XVIIème et XVIIIème siècles 148
2.1.2 - La Révolution française modifie la conception du placement des travailleurs 150
2.2 - Conceptions et enjeux de l'activité de placement des travailleurs 155
2.2.1 - Domination d'une conception libérale du placement des travailleurs 155
2.2.2 - L'équilibre du marché contre l'organisation du travail 158
II - UNE PRATIQUE SOUTENUE DE PLACEMENT DES POPULATIONS 163
2.3 - Formes et espaces de la mobilisation productive à l'époque contemporaine 164
2.3.1 - Intensification de l'activité de placement de la main-d'œuvre pendant le siècle de l'industrialisation et tout au long du XXème siècle 164
2.3.2 - Insertion par l'activité économique et travail temporaire : de l'activité de placement contraint à l'agence de travail temporaire 167
2.3.2.1 - Le travail intérimaire : un espace social qui se structure dans la seconde moitié du XXème siècle en s'appuyant sur l'essor industriel et l'intervention accrue des pouvoirs publics 168
2.3.2.2 - Enjeux de place dans un système qui se dérégularise 170
2.4 - Insertion par l'activité économique et travail « abrité » : une filiation possible avec le secteur des travailleurs handicapés 173
2.4.1 - Secteur « protégé », logique d'intervention spécifique et transposition possible au champ de l'insertion par l'économique ? 174
2.4.2 - Vers l'idée d'un secteur « abrité » plutôt que « protégé » 178

CONCLUSION DU CHAPITRE II **180**

CHAPITRE III : **182**

LA PRODUCTION D'INSERTION DANS LES STRUCTURES DE L'IAE : VERS L'IDEE GENERALE DE « SALARIES DE LA PRECARITE » **182**

INTRODUCTION DU CHAPITRE III **183**

SECTION 1 - EMPLOYABILITE ET VULNERABILITE DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI **185**

I - DES STATUTS ATYPIQUES POUR UN ACCES INCERTAIN AU MARCHE DU TRAVAIL 188

1.1 - Statuts dérogatoires et droit au travail : conception et enjeux 189

1.1.1. - Des dispositions juridiques dérogatoires au droit du travail 189

1.1.2 - Deux enjeux distincts des dispositions juridiques 193

1.1.2.1 - La recherche d'un cadre légal pour organiser un espace professionnel 193

1.1.2.2 - Des tensions qui ne s'arrêtent pas à la définition des statuts mais interrogent le modèle des rapports salariaux 195

1.2 - Employabilité : une notion ancienne dont le sens a été détourné 198

1.2.1 - Employabilité : un ensemble de définitions plurielles 198

1.2.2 - Employabilité : déplacement du rapport individuel/collectif face au risque de chômage 203

II - VULNERABILITE, RAPPORT DE TRAVAIL ET TRAJECTOIRES DES INDIVIDUS 205

1.3 - La valeur-travail : une histoire d'asymétrie et de différenciation sociale 207

1.4 - Métamorphoses de la valeur-travail : emploi salarié et individuation de la situation salariale 213

1.4.1 - Le travail comme contenu de l'emploi 213

1.4.2 - Individuation de la situation salariale et vision entrepreneuriale de la société salariale 215

SECTION 2 - EXCLUSION DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI **218**

I - L'EXCLUSION ET SES DISCOURS 220

2.1 - Les années soixante-soixante-dix ou le développement d'un processus d'exclusion de certaines populations par une non intégration dans l'emploi comme facteur d'accès à la société de consommation 221

2.1.1 - Un début de période qui illustre une réduction des inadaptations 222

2.1.2 - La lutte contre la pauvreté 223

2.2 - Les années quatre-vingt - quatre-vingt-dix ou la crise de l'emploi et l'accentuation du phénomène de précarisation et des formes d'exclusion sociale et économique de certains groupes sociaux 225
2.2.1 - Le retour de la question de la pauvreté 226
2.2.2 - Exclusion salariale et dualisation sociale 227
2.3 - Les perspectives théoriques rendant compte des mécanismes générateurs d'inégalités 229
II - LES REGISTRES EXPLICATIFS DU PHENOMENE DE L'EXCLUSION 232
2.4 - Une rupture du lien social entre l'individu et la société 233
2.4.1 - Trois paradigmes pour comprendre l'exclusion 234
2.4.1.1 - Le paradigme de la solidarité 234
2.4.1.2 - Le paradigme de la spécialisation 236
2.4.1.3 - Le paradigme du monopole 239
2.4.2 - Le principe de la cohésion sociale en question 241
2.5 - L'exclusion, entre différenciation sociale et déviance 242
2.5.1 - L'approche de l'exclusion comme phénomène de déviance, à partir de l'analyse des groupes d'exclus : « l'interactionnisme symbolique » 244
2.5.2 - L'étude des rapports entre l'individu et la structure sociale : production et contrôle de la déviance 246
SECTION 3 - INSERTION, STRUCTURATION D'UN ESPACE SPECIFIQUE ET GESTION DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI 251
3.1 - Insertion : Des usages divers d'une notion définitivement mal définie… 253
3.1.1 - Insertion : une notion aux contours mal définis 254
3.1.2 - Insertion : des proximités et des équivalences problématiques 257
3.2 - Un champ notionnel qui pose des questions d'ordre méthodologique contribuant au maintien d'une certaine opacité de la définition 258
3.2.1 - Une approche catégorielle de la transition professionnelle 260
3.2.2 - Approche par les acteurs et logique d'intermédiation de l'emploi 262
3.2.3 - Approche de l'insertion et logique de trajectoire des personnes 263
3.3 - L'insertion : un espace de gestion des incapables à l'emploi 266
3.3.1 - L'idée d'espace intermédiaire sur le marché du travail 267
3.3.2 - La mise sous surveillance de la frange la plus démunie de la population la plus éloignée de l'emploi 271

3.3.2.1 - Un espace aux effectifs importants mais qui n'englobe pas la totalité des situations particulières d'emploi aidés 272
3.3.2.2 - Des sorties très contrastées qui reflètent une tension au sein du champ professionnel et confirment l'existence d'espaces cloisonnés et autonomes sur le marché du travail 275
3.3.2.2.1 - Un taux de sortie positif qui peut apparaître trompeur 277
3.3.2.2.2 - Une dimension peu insérante du dispositif « association intermédiaire » 281
CONCLUSION DU CHAPITRE III 284

CHAPITRE IV 288

LE CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE : ORGANISATION DE LA MISE AU TRAVAIL DE LA POPULATION LA PLUS ELOIGNEE DE L'EMPLOI 288

INTRODUCTION DU CHAPITRE IV 289

SECTION 1 - CONSTRUCTION ET POSITIONNEMENT DU CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE 290

1.1 - Les premières expérimentations se constituent en marge du droit 291
1.1.1 - En appui sur la Circulaire n° 44 du 10 septembre 1979 292
1.1.1.1 - L'expérience des CAVA 294
1.1.1.2 - L'expérience des Clubs et centres de prévention spécialisée 296
1.1.1.3 - Un ensemble d'expérimentations qui se structure 297
1.1.2 - Un encadrement hésitant dans le cadre de la mise en place d'un programme expérimental 298
1.1.2.1 - Deux décrets pour appuyer les initiatives des professionnels 300
1.1.2.2 - Un encadrement hésitant à articuler aux changements politiques 302
1.2 - Un secteur en construction qui se caractérise par une hétérogénéité des formes d'action 306
1.2.1 - Un secteur d'action éclaté 308
1.2.1.1 - En amont des dispositifs centraux du secteur de l'insertion par l'activité économique, des activités en appui de structures du travail social existantes 309
1.2.1.2 - Au cœur du secteur de l'insertion par l'activité économique : l'idée de tremplin vers l'emploi 311
1.2.1.2.1 - L'Entreprise d'Insertion : une structure tournée vers le marché et la production de biens et de services 311

1.2.1.2.2 - L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) participe au processus de retour vers l'emploi par le vecteur du prêt de main-d'œuvre aux entreprises 313
1.2.1.3 - Vers l'emploi ordinaire au travers de dispositifs agissant dans une logique de flexibilité de l'entreprise 316
1.2.2 - Un secteur diversifié qui s'organise autour de l'idée institutionnelle de parcours d'insertion 318
1.2.2.1 - Logique d'ensemblier et parcours d'insertion 318
1.2.2.3 - Remise en cause de l'idée de sas : enjeu pour l'association intermédiaire dans la décennie des années quatre-vingt-dix 321
1.2.3 - Une loi d'orientation et de prévention relative à la lutte contre les exclusions 324
1.2.3.1 - Un objet qui trouve une définition administrative 325
1.2.3.2 - L'intervention publique : un équilibre difficile à trouver 328
1.2.3.2.1 - Un soutien sélectif aux structures 328
1.2.3.2.2 - Des procédures d'encadrement contraignantes 329
1.2.3.2.3 - Des risques d'effets pervers pour les publics en insertion 331
1.3 - Enjeux dans le champ de l'insertion par l'activité économique 333
SECTION 2 - ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES ET DIVERSIFICATION DE L'ACTION DE PLACEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE 336
I - L'ASSOCIATION INTERMEDIAIRE : UNE MOBILISATION ASSOCIATIVE DEFINIE PAR UNE DIVERSITE DES PRATIQUES 337
2.1 - Une diversité de situations institutionnelles dans un statut juridique unique 338
2.1.1 - Un dispositif caractérisé par un statut juridique unique 340
2.1.1.1 - Une finalité qui ne se modifie pas 340
2.1.1.2 - Mais les rapports avec l'Etat évoluent 342
2.1.1.3 - Normes d'emploi et droit au travail 343
2.1.1.4 - Statut salarial et protection sociale 344
2.1.2 - Une diversité de situations institutionnelles pour répondre à un double souci, peut-être contradictoire 345
2.2 - Une diversité au nom du développement pérenne de la structure 348
2.2.1 - Assurer la pérennité de la structure en diversifiant ses missions 349
2.2.1.1 - Une diversification importante et nécessaire 349
2.2.1.2 - Une diversification : source de tensions 352
2.2.2 - La diversification des utilisateurs : condition d'un développement efficace 357

2.2.2.1 - Une évolution où domine le secteur marchand 358
2.2.2.2 - 1998 : une date charnière dans les évolutions observées 359
2.2.3 - La diversification des utilisateurs : illustration d'une hétérogénéité du champ des associations intermédiaires 360
2.2.3.1 - Trois pôles organisent la répartition des structures 361
2.2.3.2 - Un utilisateur principal est une situation dominante dans le champ des associations intermédiaires … 362
II - UNE OFFRE DE SERVICE FAIBLEMENT REINSERANTE, ORIENTEE SUR LA TENTATIVE DE MISE AU TRAVAIL DES POPULATIONS LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI 364
2.3 - L'activité de « Mise à Disposition » s'inscrit dans une logique de rupture 365
2.3.1 - L'activité de « mise à disposition » a subi une inversion de tendance après la promulgation de la loi de lutte contre les exclusions 365
2.3.2 - Un contexte de chômage aggravé qui pèse sur le secteur de l'insertion par l'activité économique 367
2.4 - Des enjeux forts traversent le champ de l'intérim d'insertion et la fonction de placement des populations les plus éloignées de l'emploi 369
2.4.1 - Réorganisation du champ de l'intérim d'insertion 369
2.4.2 - Les relations de concurrence avec l'ANPE 371
SECTION 3 - AGENCEMENT DU DISPOSITIF ET COHERENCE ORGANISATIONNELLE 373
3.1 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : logique économique et paradigme adaptatif 374
3.3.1 - La logique intégrative présente dans le champ de l'insertion par l'économique mais plus souvent dans le secteur de l'utilité sociale 376
3.3.2 - La logique de solidarité : une approche communautaire du projet de lutte contre l'exclusion 378
3.3.3 - La logique économique au service du marché 381
3.3.4 - Des populations adaptées au poste de travail 383
3.2 - Agencement des dispositifs et cohérence organisationnelle : des structures entre deux logiques d'action 385
3.2.1 - La logique de « marché » dans un système de représentations sociales stratifié 385
3.2.2 - La logique sociale des associations intermédiaires : tension entre une réalité complexe et un principe de séparation 387
3.3 - L'hybridation : une tendance générale qui définit l'association intermédiaire 388

CONCLUSION DU CHAPITRE IV **390**

CHAPITRE V : **392**

DYNAMIQUES DE PROFESSIONNALISATION DANS LE DISPOSITIF DES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES : **392**

EMERGENCE D'UN NOUVEAU SEGMENT PROFESSIONNEL DE L'INTERVENTION PUBLIQUE **392**

INTRODUCTION DU CHAPITRE V **393**

SECTION 1 - PROFESSIONNALISATION, GROUPE PROFESSIONNEL ET PROFESSION : UN ENSEMBLE THEORIQUE DIFFICILE A CLARIFIER **394**

1.1 - La notion de profession : un ensemble conceptuel difficile à définir 396

1.1.1 - Un terme aux définitions multiples 396

1.1.2 - Profession : problème de traduction d'un concept anglo-saxon 398

1.1.3 - Le « groupe professionnel » comme mode de dépassement de l'impasse définitionnelle 399

1.2 - Le processus de professionnalisation est au cœur de la définition de profession 404

1.2.1 - L'approche fonctionnaliste de la professionnalisation 404

1.2.2 - Professionnalisation, groupe professionnel et profession dans le champ de l'insertion par l'activité économique 407

SECTION 2 - MOUVEMENT ET PERENNISATION DES EMPLOIS DE PERMANENTS **410**

I - DEUX ETAPES DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES PERMANENTS DES ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES 411

2.1 - Une première période de précarité des formes d'emploi qui se définit par la prégnance de statuts aidés dans l'organigramme des structures 413

2.1.1 - Premiers recrutements de permanents 413

2.1.1.1 - Division des tâches entre les premiers permanents embauchés 418

2.1.1.1.1 - La fonction secrétariat-accueil : une multiplicité de tâches au service d'une mission 419

2.1.1.2 - Une complémentarité des fonctions qui masque des positions asymétriques fortes au sein du duo initial 426

2.1.2 - La poursuite du recrutement voit se nouer des tensions entre deux conceptions de l'activité professionnelle, polyvalence et spécialisation des tâches : prémisses de la caractérisation de la seconde période 430

2.2 - Professionnalisation des postes et recrutement de professionnels « spécialisés » caractérisent la seconde période 433

2.2.1 - Processus de stabilisation de l'équipe de base mais précarisation de certaines formes d'emplois 434
2.2.2 - Renforcement de l'équipe par le développement de postes à profil 437
2.2.2.1 - Développement de postes à profil autour du pôle « accompagnement » des bénéficiaires 440
2.2.2.2 - Les relations avec les clients : second pôle d'activité 442
II - UN PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION QUI DEPASSE LES SEULES FRONTIERES DU CHAMP DE L'INTERIM D'INSERTION MAIS TOUCHE L'INTERVENTION SOCIALE DANS SON ENSEMBLE 445
2.3 - Les permanents des associations intermédiaires : à la recherche d'un compromis entre action bénévole et statut salarial 446
2.3.1 - Bénévolat et salarisation des activités 447
2.3.1.1 - Des associations sans bénévoles de terrain 449
2.3.1.2 - Des associations avec des bénévoles engagés sur des objets limités de l'action de la structure 450
2.3.1.3 - Des organismes dans lesquelles certains bénévoles participent activement au travail d'accueil et de permanence, de suivi des bénéficiaires et de relation avec les utilisateurs 450
2.3.2 - Des « cultures » différentes d'association 452
2.3.2.1 - Initiative locale et présence d'un bénévolat actif 452
2.3.2.2 - Initiatives professionnelles ou institutionnelles et absence relative de bénévolat 453
2.4 - Logiques professionnelles, logiques institutionnnelles et logiques de mission : une mise en tension du processus de professionnalisation 456
2.4.1 - Trois logiques de structuration de la professionnalisation des emplois qui masquent des enjeux classiques de segmentation de l'emploi 456
2.4.2 - La logique du segment professionnel, comme forme du dépassement des apparences 460
CONCLUSION DU CHAPITRE V 462
CONCLUSION GENERALE 464
BIBLIOGRAPHIE 473
ANNEXES 498
ANNEXE 1 - TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES 499

Annexe 1.1 - Loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions 499
Annexe 1.2 - Dispositifs juridiques du champ de l'insertion par l'activité économique 514
ANNEXE 2 - SOURCES DOCUMENTAIRES 516
Annexe 2.1 - Fiches de synthèse des monographies des associations intermédiaires enquêtées 516
Annexe 2.2 - Entretiens avec les permanents 547
Annexe 2.3 - Tableau de monographies complémentaires d'associations intermédiaires, de chantier d'insertion (et CAVA, RQ) et d'entreprise de travail temporaire d'insertion 549
ANNEXE 3 - GRILLE D'ENTRETIEN 551
TABLE DES AUTEURS 554
TABLE DES ILLUSTRATIONS 559
TABLEAUX 559
ENCADRES 561
FIGURES 563
TABLE DES MATIERES 564