



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



SYNDICALISME CFDT ET ECONOMIE SOLIDAIRE

Laurent Gardin

Université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis

Jacques Gautrat

CRIDA

Jean-Louis Laville

Chaire relations de service, Cnam

Julien Scolaro

CRIDA

Rapport final

Juin 2010

Agence
d'objectifs
IRES



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

2 passage Flourens 75017 Paris
Tél : 01 40 25 10 85 - Fax : 01 40 25 10 81

SYNDICALISME CFDT ET ECONOMIE SOLIDAIRE

Rapport final

Juin 2010

*Ce rapport a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales)
et a été réalisé dans le cadre de l'Agence d'objectifs.*

*Son contenu ne reflète pas nécessairement le point de vue de la CFDT.
La CFDT tient ainsi à préciser qu'elle ne souscrit pas à l'analyse en termes de discrimination positive
présente dans le chapitre consacré à l'insertion.*

SOMMAIRE

Introduction générale.....	4
Partie I. Une définition de l'économie solidaire	6
1. La diversité des services de proximité	6
2. Un idéal-type de services solidaires	10
3. Une perspective plus large d'économie solidaire.....	13
Partie II. La Cfdt acteur de procédures d'insertion	19
1. La problématique de l'insertion au sein de la CFDT	20
2. Cinq catégories d'acteurs cédédistes dans l'insertion	38
3. Les expérimentations et leur bilan provisoire	64
Conclusion L'insertion à la croisée des chemins	85
Partie III. Services à la personne et services de proximité	88
Introduction	88
1. La pluralité des niveaux d'action de la CFDT	89
2. Syndicalistes et associatifs face aux enjeux des services à la personne.....	92
Conclusion.....	99
Partie IV. La coopération internationale, les loisirs, la culture et le tourisme, l'épargne salariale solidaire, l'accès et le maintien dans le logement	101
1. La coopération internationale	101
2. Les implications en matière de consommation responsable et équitable.....	106
3. Les loisirs, la culture et le tourisme.....	108
4. L'épargne salariale et l'épargne salariale solidaire	115
5. L'accès et le maintien dans le logement	123
Partie V. Du diagnostic aux scénarios prospectifs	126
Scénario 1. Le scénario tendanciel : l'accent porté sur l'insertion.....	126
Scénario 2. Le scénario de mise en cohérence : de nouvelles transversalités.....	133
Scénario 3. Le scénario d'élargissement des convergences : l'économie plurielle.....	139
Annexe méthodologique.....	146
Démarche pour l'insertion.....	146
Démarche pour les services à la personne et les services de proximité	147
Démarche pour la coopération internationale, les loisirs, la culture et le tourisme, l'épargne salariale solidaire, l'accès et le maintien dans le logement.....	148
Bibliographie.....	150

INTRODUCTION GENERALE

Les entretiens menés lors de la recherche ont fait apparaître le risque de confusion entre plusieurs notions qui sont mobilisées dans le discours des acteurs (économie solidaire, économie sociale, secteur associatif).

Dans une première partie, il est donc précisé ce qu'est l'économie solidaire puisqu'il existe aujourd'hui suffisamment de travaux internationaux pour stabiliser une définition. Celle-ci permet de distinguer l'économie solidaire de l'économie sociale et du secteur associatif.

La deuxième partie approfondit les actions que la CFDT mène dans le domaine de l'insertion, parce qu'il semble que ce soit ce volet qui concerne un grand nombre d'usagers, de prestataires salariés de service, de militants, de permanents, de retraités, de bénévoles CFDT et d'institutions. Deux caractéristiques de l'insertion lui attribuent une place prioritaire, la première est que les pratiques de l'insertion ne sont pas limitées à des compétences et métiers spécifiques et sont beaucoup plus ouvertes aux activités syndicales et aux pratiques populaires des gens ordinaires, notamment des salariés en exercice dans les entreprises qui accueillent les personnes en insertion. Dans ce domaine tout individu pourrait prendre sa place. En outre, l'insertion constitue un dossier dans lequel la CFDT, depuis de nombreuses années, s'est beaucoup impliquée dans ses congrès, ses colloques et ses rencontres. Elle a investi ses fédérations, ses instances locales et ses sections d'entreprise constituant, de ce fait, un domaine riche en information et en débats.

La CFDT aborde la problématique de l'insertion à partir de décisions volontaristes affirmées dans ses congrès qui tendent à mettre en pratique ses valeurs égalitaristes dans une société où deux nouvelles inégalités sont apparues, d'abord l'inégalité qui ne cesse de se creuser entre les chômeurs et les salariés et ensuite entre les chômeurs les plus fragiles et les autres catégories de chômeurs. Les actions de la CFDT, concernant la lutte contre le chômage des populations les plus fragiles, se construisent d'une manière empirique en suivant pas à pas les actions de ses militants qui sont chargés sur le terrain de mettre en application ces principes égalitaires.

Une cellule spécifique a été créée au sein de sa confédération. Elle est chargée de suivre l'évolution de ces actions tout en maintenant le cap des décisions confédérales. Dès le départ, cette politique de soutien des plus fragiles s'est

associée avec les associations de lutte contre l'exclusion et d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui se prévalaient des mêmes objectifs à partir des mêmes valeurs. Les créateurs de ces associations étant souvent des anciens militants ou sympathisants de la CFDT. On assiste donc à une alliance entre collectif d'associations, responsables syndicaux, Sections Syndicales d'Entreprises (SSE), militants CFDT du service public de l'emploi (SPE) vers l'insertion des populations les plus fragiles et qui partagent la même idéologie égalitaire.

Mais il existe aussi d'autres domaines dans lesquels l'action de la CFDT a un rapport avec l'économie solidaire sans que celui-ci ne soit toujours explicité et clarifié par les acteurs concernés (partie 2).

Les parties deux à quatre restituent les données fournies par les enquêtes menées sur les actions de la CFDT, considérées par la confédération comme relevant de l'économie solidaire ou ayant un rapport avec cette dernière. L'analyse conduit, dans chacune de ces parties, à mettre en perspective les actions étudiées avec l'approche de l'économie solidaire reconnue au niveau international et précédemment présentée.

À partir de ces éléments, trois scénarios prospectifs sont esquissés afin de faciliter, selon la méthodologie propre à la prospective, une réflexion au sein de la CFDT sur les relations qui peuvent être établies avec l'économie solidaire.

Scénario 1. Le scénario tendanciel : l'accent porte sur l'insertion.

Scénario 2. Le scénario de mise en cohérence de nouvelles transversalités.

Scénario 3. Le scénario d'élargissement des convergences, l'économie plurielle.

PARTIE I.

UNE DEFINITION DE L'ECONOMIE SOLIDAIRE

Les études menées depuis la seconde moitié des années 1980 ont permis de saisir les caractéristiques d'initiatives locales apparues depuis les années 1970 et qui ne correspondaient pas aux formes de création d'activités typiques des entreprises privées et publiques. Pour en résumer les résultats, sont d'abord présentés un certain nombre de démarches micro-collectives en œuvre depuis quelques années dans plusieurs pays européens ; fondées sur la recherche de nouvelles solidarités elle se veulent en même temps créatrices de services dans le champ des activités de proximité. Dans un deuxième temps, la convergence de ces démarches est soulignée pour défendre l'hypothèse de l'émergence d'une création institutionnelle, par-delà la diversité des expériences. Cette hypothèse d'une dynamique d'économie solidaire a été confortée par l'apparition de démarches comparables dans d'autres champs d'activité comme il est mentionné dans un troisième temps.

1. La diversité des services de proximité

Les pays européens connaissent des évolutions sociétales importantes (vieillesse socio-démographique, augmentation du taux d'activité professionnelle des femmes, changement des structures familiales, ...). Sous l'effet de ces évolutions, les besoins d'aide aux personnes âgées, d'accueil de jeunes enfants et tous les autres besoins de « qualité de vie » devraient engendrer une croissance exponentielle des emplois dans les activités de proximité. Mais les données ne sont pas si simples. Les activités de proximité sont loin de connaître un développement aussi inéluctable que ne le supposerait un raisonnement mécanique liant augmentation des besoins sociaux et augmentation de l'offre de services. Devant les difficultés rencontrées, l'idée s'est imposée que le moyen de concrétiser le gisement potentiel d'emplois de proximité était de lever les obstacles à l'émergence d'un marché dans ces activités.

Mais le débat sur l'emploi peut être inscrit dans une réflexion plus large incluant les thèmes de la professionnalisation, de l'égalité devant les services, du lien social et de la répartition entre espaces privé et public.

C'est du moins ce qu'ont cherché à faire valoir de nombreuses initiatives dans lequel l'acte d'entreprendre ne relève pas à titre principal du calcul d'investissement ; par leur fonctionnement, elles ont prouvé leur capacité à

engendrer des relations de confiance entre les parties prenantes des services grâce aux garanties qu'elles fournissent aux salariés comme aux usagers. Au-delà des spécificités sectorielles, une réflexion transversale sur ces innovations peut donc être proposée en partant d'études de cas effectuées au début des années 1990.

France et Royaume-Uni : des réalisations sectorielles

Le Royaume-Uni se caractérise par un bouleversement de ses politiques sociales aussi fort que celui auquel se confronte la France, mais opérant en sens inverse dans les années 1980. Alors que la France hérite d'un centralisme déstabilisé par une amorce de décentralisation, le Royaume-Uni voit sa tradition d'autonomie des collectivités remise en cause par l'action d'un gouvernement central cherchant à mieux contrôler les dépenses sociales. Il en résulte dans les deux pays de fortes perturbations dans les systèmes « associatif » et « volontaire », principaux prestataires de services sociaux. C'est pourquoi, les services innovants apparaissent et s'imposent dans des champs d'activité nouveaux plus que dans les champs traditionnels de l'action sociale en pleine recomposition.

Au Royaume-Uni, les cas du transport communautaire et de l'action pour l'environnement relèvent d'une telle logique.

- Les organisations de transport communautaire sont des rassemblements d'individus et de groupes qui se sont rapprochés pour pallier l'absence de transports adaptés à leurs besoins en créant et en gérant des possibilités de transport à l'échelon local. Chacune d'entre elles organise certains des services suivants : la location de minibus sans chauffeur ou avec chauffeur bénévole ; un transport de porte à porte pour les personnes dont la mobilité est réduite ; des systèmes de taxis collectifs ou de bus fondés sur l'aide mutuelle, surtout dans les zones rurales ; une médiation pour organiser l'utilisation coordonnée et partagée de véhicules ; des déménagements, débarras et reventes de meubles ; la desserte de lieux excentrés. La Community transport association (CTA) reconnue au niveau national comme organe représentatif du transport communautaire a environ 400 organisations adhérentes, un répertoire établi par le Ministère des transports dénombre 570 organisations en Grande-Bretagne pour 1990. « En moyenne les groupes de transport communautaire offrent leurs services à 300 organisations volontaires » [Mac Guinness, Bryman, Gillingwater, 1991], en tout cas leur développement a contribué à inclure dans la planification régionale « les services de mobilité » pour la population.
- Les « Groundwork trusts » sont des sociétés fondées sur le partenariat entre militants écologiques, collectivités locales, entreprises et organismes para-gouvernementaux chargés de l'environnement. La première fut initiée en

1981. Au nombre de 27 en 1990, ces trusts ont réalisé plus de 3.000 projets sur l'environnement pendant leurs huit premières années de fonctionnement, ayant comme point commun la participation des habitants concernés à la conception et à la mise en œuvre. Une fondation Groundwork coordonne l'activité des trusts existants et apporte un soutien aux nouveaux trusts. Elle rassemble les financements nationaux pour l'ensemble du réseau émanant de sources publiques et privées, assure la promotion du concept ainsi que la formation et l'information. Elle cherche à essaimer dans d'autres pays européens et Chantier nature à Lille est la première concrétisation de cette volonté.

- En France, les crèches parentales constituent un exemple d'innovation s'imposant du fait de l'insuffisance tant quantitative que qualitative de l'offre émanant du service public. Elles sont issues d'une volonté de responsabilisation des parents et de socialisation du jeune enfant. Reconnues en 1981 après avoir émergé sous la forme de crèches sauvages en rupture par rapport à la médicalisation, au cloisonnement et à la spécialisation traditionnels des modes collectifs de garde d'enfants, elles se sont largement développées puisqu'en 1990 elles sont plus de 750. Deux tendances marquent leur évolution. La première est l'élargissement des catégories d'initiateurs de crèches parentales, beaucoup relèvent de l'initiative de professionnels qui veulent créer leur emploi, voire d'institutions ou de collectivités locales. La seconde est l'élargissement du public concerné. A l'origine urbain et même parisien, le mouvement s'est diffusé par sa souplesse d'adaptation. Se diversifiant en intégrant des fonctions d'accueil à temps partiel, ne nécessitant pas de mise de fonds exorbitante et présentant un coût de fonctionnement en moyenne inférieur d'un tiers aux autres structures collectives, la crèche parentale s'est implantée un peu partout, surtout là où il n'existait pas d'autre mode d'accueil collectif.

Enfin, dans les deux pays s'est répandue une forme d'entreprise ayant un double objet : la production de biens et de services d'une part, l'insertion des groupes les plus touchés par le chômage d'autre part. En France, ce sont les entreprises d'insertion, au nombre de 186 en 1990, et au Royaume-Uni les entreprises communautaires surtout présentes en Ecosse où elles sont 166 en 1990.

Allemagne et Italie : des services locaux intégrés

L'Allemagne et l'Italie possèdent un système décentralisé dans lequel les politiques sociales sont conçues au plan local. Rien d'étonnant donc à ce que l'offre de services dépende plus du contexte territorial que du secteur d'activité.

- En Allemagne, le mouvement d'auto-assistance est indissociable de la mouvance alternative, critique vis-à-vis de la standardisation des services

sociaux et opposée à la régulation par le marché préconisée par les libéraux. Il cherche à faire reconnaître une « nouvelle subsidiarité » fondant l'élaboration des services sociaux sur l'expression et l'organisation des groupes concernés soutenus par des professionnels qui soient aussi des militants. Le foisonnement des projets de services issus de ce creuset est spectaculaire. Selon des estimations, datant de la première moitié des années 1980, le nombre de groupes d'auto-assistance pour le seul domaine de la santé et de l'aide à domicile se serait situé entre 5.000 et 10.000, si on inclut un domaine plus large on arrive à 16.500 en 1981 et à 22.000 en 1984 [Franz, 1987]. Le taux de rotation élevé de ces projets et leurs difficultés de pérennisation tiennent à la concurrence avec les œuvres de bienfaisance implantées depuis longtemps, à la méfiance des collectivités locales et à la quasi-absence d'organismes de soutien à orientation économique ou gestionnaire ainsi que de structuration sectorielle ou nationale.

- Les coopératives de solidarité sociale en Italie ont, quant à elles, connu une institutionnalisation rapide. Guère plus d'une dizaine en 1976 elles sont en 1990 plus de 1.000. Ce dynamisme s'explique par une greffe réussie entre des bénévoles conscients des limites de leurs actions et une confédération coopérative cherchant à se développer. Elle a produit une nouvelle forme institutionnelle, la « coopérative sociale », admettant plusieurs types de membres : les salariés qui ont un emploi dans la coopérative, les volontaires qui travaillent de façon bénévole et les usagers-clients aux besoins desquels la coopérative cherche à répondre. Ces coopératives se partagent maintenant en deux types, auparavant confondus. D'une part, les coopératives de solidarité sociale offrant des services sociaux : cette catégorie comprend les centres de soins de jour ou en continu, les services à domicile pour les personnes âgées ou handicapées ; elles sont souvent sollicitées par les communes pour inventorier les demandes et organiser leur offre en réponse à celles-ci. D'autre part, les coopératives de solidarité sociale pour l'intégration dans un emploi : cette catégorie comprend les coopératives produisant des biens ou des services dans l'objectif d'insérer des chômeurs en leur procurant des emplois temporaires.

La contrepartie du remarquable essor des coopératives sociales en Italie réside dans les très fortes disparités régionales. Sans forte péréquation nationale ces nouveaux services s'implantent dans les régions, comme l'Emilie-Romagne, où le tissu socio-économique est le plus dense au détriment du Sud.

2. Un idéal-type de services solidaires

La mise en perspective de nombreuses expériences observées dans divers contextes nationaux amène à formuler l'hypothèse d'un idéal-type¹ des services de proximité se situant dans une perspective d'économie solidaire parce qu'ils fondent l'initiative économique sur la volonté de promouvoir des rapports sociaux de solidarité.

Cet idéal-type des services solidaires présente deux caractéristiques majeures.

- Les services sont conçus par le biais d'une impulsion réciproitaire qui permet une construction conjointe de l'offre et de la demande à travers des espaces publics de proximité.
- Une fois créés, les services se consolident par l'hybridation entre différents types de ressources : marchandes, non marchandes et non monétaires.

La construction conjointe des services

Si les expériences dans l'insertion par l'économie, la garde d'enfants, l'aide à domicile ou l'action pour l'environnement peuvent être regroupées c'est qu'elles proposent *une nouvelle modalité de conception des services à partir d'une impulsion réciproitaire*.

Au lieu que chacun essaie de résoudre individuellement et dans la sphère privée les problèmes quotidiens auxquels il est confronté, les services solidaires proposent de les traiter dans la sphère publique, c'est-à-dire une sphère de la parole et de l'action en commun qui se distingue par son ouverture de la sphère privée de la famille [Chanial, 1992]. Au départ, ce ne sont souvent que quelques personnes qui commencent à aborder entre elles des questions dont elles ne parlaient pas auparavant. C'est par la prise en compte de ces réalités multiformes dans la discussion que demande et offre peuvent s'ajuster réciproquement. Que ce soit des usagers, des bénévoles ou des professionnels, se constituent alors des *espaces publics de proximité* [Eme, 1993] qui autorisent une réponse aux demandes autre que celle émanant d'études de marché ou de besoin. Les rapports qui se nouent transgressent le cadre traditionnel d'une prestation de service et conditionnent l'innovation socio-économique. Dans des services où l'enjeu de la

¹. Comme l'a énoncé Weber [1918] qui a introduit ce concept « on obtient un idéal-type en accentuant unilatéralement un ou plusieurs points de vue et en enchaînant une multitude de phénomènes donnés isolément... qu'on ordonne selon les précédents points de vue choisis unilatéralement, pour former un tableau de pensée homogène ». Ce tableau de pensée n'est pas une représentation exacte de la réalité mais il accentue certains traits pour les besoins de la recherche. L'idéal-type ne se confond pas avec le réel, il en dégage les composantes pour préciser des hypothèses et caractériser des phénomènes. En cela, il est un moyen de connaissance et non une fin en soi.

confiance est décisif puisqu'ils pénètrent dans l'intimité des usagers, le propre des services analysés est de produire un type particulier de confiance interpersonnelle par le recours à un espace-temps commun de parole partagée. Si l'on distingue, à la suite de Giddens [1994] deux types de confiance, la confiance en des systèmes-experts et la confiance envers les personnes, les services de proximité relevant d'une logique solidaire démontrent, plus que d'autres, leur capacité à développer ce second type de confiance basé sur l'engagement de face-à-face, la rencontre et la co-présence. Dans les espaces publics de proximité qu'ils construisent se joue plus que l'expression de la demande ; c'est la formation d'une confiance interpersonnelle qui est rendue possible par le développement de sociabilités primaires fondées sur la recherche d'un « mieux-vivre » collectif. Le lien social n'est plus seulement référé à des relations impersonnelles, mais à des relations intersubjectives, à des liens d'« interconnaissance directe et concrète » [Godbout, Caillé, 1992 : 197] respectueux des règles démocratiques². Si l'on se réfère à la problématique d'Habermas, il y aurait une cohérence entre l'inscription des services dans le « monde vécu » des personnes auxquelles ils s'adressent et le processus d'interaction à partir duquel ces services sont élaborés. En effet, le monde vécu, fonds d'évidences éprouvées et partagées, est à la fois le contexte et la ressource sur laquelle peut se construire une interaction, c'est-à-dire une action collective basée sur l'intercompréhension et permettant par là la définition et la réalisation d'un projet commun. Les services ne sont pas abordés dans une perspective fonctionnelle déterminée par la seule intervention des professionnels de l'action sociale, mais sont appréhendés à travers des micro-espaces publics qui mettent en discussion différentes hypothèses ou éventualités de prestations.

Les acteurs des services solidaires décident d'entamer une action volontaire traitant collectivement des problèmes rencontrés par chacun. Ainsi des structures fournissant des aides à domicile se donnent pour première mission de sauvegarder l'équilibre familial ; l'intervention professionnelle soulage les tensions en associant les personnes âgées et leurs familles à la définition d'un projet d'aide. La relation triangulaire entre l'association, les usagers et les salariés confère un rôle actif aux familles tout en facilitant une prise de recul par la réflexion collective. Comme Ben-Ner et Van Hoomissen [1991] l'ont noté, c'est la place des usagers qui s'avère déterminante pour constituer l'offre, que ce soit par leur initiative propre, par leur association à des travailleurs sociaux ou par l'intervention de professionnels qui sont devenus conscients des demandes insatisfaites en raison de leur immersion dans la production de services.

La consolidation des services par l'hybridation

². La question de la confiance est traitée de façon plus détaillée dans la contribution dont sont extraites ces quelques notations : Eme, Laville [2000 : 361-401].

Les premiers projets de services de proximité situaient l'action réciproitaire dans l'économie non monétaire. Après 1968, le mouvement des « crèches sauvages » né à Paris essaima en France et dans d'autres pays comme l'Allemagne où se créèrent les « boutiques d'enfants » de Berlin. Les crèches sauvages affichaient leur portée contre-culturelle et leur visée anti-institutionnelle, elles rejetaient les autres lieux d'accueil collectif et l'emprise des institutions considérées comme des relais de l'idéologie dominante. La « volonté d'indépendance et le désir de pouvoir en toute liberté formuler la recherche d'une nouvelle expression pédagogique et relationnelle ont tenu les groupes existants à l'écart des institutions publiques ressenties comme exerçant obligatoirement un pouvoir de contrôle et de normalisation » [Passaris, 1984 : 2]. En Allemagne, selon une enquête menée en 1987 par le Bureau national d'information et de liaison pour le développement et le soutien des groupes d'auto-assistance, la première génération des groupes d'auto-assistance s'est constituée par différenciations progressives au sein de mouvances contestataires qui cherchaient au plan local à produire une contre-société. D'ailleurs, le fait que les projets de services de proximité soient désignés comme projets d'auto-assistance quel que soit le secteur considéré marque bien cette origine commune.

Les inconvénients liés à la seule inscription dans le cadre de l'économie non monétaire n'ont pas tardé à se manifester avec violence. La face cachée de l'alternative a été découverte sans avoir été anticipée : faiblesse des moyens, isolement, précarité des actions, taux de rotation des volontaires, ampleur des responsabilités au regard des gratifications retirées de l'expérience. L'épuisement a entraîné la disparition de bien des tentatives, mais par-delà les abandons, leur force a été de relativiser et de contextualiser leur utopie initiale sans y renoncer. Parce que leur objectif n'était que de lancer des services dans un domaine limité, cette réorientation a été facilitée par rapport à des expériences de communauté de vie et de travail versant dans l'affrontement interpersonnel au fur et à mesure que les transformations projetées se dérobaient. En somme, l'utopie a été le ferment d'une mise en mouvement que les développements de chaque projet ont fortement tempéré de réalisme, évolution que la crise « économique » a favorisée, en mettant au premier plan des préoccupations telles que le maintien de services collectifs accessibles à tous et la création d'emplois. L'exemple des crèches parentales reflète cette évolution. « D'une part, pour les parents il est devenu de plus en plus difficile de dégager à la fois du temps pour participer au fonctionnement des crèches et de l'argent pour l'autofinancer », « d'autre part, l'importance de la stabilité d'un emploi salarié s'est fait sentir » [*ibid.*]. En cela les expériences menées aujourd'hui, apparaissent comme les conséquences de la double crise de la synergie entre marché et Etat. Dans leur recherche de sens elles témoignent de la crise de valeurs exprimée à la fin des années 1960, par leur empirisme elles internalisent les contraintes engendrées par la crise économique qui a suivi. Cette double filiation se traduit dans la référence à des

valeurs générales articulée à la volonté de résolution de problèmes concrets dans un champ déterminé.

3. Une perspective plus large d'économie solidaire

D'autres expériences ont été associées à la perspective d'économie solidaire et sont venues renforcer celle-ci. Aux services solidaires se sont ajoutés des modes d'échange comme le commerce équitable, les finances solidaires et les réseaux d'échanges non monétaires.

Le commerce équitable

Deux cent cinquante millions de personnes sont impliquées dans des organisations non gouvernementales qui sont cinquante mille dans les pays du Sud [PNUD, 1993]. Sans ignorer qu'elles peuvent reproduire la culture de l'assistance, introduire des clivages dans les communautés locales entre bénéficiaires et exclus de l'aide internationale ou prêter le flanc à la corruption et aux détournements de fonds par manque de discernement politique, il convient de prendre acte de leur existence. Elles ont prouvé leur capacité à être plus proches des populations que l'action étatique [Clarke, 1991 ; Favreau, 1998], à laquelle elles ne se substituent pas et elles ont joué un rôle de premier plan dans les luttes pour les droits des plus faibles et contre la discrimination, pour l'annulation de la dette ... La rencontre de certaines de ces organisations du Sud avec des associations écologiques et en faveur des droits de l'homme du Nord explique la naissance du commerce équitable. Il vise deux objectifs :

— « améliorer le sort des petits producteurs du Sud, marginalisés par manque de moyens financiers et d'expériences, en créant des débouchés pour commercialiser leurs produits agricoles ou artisanaux auprès de consommateurs du Nord soucieux de participer à une meilleure solidarité Nord-Sud ;

— être un réseau de consommateurs en sensibilisant l'opinion publique aux injustices des règles du commerce international et en entreprenant des actions auprès des décideurs politiques et économiques » [Ritimo-Solagral, 1998 : 15]

D'après les estimations disponibles, le commerce équitable « concerne 550 regroupements de producteurs répartis dans 44 pays soit 800.000 travailleurs qui font vivre 5 millions de personnes » dans les pays du Sud. Il participe de la construction d'institutions capables de réguler, sur le plan social et environnemental, le marché mondial. Cet effort, de la part d'un mouvement populaire, n'est pas sans rappeler celui ayant abouti à l'État social au dix-neuvième siècle. Il tente, en tout cas, d'explorer un espace articulant économie et politique : 60.000 volontaires sont impliqués dans 15 pays européens, 4.000

emplois ont été créés dans 3.500 « magasins du monde » et leur taux moyen de croissance est de 20 % par an. Mais les disparités nationales demeurent fortes, le chiffre d'affaires réalisé en Hollande est 500 fois supérieur à celui de la France. De toute façon les campagnes internationales pour la défense des droits des travailleurs du Sud comptent autant que le volume des transactions. Les actions de sensibilisation sont aussi importantes que les échanges qui doivent, sans céder à la banalisation³, atteindre un seuil suffisant pour interpeller la réalité du commerce mondial.

Les finances solidaires

Le système financier exclut nombre d'entrepreneurs potentiels. Sélectivité du crédit et rationnement de l'offre découlant de la recherche de rentabilité bancaire aboutissent à ce que « seulement 22 % des entreprises nouvellement créées obtiennent un financement bancaire » [Alcoléa, 1999 : 5]. Pour remédier à cette inégalité devant l'initiative, des actions de mobilisation d'épargne locale et solidaire ont commencé à s'organiser et mériteraient l'encouragement ou, pour le moins, la suppression des discriminations fiscales négatives dont elles font l'objet. Les formules varient. En se limitant aux expériences françaises, on peut citer : participation en capital pour Autonomie et Solidarité dans le Nord, Herrikoa au Pays Basque, Femi Qui en Corse ; financement des investissements et du démarrage de l'entreprise pour les Clubs d'épargne pour les femmes qui entreprennent (CLEFE) ; prêt avec remboursement en nature à partir du produit à venir de l'activité pour le Jardin des Hespérides à Avignon... [Servet, 1999a ; Guérin, Vallat, 1998]. Le financement solidaire constitue un instrument pour combattre l'avancée de la polarisation sociale entre riches et pauvres. Il s'agit de démocratiser l'accès au crédit et de mieux accompagner la création d'activités pour enrayer la baisse de leur nombre et augmenter leur taux de survie.

Cette motivation prend place dans un mouvement de constitution d'une épargne socialement responsable : « les Français ont investi plus de 411 millions d'euros dans des placements boursiers éthiques et de solidarité, près de 20 millions d'□ euros placés en produits bancaires éthiques et environ 15 millions d'euros placés en capital-risque dans des milliers de petites entreprises » [Alcoléa, *op. cit.*]. Pour ce qui est du capital-risque de proximité et solidaire, il réunit 7.000 actionnaires pour environ 6 millions euros et a aidé 650 entreprises. L'une des initiatives les plus connues est celle des Clubs d'investisseurs pour une gestion alternative et locale de l'épargne (CIGALES). Lancée en 1983, elle fédère 200 clubs qui ont soutenu plus de 350 entreprises, investi 12 millions d'euros et

³. D'où des débats sur la commercialisation limitée aux Magasins du monde ou s'ouvrant à la grande distribution, sur l'équilibre volontariat-professionnalisation ; pour la France, cf. les publications de la Fédération Artisans du Monde qui diffuse également celles éditées par le collectif "De l'éthique sur l'étiquette".

permis la création de 1.800 emplois. En complément, des organismes financiers solidaires ont vu le jour, comme la Caisse régionale de crédit solidaire du Nord-Pas de Calais qui, dans son premier exercice, a délibéré favorablement sur 121 projets, avec un potentiel de 400 emplois, pour un montant total de crédit de plus de 1,5 million d'euros.

Ces réalisations proposent des orientations porteuses d'une autre conception de l'argent. D'abord, elles incluent dans les projets ceux émanant d'entrepreneurs collectifs comme les démarches avec un objectif social ou écologique. Ensuite elles suivent les projets, passent du temps à les consolider et les épargnants peuvent limiter volontairement leur rémunération. « L'épargne solidaire de proximité simultanément s'appuie sur le lien social et crée du lien social ou le développe entre ceux qui deviennent des épargnants associés. Ce double mouvement est une condition nécessaire de la dynamique du système » [Servet, 1999b, 1995 ; Servet, Vallat, 1998].

Les réseaux d'échanges non monétaires

« Le développement des échanges monétaires a été facteur d'émancipation individuelle et d'enrichissement collectif. Mais il s'appuyait sur un socle de valeurs partagées, sur un socle culturel solide. Aujourd'hui, ce socle est menacé par un excès de monétarisation de la société » [Roustang, 1999 : 6]. Contre le danger que les échanges sociaux se réduisent aux échanges monétaires, différents groupes se sont constitués avec comme préoccupation, dans tous les cas, de concevoir la proximité géographique comme un levier pour former des réseaux destinés à valoriser liberté et capacité d'initiative.

Ainsi les acteurs de l'autoproduction collective [Cérézuelle, Roustang, 1998] commencent à se rassembler comme en témoignent les premières rencontres « autoproduction et développement social » organisées en 1999. Les réseaux d'échanges réciproques de savoirs se sont pour leur part structurés en mouvement depuis plusieurs années [Héber-Suffrin, 1998 : 417]. Chaque réseau se propose de mettre en relation offreurs et demandeurs de savoirs de toutes sortes, non hiérarchisés : « des savoirs fonctionnels (savoir remplir des formulaires...) aux savoirs classiques (littérature, instrument de musique...) ou encore aux savoir-faire (utilisation de logiciels informatiques, cuisine, jardinage...) » [Héber-Suffrin, 1992].

Les réseaux d'échanges réciproques de savoirs ont connu un rapide développement, comme les systèmes d'échanges locaux (SEL) [Servet, 1999b] introduits plus récemment en France et regroupant en 1998 20.000 à 25.000 membres parmi lesquels 60 % de femmes. Ces derniers, pour organiser les échanges, créent une unité de compte, moyen collectif d'estimation des dettes et créances qui n'est valable qu'au sein du groupe local et ne peut être transféré à

l'extérieur. Malgré toutes les différences, dans les réseaux comme dans les systèmes d'échanges, s'organise une réciprocité multilatérale. Ce sont des modes de construction de la confiance qui autorisent des relations impossibles sans ces cadres de référence et qui facilitent la réintégration dans l'échange puisqu'ils n'obéissent pas à une contrainte de solvabilité des adhérents. La réciprocité « est une tentative de rééquilibrage permanent, de mise en cohérence entre l'altérité et l'égalité ; elle est une tension permanente, constructive et cognitive » [Héber-Suffrin, 1998 : 214]. En quelque sorte, l'autoproduction collective, les réseaux réciproques d'échanges de savoir, les systèmes d'échange local réhabilitent une économie du rez-de-chaussée [Roustang, 1997 : 61-65], que Braudel désigne comme vie matérielle ou civilisation matérielle [Braudel, 1980 ; Verschave, 1994].

Dans la période de mutations actuelle, des actions micro-collectives traduisent la recherche de nouvelles régulations qui tentent de créer des formes de solidarité concrètes en ayant recours à des initiatives économiques. Plutôt que de corriger les dysfonctionnements de l'économie par la solidarité institutionnalisée, elles proposent de réinscrire la solidarité au cœur même de l'économie. A travers ce renversement de perspective, elles dépassent la simple fonction de palliatifs contre le chômage, elles alimentent une réflexion sur la nature du lien social et sur les finalités de l'échange économique. En fait, l'horizon des initiatives paraît être celui d'une économie solidaire qui soit à la fois mixte, marchande et non marchande, tout en intégrant des échanges non monétaires, relevant de la réciprocité et du don au sein de réseaux de sociabilité. Si les initiatives maintiennent le marché comme l'un de leurs modes de régulation à l'instar des coopératives, elles mettent en cause dans leurs structures les plus récemment créées le primat de l'économique dans l'ensemble des activités humaines. Les synergies qu'elles tentent de développer entre économie marchande, domaine du privé, économie non marchande, domaine du public, et économie non monétaire, domaine des sociabilités, produisent des innovations organisationnelles. L'hybridation entre ces trois économies cherche à dépasser les limites rencontrées par chacune prise isolément : marchandisation croissante de la vie quotidienne avec le secteur privé, augmentation de l'opacité sociale des transferts sociaux avec le secteur public, risque d'enfermement dans des relations de domination avec les réseaux de sociabilité.

4. Des traits communs aux pratiques d'économie solidaire

La notion d'économie solidaire constitue une tentative d'appréhension de pratiques sociales qui sont mises en œuvre pour répondre à des problèmes : il a été tenté, à travers cette notion, une compréhension de ce qu'il existait de commun à ces pratiques sociales très diverses. A travers cette notion, c'est un essai de problématisation des pratiques existantes et non une suggestion portant sur des pratiques souhaitables qui a été poursuivi.

Leur comparaison a permis de dégager une définition synthétique de l'économie solidaire comme l'ensemble des activités contribuant à la démocratisation de l'économie par des engagements citoyens.

Une articulation socio-économique spécifique

L'économie solidaire dépasse la conception d'une économie séparée du social et propose en fait une recomposition des rapports entre économique et social.

- Sur le plan économique, l'emploi n'est pas une fin en soi, il est englobé dans une démarche plus globale grâce à laquelle l'activité économique est réencastrée dans des structures porteuses de sens où le sujet s'inscrit dans des collectifs concrets. La production est assurée, mais en structurant des activités dans un cadre collectif qui seul peut garantir la qualité des prestations et des emplois comme l'implication des bénévoles et des usagers. Au lieu de défendre l'emploi à tout prix, quelles que soient les conditions sociales de son exercice, c'est la complémentarité entre engagements volontaires et vrais emplois qui veut être instaurée.
- Sur le plan social, ces réalisations permettent la constitution autour de projets librement déterminés par celles et ceux qui les conçoivent, de solidarités de proximité qui ont pour vertu d'activer des réseaux d'autant plus importants qu'ils s'insèrent dans un monde où se multiplient les phénomènes d'anomie, de retrait ou de repli identitaire. Toutefois, de tels réseaux ne signifient pas le retour à un localisme qui procéderait d'une dénégation des acquis sociaux de la modernité. Au contraire, les structures d'économie solidaire constituent des entités collectives qui aident à une élaboration interactive de solutions autres que celles offertes par le marché ou l'État. Elles s'ancrent sur une appartenance revendiquée pour sortir certaines questions de la sphère privée et en socialiser le traitement en réaction contre les insuffisances des secteurs privé et public.

Une dimension politique portée par des acteurs de changement

C'est une forme de politique de la vie quotidienne qui émerge, à travers la mise en débat public de problèmes qui ne sont entièrement résolus ni par le secteur public, ni par le secteur privé. A travers ces actions, les participants se rendent compte qu'il est possible de ne plus subir la crise, mais de redevenir sujet de son propre avenir, même si c'est à un niveau très modeste. En fait, des champs d'activités nouveaux peuvent donner lieu à autre chose qu'une nouvelle forme de consommation ou qu'une action caritative, ils peuvent consolider des modes de socialisation porteurs d'un « mieux vivre » dans la société de demain. C'est pourquoi ils ont une signification profondément politique.

La dimension politique de l'économie solidaire est tout aussi constitutive des

pratiques que leur dimension socio-économique : les projets formulés ont pour visée le changement institutionnel et non la seule production, ce qui les positionne comme de nouveaux espaces démocratiques par leur « dimension d'espace public dans les sociétés civiles » [Evers, 1995]. De plus, ils stimulent un apprentissage de la vie publique et ils concourent à rendre la démocratie plus vivante parce qu'ils sont l'émanation d'acteurs de la société civile qui prennent la parole à propos des problèmes concrets qu'ils rencontrent. Ces acteurs s'engagent en outre à s'inscrire dans la durée des relations basées sur la liberté et l'égalité des membres du groupe en recherchant l'expression et la participation de chacun quel que soit son statut (salarié, bénévole, usager...).

Les rapports à l'économie sociale

Ainsi abordées, les initiatives d'économie solidaire s'inscrivent dans la lignée de l'économie sociale. Rappelons que l'économie sociale a été définie comme « un ensemble d'organisations grâce auxquelles sont mobilisées des ressources, mises en œuvre des activités et atteints des objectifs non pris en charge dans le champ de la production marchande rentable » [Vienney, 1980-1982]. En l'absence d'entrepreneurs capitalistes intervenant pour assurer des activités nécessaires à certains groupes sociaux, celles-ci sont prises en charge par des groupements d'acteurs qui acquièrent pour ce faire les pouvoirs de l'entrepreneur donnant ainsi naissance à des « entreprises privées non capitalistes » [Jeantin, 1981].

L'économie sociale regroupe donc les organisations ayant des statuts différents de la société de capitaux : associations, coopératives, mutuelles.

Toutefois, l'approche de l'économie solidaire développée ci-dessus fait apparaître trois caractéristiques qui les distinguent de l'économie sociale.

Les composantes de l'économie solidaire sont des entreprises mais pas seulement des entreprises. Elles relèvent d'une double dimension, politique et économique.

- leur dimension politique les amène à insister, au-delà des statuts de l'économie sociale, sur les fonctionnements participatifs en interne qui supposent la prise de parole des différentes parties prenantes, et sur l'expression politique au sein des regroupements qui permettent de peser sur l'évolution des régulations publiques.

leur dimension économique inclut la mobilisation de moyens économiques au service de finalités démocratiques qui sont d'ordre écologique, social ou culturel (préservation de l'environnement, réduction des inégalités, respect de la diversité culturelle...). En somme, l'économie solidaire n'étant pas définie par un statut, elle ne peut être confondue ni avec l'économie sociale, ni avec le secteur associatif dans son ensemble.

PARTIE II.

LA CFDT ACTEUR DE PROCEDURES D'INSERTION

Le point capital de cette recherche est qu'elle se situe dans un moment historique où la CFDT étant une organisation syndicale dont le rôle est principalement la défense des droits des salariés, s'est peu à peu investie dans un champ qui ne concerne plus des salariés mais des chômeurs. Certes, il faut aussi prendre en compte que les syndicats se sont toujours occupés des chômeurs, que le syndicalisme est à l'origine de l'assurance chômage et qu'un chômeur est un ancien ou un futur salarié. Mais la problématique de l'action syndicale évolue puisqu'elle s'autorise à aller plus loin dans la défense des acteurs qui ne sont pas concentrés dans les entreprises et la place face à de nouveaux partenaires associatifs, administratifs, mais aussi face à des partenaires, employeurs de PME et TPE, qui sont des acteurs avec lesquels le syndicalisme n'a pas beaucoup d'expérience, l'obligeant aussi à inventer de nouveaux rapports. L'élargissement du champ de ses interventions, la poursuite de nouvelles finalités comme l'emploi, les nouvelles stratégies d'alliance vont changer d'une manière significative les logiques syndicales. Les questions soulevées autour de l'insertion touchent beaucoup d'autres domaines jusqu'à s'inviter dans le débat qui agite, ces derniers mois en France, la problématique de la représentativité syndicale⁴.

Les actions étudiées ont lieu dans deux espaces : le territoire (bassin d'emploi, département, région) et l'entreprise où c'est la section syndicale d'entreprise (SSE), ses militants, ses adhérents et les salariés qui sont à l'œuvre. Le point commun à toutes ces actions est qu'elles portent premièrement sur l'apprentissage et la formation et deuxièmement sur la problématique de la sélection à l'embauche.

Ces actions n'ayant pas la même architecture ni la même nature, l'analyse sociologique consiste donc à identifier leur particularité d'une part et d'autre part à chercher ce qui les relie entre elles. La CFDT s'est engagée dans des actions d'insertion d'une manière pragmatique qui sera soumise à l'épreuve de la réflexion collective dans ses rencontres et ses publications afin de permettre de valider et, éventuellement, de reproduire celles qui se seraient révélées positives. La CFDT a ainsi institué un véritable laboratoire de recherche confédéral où les initiatives des responsables territoriaux et des fédérations de

⁴ Les propositions du Grenelle de l'insertion, allant jusqu'à proposer un chèque syndical et associatif pour dégager du temps militant à ces actions.

branche et les SSE sont conviés à libérer leur créativité pour ensuite se soumettre à évaluation collective. Cette situation change considérablement la posture de chercheur.

1. La problématique de l'insertion au sein de la CFDT

1. Le champ de l'insertion investi par la CFDT

L'insertion dont il est question ne concerne plus simplement les chômeurs mais seulement la catégorie la plus éloignée de l'emploi. Par rapport à la problématique générique du chômage, elle se caractérise par plusieurs points.

a) Elle dépasse les compétences des institutions. C'est à la fin des années 80 que l'on prend conscience que l'insertion dépasse les savoir-faire des administrations de placement (ANPE, ASSEDIC, AFPA). On invente des dispositifs d'emplois aidés comme les TUC puis les CES ; l'on crée pour cela d'autres institutions plus adéquates, comme les Missions locales pour les jeunes.

b) L'insertion attire les associations de la société civile qui reçoivent des missions de service public et dont une partie se sont fédérées (COORACE, 1985, FNARS, 1956, les GIEQ, 1993, le CNEI, 1988, l'UNAI 2001)⁵. Elles préconisent des solutions qui vont bien au-delà des spécificités de leur champ et proposent des orientations au législateur. Nos premières investigations des années 1980 tendaient à montrer que l'insertion des populations fragiles déborde le cadre institutionnel pour donner lieu à des créations permanentes de nouvelles associations et réseaux qui tendent à inventer des services spécifiques pour des acteurs qui n'ont pas les mêmes causes de fragilité : jeunes dépourvus de formation, personnes sorties de la délinquance, personnes dépendantes à l'alcool, la drogue, etc.

c) L'insertion ne se limite pas seulement à des problèmes pratiques de résultats concernant l'arrêt du chômage mais va au-delà. Les acteurs de réseaux d'insertion se proposent d'agir sur *la modification des représentations sociales*⁶ afin de sensibiliser davantage l'opinion publique. Ils proposent d'entreprendre le changement des mentalités et pour ce faire préconisent même une *mobilisation de l'ensemble de la société française*⁷. L'insertion entre ainsi dans le domaine d'une idéologie qui entend changer la société.

d) L'insertion n'est plus posée comme un chantier réservé aux chômeurs mais exige la refondation de toutes les institutions qui s'inscrivent dans tous les

⁵ B. Eme, L. Gardin, *Les entreprises sociales d'insertion en France*, EMES, Working papers, 2001.

⁶ Rapport de l'institut Montaigne, février 2006, p. 4.

⁷ *Ibid.*, p. 5.

domaines de la vie. On constate aussi que l'insertion n'est pas réduite à une action immédiate de formation mais s'étend à la période incluant la prévention et des actions ciblées d'accompagnement allant au-delà de l'embauche proprement dite. Le temps de l'insertion commencerait en amont pendant la période de la prime enfance puis de la scolarité pour s'étendre en aval sur la période incertaine d'acclimatation et d'accompagnement à l'intérieur des entreprises, reprenant ainsi la thèse de certains sociologues selon laquelle *la réforme des retraites commence par les bébés*⁸. Son inscription dans la durée renforce le caractère idéologique de l'insertion ouvrant sur une société qui aurait éradiqué les inégalités.

e) Enfin, on finit par s'apercevoir que la problématique de l'exclusion déborde aujourd'hui largement celle de l'emploi. Des pans entiers de salariés ont rejoint l'état de précarité avec des revenus et des conditions de vie aléatoires les enfermant dans un état de pauvreté qui n'est plus seulement une situation pouvant se résoudre par des solutions matérielles (emploi, logement, santé) mais qui atteint les profondeurs de la subjectivité de l'être : manque de reconnaissance, mésestime de soi, sentiment de désaffiliation⁹.

Les premières investigations montrent que la CFDT partage les analyses de nombreux travaux du Conseil Economique et Social de 2003, et notamment le rapport de Joseph Wresinski de 1987.

L'arrivée de la CFDT sur le domaine de l'insertion qui n'est pas son terrain institutionnel relève d'une orientation conceptualisée par des congrès, notamment par les actions liées à l'emploi et contre l'exclusion dans les années 1990, mises en exergue chaque semaine dans l'hebdomadaire confédéral (voir étude de Serge Paugam 1995 à 2000 sur les actions de la CFDT « Syndicalisme et lutte contre l'exclusion), et depuis 2006 par le lancement d'expérimentations confédérales (Cf. chapitre III).

Dans nos premiers entretiens, cet aspect concernant la mise en oeuvre des orientations de la confédération ne nous est jamais signifié par les acteurs. Nous en tirions hâtivement l'impression que c'était l'investissement progressif de ses militants, de ses sections syndicales d'entreprise et de ses structures locales qui progressivement amenèrent la CFDT à s'engager dans des actions qu'elle tendra à théoriser par la suite. La création de fonctions, moyens et réseaux confédéraux dédiés à des thèmes comme *l'exclusion, insertion, économie sociale et solidaire, épargne salariale* concrétise institutionnellement l'intérêt de ses membres pour la question, qui dans un certain sens déroge à la fonction initiale de la CFDT d'organisme de défense des salariés dans les entreprises, même si ses

⁸G. Esping-Andersen, *Trois leçons sur l'Etat Providence*, Seuil 2008.

⁹ Rapport Montaigne, p. 6.

orientations historiques portées sur l'intérêt général et l'action contre les inégalités y concourent.

Après ces premiers entretiens, nous estimions qu'il s'était produit un glissement des militants de l'entreprise à l'extérieur de l'entreprise concernant l'insertion qui vise à défendre les intérêts de ceux qui sont en dehors des entreprises et ne demandent qu'à y entrer. C'était le résultat d'entretiens que nous avons eu exclusivement avec les militants les plus anciens qui tous se trouvaient dans les SIAE. Or il était évident que ce n'était pas le cas pour d'autres militants CFDT dont les actions se déroulaient dans d'autres secteurs.

Il est particulièrement intéressant de voir comment la CFDT s'adapte à cette nouvelle fonction. Tout au long de ce texte, nous verrons la concordance de ses pratiques, de ses convictions avec celles des associations et parfois leur antériorité lorsqu'il s'agit d'expérimentation. Cette référence culturelle CFDT nous est immanquablement signifiée dans les entretiens par le fait que chacun des membres de la CFDT partagerait des « *valeurs communes* », confirmant le caractère idéologique que nous découvrons dans l'insertion.

Les secteurs de l'insertion dans lesquels s'est investie la CFDT sont multiples.

Les entreprises publiques puis privées peuvent bénéficier des aides fiscales de l'Etat, sous la dénomination de *contrats aidés* lorsqu'elles acceptent d'embaucher pendant une période limitée des chômeurs de longue durée. Ce sont des contrats atypiques qui devraient permettre aux personnes sélectionnées de se déshabituer du statut stigmatisant d'assisté et d'exercer l'apprentissage de l'entreprise et éventuellement celui d'un métier. Les militants de ces SSE apportent leur contribution sous forme de tutorat et d'accompagnement mais revendiquent aussi pour ses salariés en contrat aidé, les mêmes droits qu'un salarié en contrat classique

Dans le cadre des actions de lutte contre les discriminations, il s'agit pour les acteurs CFDT de l'insertion de faire respecter des lois afin d'ouvrir la porte des entreprises à des populations qui y sont injustement rejetées. L'accord national interprofessionnel de 2006 sur la diversité et l'opération CFDT « 1000 accords pour l'égalité » y participent. Il s'agit de lois de protection de population d'origine étrangère ou de femmes, qui ne peuvent souvent être appliquées que par la vigilance militante de terrain. Ces lois contre le racisme, le sexisme bénéficient d'une institution comme la HALDE. On trouve ainsi des programmes comme EQUAL où l'action consiste à sensibiliser les entreprises au fait que, sans en être forcément conscientes, elles peuvent procéder à des discriminations parce qu'elles cèdent à des réflexes hérités -des préjugés- et qu'il suffit de leur rappeler qu'il y a des mesures qui protègent les handicapés, les femmes, les minorités ethniques et sexuelles. On trouve ainsi des actions

innovantes dans certaines entreprises, permettant d'informer et de faciliter l'application de mesures fiscales pour les handicapés et donc de les embaucher. Les militants engagés dans ces actions activent des droits existants pour les plus démunis. Un accord national interprofessionnel, suivi d'une loi appuient ces actions.

D'autres actions facilitent l'entrée des chômeurs de longue durée dans des dispositifs qui leurs sont réservés comme les SIAE. On trouve alors des anciens militants CFDT qui deviennent employeurs en exerçant des fonctions de président, de membres de conseils d'administration ou dirigeants...

On trouve des militants CFDT dans des actions expérimentales qui utilisent des dispositifs spécifiques sur les territoires en mettant en relation les acteurs locaux, dont les responsables territoriaux de la CFDT, les élus, les représentants officiels des SPE, mais aussi les représentants syndicaux de ces institutions (ANPE, ASSEDIC, AFPA, ML), des associations, des entreprises publiques et privées. Ces actions de placement des chômeurs de longue durée dans des entreprises négociées par des responsables locaux, se déclinent ensuite dans les entreprises par les militants CFDT des SSE.

Les militants peuvent avoir une activité consistant à repérer les populations les plus fragiles qui seraient susceptibles de bénéficier de mesures d'exception d'embauche qu'ils négocient avec leurs entreprises. Ils peuvent aussi avoir une activité de veille leur permettant de détecter les problèmes périphériques à l'emploi qui bloquent les populations fragiles dans l'exclusion : problèmes de santé, d'endettement, de logement, etc.

Toutes ces activités consistant à repérer les acteurs et à leur trouver des solutions s'inscrivent dans la même logique que celle des laboratoires de recherche où les acteurs confrontent leurs observations, leurs analyses et leurs jugements pour améliorer les procédures existantes ou celles qu'ils inventent afin de contenir et de prévenir la précarité. Pratiquement, on peut trouver des militants CFDT dans toutes les phases et tous les dispositifs d'insertion. L'insertion à la CFDT peut vouloir signifier diverses activités, s'appliquer à divers domaines et mobiliser des acteurs ayant des responsabilités diverses.

Dans leurs actions de terrain sur le territoire et dans l'entreprise, ils doivent concilier ces actions avec leur rôle de représentant des salariés. De ce fait ils sont confrontés depuis quelques années à l'effacement des frontières qui séparaient les revenus des chômeurs de longue durée, et notamment de ceux qui étaient bénéficiaires du RMI et les revenus du travail des salariés¹⁰. L'apparition d'une catégorie de travailleurs pauvres, par exemple des travailleurs qui sont

¹⁰ *Être convaincu que la lutte contre l'exclusion est différente de la lutte contre le chômage* Session CFDT/isst 2005, p. 29.

astreints à des temps partiels imposés brouille la problématique de l'insertion lorsque les conditions de vie de ces derniers ressemblent aux conditions de vie des usagers des mesures d'insertion. Ainsi, la réussite de l'insertion par l'emploi n'aboutit pas toujours à la sortie de la pauvreté¹¹. Dans de tels cas, le syndicaliste qui entre dans le champ des actions d'insertion, aiguillé par sa fonction syndicale sera loin de se satisfaire du stade d'insertion par le travail. L'exclusion pour lui, sera aussi marquée par une population tributaire d'un déficit financier qui l'empêche d'accéder à la dignité.¹² C'est l'une des raisons qui explique le soutien de la CFDT à la mise en place du RSA.

La population fragile s'élargit du concept des chômeurs de longue durée sans qualification, à celui de salariés pauvres, salariés à temps partiels imposé, salariés saisonniers, ou salariés ayant un emploi mais sans autorisation de rester en France... La liste des catégories ne cessant avec le temps de s'allonger et de se diversifier, pose un nouveau problème méthodologique aux syndicalistes dont la tâche dans les entreprises, dans les branches et sur les territoires consiste avant tout à agglomérer des situations sociales diversifiées pour les faire entrer dans des actions et des conventions susceptibles de les protéger. La diversification des causes de la pauvreté, aussi bien pour ceux qui sont dans la file d'attente de l'ANPE que pour ceux qui sont dans l'entreprise rend leurs actions d'insertion plus éclatées. La période où l'on croyait que l'accès à l'emploi était une première étape de l'autonomie citoyenne est révolue. Ce qui oblige les syndicalistes à mener des actions pour que les personnes les plus fragiles entrent dans l'entreprise mais en même temps à revendiquer une amélioration du statut des plus pauvres qui y sont déjà. Ce double front s'est imposé de lui-même lorsque l'on a constaté que les exclus de l'emploi et les salariés aux bas revenus partageaient les mêmes conditions d'existence, et notamment qu'il existait des salariés sans domicile fixe.

2. L'insertion à la recherche d'un autre discours social

Plus on invente des mesures pour l'emploi, plus à l'usage on constate qu'elles sont bien en deçà des espérances. Si dans les années 1990 on pouvait encore estimer que le retour au travail, même par des emplois aidés, pouvait être une solution, en 2008, on constate l'insuffisance de ces mesures. Certains considéreront publiquement, en 2008, que les contrats aidés, qu'ils nomment : *emplois occupationnels*, ne sont pas une solution¹³.

¹¹ *Le directeur de l'usine a indiqué que les personnes embauchées à la chaîne étaient de même type que les ouvriers présents en CDI dans ses entreprises avec des problèmes sociaux comparables* Témoignage session CFDT/isst, 2005, p. 28.

¹² *Être convaincu que c'est par le travail et l'autonomie financière que les personnes avancent*, Session CFDT/isst 2005, p. 29.

¹³ Rencontre du 18 juin.

Les collectifs d'insertion se sont ralliés à un slogan maximaliste qui fixe ses ambitions bien au-delà des mesures pour l'emploi : *L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous*¹⁴. Il semblerait que plus le collectif d'insertion est déçu de l'efficacité des mesures pour l'emploi, plus il hausse la barre de ses objectifs. Si bien qu'il se condamne à ne jamais atteindre la convergence du souhaitable au réel. Sur le terrain, les militants CFDT se manifestent avec des ambitions bien plus modestes et se gardent bien dans leur témoignage d'utiliser un tel slogan. Ils mesurent leur réussite de l'insertion à quelques cas dans leur région ou dans leur entreprise. Des membres de CA de SIAE, nous avouent que la plupart des personnes fragiles qu'ils ont dans leur structure intermédiaire ne retrouveront jamais un emploi, du moins dans leur bassin d'emploi. L'autre slogan qui est répété dans les publications de la CFDT et des Siae: *toute personne est ou peut devenir employable*¹⁵ contraste avec une réalité statistique du chômage qui se chiffre au dessus du million, et une réalité vécue par les acteurs de l'insertion, qui arrive avec peine, après plusieurs années d'efforts, à faire entrer sur le marché de l'emploi un nombre de postulants qui reste limité.¹⁶

Ce contraste entre l'ambition affichée et les résultats de l'insertion semble nécessaire pour la construction des fondamentaux qui doivent faire apparaître une rupture et une opposition entre la conception administrative de l'insertion par l'Etat (le SPE) et une autre conception faisant appel à la solidarité de la société civile. On peut ainsi estimer que cette construction de l'insertion par la société civile cherchera à se justifier par des évidences de l'ordre de l'abstraction afin de mieux forcer le réel. On assistera ainsi à la présence de deux mécaniques procédurales : l'une inscrite dans le cadre des fonctions de solidarités sociales administratives de l'Etat (SPE), la deuxième inscrite dans l'espace institutionnel de la société civile régie sous la loi de 1901 (SIAE) ajoutée à celle qui relève de la nouvelle activité syndicale d'insertion sur les territoires et dans les entreprises. Peu à peu, il semble s'établir une division des tâches où le SPE laissera à la société civile le soin de prendre en charge les chômeurs les plus fragiles. Même si elles ont toutes comme visée l'embauche des chômeurs, les logiques des administrations de l'Etat et les logiques de la société civile, sont animées par deux conceptions de la solidarité qui travaillent la société française depuis plus de deux siècles. D'un côté, la conception jacobine et social-démocrate de l'Etat providence qui tend à faire passer la solidarité par le centre et qui est représentée par le SPE. De l'autre côté, la conception solidaire de proximité où ce sont les acteurs locaux qui cherchent à résoudre les inégalités qu'ils rencontrent sur leur terrain. La solidarité mise en

¹⁴ Intitulé du rapport du Conseil Economique et Social de 2003 présenté par Didier Robert.

¹⁵ (i) p. 5.

¹⁶ A Maubeuge après deux ans de mobilisation l'action CFDT se solde par 7 embauches.

chantier dans les SIAE se rattache à l'esprit mutualiste du XIX^e siècle par des actions innovantes et concrètes mais qui ne peuvent pas conquérir leur autonomie tellement ces institutions dépendent des budgets et des règles de l'Etat-Nation. Dans ces solidarités de proximité, il faut ajouter les actions les expériences syndicales des SSE qui elles aussi mettent en action cette solidarité de proximité inspirée par les conceptions mutualistes de l'économie solidaire plus proches du vécu.

Si l'on dépasse la redistribution et que l'on intègre des valeurs subjectives telles que la bienveillance, le besoin de reconnaissance, l'estime de soi, il est évident que ce ne sont plus les services de l'Etat et ses guichets qui pourront les dispenser. De tels biens relevant de l'interrelation humaine, du contact, de la conversation, de l'échange d'émotion ne peuvent se réaliser que par les « personnes ordinaires » vivant dans la société, employées dans les usines, rencontrées dans la rue, dans les fêtes. C'est ici qu'intervient le concept d'économie solidaire et de solidarité citoyenne qui échappe au domaine professionnel du social et au domaine de la redistribution. Ce que les « citoyens ordinaires » vont donner comme bien immatériel (bienveillance, compassion, solidarité), ils ne le prennent pas à d'autres personnes ni aux contribuables ; ils donnent en puisant dans un patrimoine anthropologique absolument inépuisable de la société. La bienveillance n'est pas un prélèvement, ce n'est pas un impôt, quand on accorde sa bienveillance, le stock n'a pas diminué. Les actions d'insertion de la CFDT sont pavées de cet impératif de nécessité de reconnaissance qui est au cœur des préoccupations des sociologues et des philosophes¹⁷.

3. L'insertion : action d'un syndicalisme réformiste

La CFDT justifie son investissement dans l'insertion au nom de sa *conception de la solidarité, sa conception réformiste de la transformation sociale, sa culture de l'insertion et de l'implication sur l'emploi*¹⁸.

¹⁷ On ne peut citer tous les livres qui paraissent actuellement sur la question de la reconnaissance, cependant leur nombre qui ne cesse de croître montre bien que malgré les effets modestes de ces actions en sa faveur la reconnaissance comme élément fondamental de l'insertion travaille notre début du XXI^e siècle. En 2009 deux livres d'A. Honneth seront traduits : *Les pathologies de la liberté* et *Un monde de déchirement* qui succéderont à *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000 et *La société du mépris*, Paris, La Découverte, 2006. D'autres ouvrages et non des moindres *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte 2005 ; F. Dubet et coll., *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*. Sans parler des œuvres de P. Ricœur et de tous ceux que nous n'avons pas la place de citer. Ces travaux montrent que le même débat qui s'effectue sur le terrain des territoires et des entreprises fait florès dans les universités.

¹⁸ (a) p. 56.

Lorsqu'on interroge les acteurs de l'insertion sur leur motivation : ils mentionnent tous leur même attachement aux valeurs du réformisme par rapport à celles des révolutionnaires. Ils croient que leurs actions peuvent non seulement soulager les souffrances mais aussi faire avancer les lois. Cependant, il s'agit d'un réformisme qui emprunte en partie la rhétorique révolutionnaire, qui veut changer non seulement les choses mais aussi les mentalités, les modes de pensée.

La CFDT part d'un principe, selon lequel les salariés actifs et les salariés en potentialité d'activité auraient des intérêts convergents, tout en cessant de montrer qu'il s'agit d'une catégorie à part qui la sépare non seulement des salariés mais aussi des chômeurs normaux.

Les intérêts des salariés actifs peuvent s'opposer parfois aux intérêts des chômeurs de longue durée, par les effets d'aubaine des employeurs qui tirent plus de profit à embaucher ceux qui leur coûtent moins cher par les allègements fiscaux des emplois aidés. Il y a des milliers d'exemples qui montrent comment certaines entreprises, notamment dans l'hôtellerie et la restauration, bénéficient de stages d'insertion pour assurer leur service.

Nous le constaterons dans les expériences, l'innovation dans l'insertion est l'accompagnement des populations fragiles au cœur de la vie sociale, accompagnement qui peut s'effectuer avec le concours des salariés, que l'on rencontre tous les jours ; au moment où les professionnels de l'insertion et les militants syndicaux disparaissent du paysage comme accompagnateurs et prennent leur identité singulière de voisin, collègue de travail, collègue de trajet, compagnon de jeu. La fin de l'insertion n'étant plus au bureau d'embauche mais à bien en aval dans l'entrée dans l'autonomie de la vie quotidienne, espace où on peut commencer à exercer sa liberté en société.

L'insertion, après avoir élargi son espace disciplinaire, n'est plus posée comme un chantier strictement axé sur l'emploi, mais pose la nécessité de mutualisation de toutes les institutions qui s'inscrivent dans l'aide de tous les domaines de la vie. On constate aussi que l'insertion n'est pas réduite à une action immédiate de formation mais s'étend à la période incluant la prévention et des actions ciblées allant au-delà de l'embauche. L'action sociale commencerait en amont pendant la période de la jeune enfance, concernerait la scolarité pour s'étendre en aval sur la période incertaine d'acclimatation et d'accompagnement dans les entreprises.

La problématique de l'exclusion déborde aujourd'hui largement celle de l'emploi où des pans entiers de salariés ont rejoint l'état de précarité puisque leurs faibles ressources financières les placent dans des conditions de vie aléatoires et les enferment dans un état de pauvreté qui les rapproche des sans

emploi. On constate que la feuille de paie ne peut plus assumer la dignité du salarié comme on le croyait dans les années 1990¹⁹. L'insertion renvoie à d'autres aspects que l'emploi : logement, alimentation, santé, que le contrat de travail ne permet plus d'assumer. La lutte pour l'insertion s'est peu à peu transformée en véritable programme politique.

Le secteur de l'insertion ouvre ainsi la boîte à Pandore de la pauvreté où l'emploi ne devient plus la seule finalité à atteindre puisque tout un espace d'emplois précaires est, aussi, mis en cause.

Ce qui apparaissait, dans les années 80 comme des actions limitées à des chômeurs apparaît de plus en plus, au cours des années suivantes, comme un problème de société nécessitant une sorte de révolution des mentalités qui ferait de la disparition de la pauvreté et de l'exclusion la priorité absolue de la société. Le secteur de l'insertion prend ainsi une dimension politique qui se rallie autour du rapport de Joseph Wresinski de 1987. La pauvreté n'étant plus considérée comme un épiphénomène mais comme le centre d'une action politique de type révolutionnaire dont l'avant-garde des acteurs de l'insertion, préconise la modification des représentations sociales²⁰ de l'ensemble de la société pour réaliser une mobilisation de l'ensemble de la société française²¹ dans la lutte contre la pauvreté. Autre point important qui attache cette ambition au réformisme : la lutte contre la pauvreté n'est pas présentée comme une lutte de classe dans laquelle les responsables sont désignés comme les profiteurs de la pauvreté (les capitalistes). En s'attaquant aux mentalités ce n'est pas uniquement une classe sociale de responsables, mais l'ensemble de la culture moderne individualiste qui est visée et dont les salariés ne sont pas épargnés.

Une alliance avec les capitalistes, seuls détenteurs de pépinières potentielles d'emploi leur paraît une démarche encore impossible à partager. On ne peut pas comprendre le rôle que joue la CFDT dans l'insertion si on n'inclut pas sa problématique dans la spécificité politique française. Les résistances de certains adhérents CFDT peuvent être interprétées par cette spécificité française où le réformisme n'a jamais été représenté par des mouvements de masse, comparables à l'Allemagne ou au Royaume Uni, et où la CFDT apparaît être la seule organisation salariale à avoir été en capacité de formuler cette option politique.

La lutte contre la pauvreté s'exprime ainsi sur deux registres. Celui de la lutte par des manifestations de rue ou des montages médiatiques d'auto-distribution dans les grandes surfaces où le terme lutte est omniprésent. L'autre registre est

¹⁹ Rapport Montaigne p. 6 insistait pour que soient pris en compte dans l'emploi salarial : l'estime de soi, le sentiment d'appartenance, la solidarité familiale

²⁰ Rapport de l'institut Montaigne février 2006, p. 4.

²¹ *Ibid.*, 2006, p. 5.

celui d'actions concrètes de plus longue durée d'aide aux plus démunis qui se font, d'un côté, en s'inscrivant dans des propositions de réformes des lois, et de l'autre, en sensibilisant les salariés et l'opinion publique. Ainsi l'objectif de changement des mentalités revient avec récurrence dans les publications CFDT.

On pourrait dire que, faute de tradition, le réformisme français ne peut prendre sa dimension honorable qu'en empruntant le discours suffisamment radical du père Joseph Wresinski et qu'il peut arriver à dépasser l'influence du cercle des associations humanistes par l'ancrage de la CFDT dans le syndicalisme français.

Pour résumer : la problématique de l'emploi s'est élargie à la problématique de la pauvreté qui dépasse les compétences du service public en devenant le domaine d'actions alternatives et réformistes effectuées par une avant-garde représentée par une galaxie d'associations et un syndicat de salariés, qui vont tenter de gérer cette période historique de l'insertion des plus fragiles dans l'emploi et des plus pauvres dans un droit qui reste à inventer.

4. Le lexique de l'insertion

Lorsque le chercheur observe le secteur de l'innovation sociale, il est immédiatement interpellé par le lexique des praticiens. En innovant, les acteurs sont obligés d'utiliser les mots et les concepts qui sont à leur disposition dans le langage. Mais l'arrivée des associations et des syndicalistes sur le terrain par des méthodes participatives d'accompagnement les empêche d'utiliser le langage froid de l'administration et de la recherche, utilisant des mots stigmatisants²². Pourtant le terme générique de chômeur ne peut plus être utilisé à cause de leur diversité même. Faute de mieux, le collectif de l'insertion s'accorde pour utiliser des périphrases, montrant qu'il s'agit bien d'une population nouvelle de chômeurs à laquelle on est confronté. C'est la catégorie des *chômeurs de longue durée* que l'on nomme par périphrase : *population fragile, population éloignée de l'emploi, population en difficulté*. Une chose est sûre c'est que le mot chômeur ne convient plus. Comme il s'agit de populations bien ciblées par des critères permettant l'accès à certains droits par les emplois aidés, cette catégorie est aussi nommée par périphrase : *public en insertion, usagers des structures d'insertion*²³.

²² En 2008 aux rencontres du 18 juin, la question du lexique est toujours présente. *On est comme tout le monde Nous sommes des salariés précaires Des salariés marginalisés, salariés à part entière* dit un salarié nouvellement embauché. Tandis qu'un acteur d'insertion interpelle la salle : *Comment appeler les gens en insertion ?*

²³ En 2005, 10% des chômeurs avec 38% de longue durée, la France arrive en 21^e position en Europe, 23% de jeunes au chômage et près du double chez les non diplômés. 1 100 000 Rmistes, 43% femmes seules, et 25% de jeunes de moins de 30 ans. Près de 2 millions de travailleurs pauvres, 2 millions de personnes touchées par l'illettrisme. En 2005, seuls 27% des salariés en insertion d'ateliers et chantiers d'insertion, 33% des salariés d'entreprises

Mais comme d'autre part nous sommes devant des populations fragiles et stigmatisées par leur marginalité, leur désignation n'est pas sans conséquences, poussant la définition rigoureuse à se retirer de peur d'être péjorative et humiliante. Les militants de terrain sont les plus exposés à ce problème. Comment catégoriser une population quand on prétend qu'elle ne se distingue pas des autres. Nommer un noir, un arabe, n'est-ce pas le sortir du lot à cause de son origine.

Il est probable que les professionnels de l'insertion, notamment ceux du SPE, afin de faciliter leur métier, utilisent entre eux, comme dans toutes les professions, des termes pour désigner différentes catégories de leurs usagers. Nous ne le saurons pas n'ayant pas procédé à des entretiens chez ces agents. Relevons, cependant, pour exemple, qu'un acteur de l'insertion, ayant décidé de considérer les chômeurs non pas comme des demandeurs d'emplois mais comme des *chercheurs d'emploi*, nous éclaire sur la diversité des représentations que peut créer l'expérience d'une activité.

Tous ces indices nous donnent l'intuition que les acteurs de terrain, entre eux et avec leurs usagers, n'utilisent pas le même vocabulaire que celui qu'utilisent, entre eux, les collectifs d'insertion.

Les acteurs de l'insertion seront sous le coup d'une censure qui leur interdit d'utiliser certains mots et expressions du fait que ces mots seraient stigmatisants pour les usagers. On ne combat pas les termes comme étant des concepts faux mais parce que ce sont des concepts que la juridiction française refuse au nom de la morale égalitaire républicaine.

Les chercheurs et les praticiens de terrain devraient se soumettre à cet impératif moral et *Supprimer autant que possible le vocabulaire spécifique de l'insertion et de ses dispositifs d'abord parce qu'il est stigmatisant pour les personnes concernées, ensuite parce que les politiques d'insertion ne doivent pas être des politiques à part mais des articulations réussies entre politiques de l'emploi et action sociale*²⁴.

Ainsi le terme *inemployable* que les acteurs de terrain utilisent entre eux ne serait plus un terme public à cause de ses effets stigmatisants. Ce qui permet d'afficher une idée apparemment consensuelle que tous les acteurs de terrain savent parfaitement fausse : *tout le monde est employable*. On est en droit de penser que l'interdit de stigmatisation qui reste un handicap pour le débat a beaucoup plus une utilité idéologique permettant un consensus de façade vis-à-vis du pouvoir de l'Etat. Les recommandations du Grenelle finissent par le

d'insertion et 43% des salariés d'AI avaient réussi à trouver un emploi quel qu'il soit (DD, CDI, interim ou même contrat aidé) (d) p. 6.

²⁴ Feuille de route du Grenelle de l'insertion, p. 2.

reconnaître indirectement. Elles ne s'opposent pas à la classification des usagers en niveau d'employabilité parce que tout le monde aurait la même capacité d'employabilité, elles demandent de ne pas utiliser la distinction. *Ne pas distinguer d'un côté des personnes employables et de l'autre des personnes inemployables*²⁵. Si cette distinction n'existait pas on ne demanderait pas de ne pas l'utiliser, on démontrerait qu'elle est fausse. Il faut donc traduire : ces distinctions existent mais on ne peut les utiliser pour des raisons morales.

On s'accordera pourtant pour utiliser le mot *population fragile* qui n'est pas sans poser le même problème, car c'est au nom de leur *fragilité* que l'on demandera des supports, de l'argent, des postes et des fonctions que l'on ne demande pas pour les chômeurs normaux. Les acteurs de l'insertion procéderont par équivalence : la catégorie de la population de chômeurs qualifiée de *fragile* est la moins employable. En utilisant le mot fragile les acteurs de l'insertion peuvent débattre entre eux. A la seule condition, qu'ils considèrent cette catégorie comme la dernière particule qui ne peut être différenciée. « On est fragile ou on ne l'est pas ». Toutes les démonstrations que nous feront les acteurs de l'insertion sont diamétralement à l'opposé de cette notion conceptuelle. Pour l'unanimité des acteurs de terrain du secteur de l'insertion, chaque usager est un cas de fragilité spécifique qui ne peut pas entrer dans une catégorie générique. On le constatera dans toutes les expériences entreprises par la CFDT où tous les usagers fragiles finiront pas être séparés et ne seront insérés dans l'emploi qu'en fonction de leur employabilité.

Le lexique pour être en adéquation à l'idéologie (politiquement correcte) ne devrait pas différencier les usagers des autres citoyens, tout en en faisant une catégorie d'usagers ayant des droits et des services spécifiques supplémentaires qui les distinguent des autres chômeurs et actifs. Cet usager particulier a enfin une autre caractéristique est qu'on cherche à en faire un acteur *coproducteur et coresponsable de son employabilité*²⁶.

5. La CFDT cherche à maximiser l'effet des mesures d'insertion

Dans les années 90 la CFDT s'implique dans les contrats d'insertion notamment les Contrats Emplois Solidarité (CES) qui succèdent aux TUC.

Ses sections syndicales et ses militants participent à leur accueil dans leurs entreprises, les aident, cherchent à leur faire apprendre un métier, veillent à contrôler les dérives éventuelles afin que ces emplois ne servent pas de *bouche trou*. La CFDT prend à la lettre l'objectif d'insertion en favorisant un apprentissage là où c'est possible et aussi à consolider les contrats afin qu'ils retournent au chômage le plus tard possible et même qu'ils puissent trouver un

²⁵ *Ibid.* p. 2.

²⁶ Thierry Bertet : *Les territoires de l'emploi et de l'insertion*, Paris, L'Harmattan, p. 96.

emploi au terme de leur contrat. Dans certaines institutions comme la recherche, CNRS, INRA, dans des entreprises comme EDF, on constate que les militants sont à l'œuvre pour améliorer la mesure d'insertion et la rendre la plus efficace possible par une vraie qualification permettant une embauche dans l'entreprise ou si c'est impossible de sortir avec un acquis facilitant l'emploi.

On trouve ainsi les militants animant des liens de solidarités informelles avec les CES dans les bureaux et les ateliers et entraînant l'ensemble du personnel à les imiter²⁷.

Les militants estiment que les salariés des entreprises d'accueil peuvent maximiser la réussite des formations en s'y impliquant par une sorte de tutorat informel. Ces pratiques relèveraient à la fois de réactions spontanées des militants et du souci de la confédération de traduire ces aides en principes. En 1994, la CFDT signe une charte pour l'emploi ; *négociation d'un contrat de requalification*. La même année *Syndicalisme Hebdo* met en valeur les interventions militantes dans le domaine de l'insertion.

Les actions dans les entreprises sont valorisées. La CFDT pousse à ce que les CES puissent obtenir une vraie formation et puissent être embauchés dans les entreprises. Elle cherche des niches d'emploi, puis exige de profiter de cette période d'embauche pour assurer la formation des personnes afin de les embaucher définitivement ou qu'elles puissent obtenir une qualification.

Elle pousse les entreprises à créer de nouveaux emplois, à embaucher des personnes handicapées, des jeunes sans diplômes. Les Sections syndicales revendiquent auprès de leurs employeurs qu'ils engagent des contrats d'apprentissage, des contrats de qualification, des contrats en alternance.

Lorsqu'un militant quitte son entreprise pour créer des structures d'insertion *Syndicalisme Hebdo* du 24/11/94 le signale comme pour montrer qu'il ne s'agit pas d'une désertion du syndicalisme mais bien d'un acte qui est dans la ligne de la CFDT.

Des initiatives CFDT sont prises pour améliorer le dispositif CES pour arriver à l'embauche 8/12/94 ; la CFDT met en valeur les cas où l'espace négociatoire s'élargit en se félicitant des réussites d'embauche par *des ententes entre direction et représentants du personnel* montrant que les sections syndicales peuvent ouvrir des espaces de négociation qui ne relèvent pas seulement de la

²⁷ Les études que nous menons à l'époque confirment ces solidarités informelles menées par l'impulsion de la CFDT J. Gautrat et col : CRIDA *Solidarité autour du partage du chômage dans les services publics* Recherche réalisée pour le ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle 1994, *Le rôle des bureaux de poste dans l'insertion des populations marginalisées* de J.. Gautrat, M.F. Gounouf CRIDA /CNRS, 1995.

défense des salariés des entreprises, qui ont acquis une sécurisation de leur emploi, mais qui concernent d'autres individus en recherche d'emploi.

Les CE sont mis à contribution. Celui de Thomson Sintra à Sophia Antipolis débloque 30.500 euros pour une association d'insertion. Le CE de Hewlett Packard de Grenoble crée des emplois de repassage. Un accord régional Lorraine entre l'union patronale Lorraine et l'ensemble des syndicats est conclu pour rétribuer les démarches de prospection d'emploi à des jeunes 3/11/94.

Au niveau national, la CFDT, estime que la problématique du chômage étant difficile à résoudre les syndiqués ont un rôle non négligeable. C'est ainsi que Syndicalisme Hebdo déclare qu'il est légitime de *Ne pas laisser la misère aux seuls travailleurs sociaux* (26/5/94). C'est au nom de ce principe que l'on voit germer l'idée que le syndicalisme a un rôle institutionnel à assumer dans l'insertion au-delà des actions ponctuelles d'entreprise. Elle signe un accord de partenariat avec la FNARS pour l'insertion par l'activité économique le 18 avril /94 et un accord de coopération avec le COORACE 9/06/94.

Trois points marquent un changement dans une politique syndicale.

- Le chômage n'est plus un domaine réservé aux professionnels de la politique, aux administrations et aux mécanismes de régulation mais peut se traiter aussi indépendamment au niveau de négociations entre les partenaires sociaux dans l'entreprise
- Au niveau national, la société civile est reconnue en capacité de participer efficacement à la gestion de ce problème
- Les métiers du social ne sont pas les seuls à avoir le monopole des techniques de la question sociale, la société civile s'inscrit dans même niveau dans l'ordre des compétences.

Même si le terme d'économie solidaire n'est jamais évoqué, la CFDT a franchi un pas énorme dans la légitimation du concept d'Economie solidaire dans la mesure où elle reconnaît la légitimité de ses militants à intervenir en innovant des actions sur le terrain, en reconnaissant la société civile représentée par les associations comme légitime dans la résolution du problème mais aussi, elle reconnaît l'importance du rôle des salariés ordinaires dans le processus d'insertion.

6. Préconisations de mesures législatives en coopération avec ses partenaires associatifs

Dix ans plus tard le 23 février 2004 le collectif : *Partenaires de l'insertion* et *CFDT* interpellent le gouvernement et les entreprises sur *la situation sociale des*

chômeurs et des personnes les plus éloignées de l'emploi pour qu'ils réagissent devant une situation dramatique de l'emploi des populations les plus défavorisées.

L'appel s'adresse au gouvernement pour améliorer les mesures qu'il a mis en place et l'incite à demander au patronat d'y investir sa responsabilité : *responsabiliser les entreprises dans la réalisation* de leur insertion. La CFDT est la seule organisation syndicale signataire avec les fédérations et associations d'insertion.

Entre les années 1990 et 2000, on s'est aperçu que *les personnes les plus éloignées de l'emploi* concernaient une population très diversifiée. En début des années 2005, de nouvelles associations se sont jointes au collectif : ATD quart monde, la Ligue de l'enseignement, la FCPE fédération des conseils de parents d'élèves, la Confédération syndicale des familles, le conseil national des associations laïques, la JOC le MRJC la confédération étudiante « pour la réussite de tous à l'école ».. Le 24 mai 2004, le même groupe présente des propositions communes intitulées : *Insertion par l'emploi et accès aux droits*. Le texte part du constat *de l'échec des politiques de l'emploi* et demande que *le plan de cohésion sociale annoncé soit porté par une véritable ambition sociale*. Suivent des propositions législatives dont l'une concerne *l'individualisation du RMI (CI-RSA)*. Le texte s'adresse exclusivement au législateur afin de *Garantir à toute personne un accès aux droits et protections lui permettant de trouver son autonomie et sa dignité*.

La CFDT est devenue un membre actif d'un groupe de plus en plus important représentant la société civile et qui s'affirme comme une force propositionnelle au niveau législatif. Mais elle est toujours la seule qui représente les partenaires sociaux ni les autres grosses confédérations syndicales salariales ni les confédérations d'employeurs ne sont présentes.

A la fin de la même année, La CFDT rassemble pendant deux jours les représentants de ses branches et de ses régions dont les actes sont publiés sous le titre Rencontre Nationale des régions et fédérations 30 nov. et 1er déc. 2004 (a). Les militants y recensent les analyses des difficultés rencontrées sur le terrain de l'insertion. Les réticences des salariés à leurs interventions dans les entreprises pour qu'elles embauchent seraient imputables à *l'irrationnel, l'inconscient, les préjugés*. Certains pensent que cela nécessiterait de *rééduquer les générations. Les victimes qui se sentent coupables* et celles qui se sentent totalement irresponsables de leur situation faisant réagir sur le mode du catastrophisme. *Ca peut arriver à n'importe qui et plus vite qu'on ne le croit* ²⁸ Certains, proposent d'inclure des clauses d'insertion dans les conventions

²⁸ (a) p. 32.

collectives par branches. D'autres proposent un fichier ressource par bassin d'emploi. Le rassemblement des synergies de la CFDT engagée avec les associations. Partenariat sur des actions concrètes²⁹.

Il est noté cependant que les lois et les commissions mises en place par les gouvernements ont permis certaines avancées.

- une réflexion sur le problème de l'exclusion
- une occasion de rencontrer les employeurs dans un autre contexte
- de rencontrer les associations et des partenaires sociaux très éloignés des préoccupations des syndicalistes comme la FNSEA
- de rencontrer les administrations (p. 45)

On constate que le problème de l'insertion touche un domaine bien plus vaste que celui des mesures. La problématique dépasse largement les espaces d'implantation de la CFDT.

Le travail de réflexion dans ces commissions permet de constater que dans les années 80/90 *tout est orienté vers la réparation contre l'employeur et rien ou presque sur l'orientation et le conseil pour retrouver un emploi, accéder à ses droits sociaux en tant que chômeurs* (p. 46). Autrement dit, on a dépassé l'exclusion comme étant surtout un problème réservé aux salariés licenciés des délocalisations. La question posée est de savoir si on peut *rapprocher les demandeurs d'emploi et les postes vacants* dans les entreprises où sont les Sections Syndicales CFDT.

L'attention se portait auparavant sur les chômeurs fraîchement licenciés signalés par les militants. Mais on constate que les adhérents ne se signaleraient plus car pour un certain nombre le chômage était provisoire. Il est proposé l'organisation de *permanences spécifiques appelées permanences emploi ...*³⁰. De nombreuses propositions d'actions émanent des débats.

On insiste toujours pour que l'action syndicale ne soit pas dévoyée dans le caritatif. Ils estiment que l'on évite de *tomber dans l'assistanat pur et simple*

La question est posée alors de *développer un accueil plus syndical que juridique* davantage en rapport avec les valeurs et les pratiques syndicales que ne le sont les pratiques techniciennes de guichet. Il faut prévenir le public et *déterminer les limites de notre action*.

²⁹ (a) p. 42 à 44.

³⁰ (a) p. 47.

On se pose donc la question de construire des actions syndicales face au chômage (p. 47). Pour ce faire, il est proposé de *former des militants syndicaux qui seraient des militants spécialisés sur le chômage* (p. 48) avec acquisition de nouvelles compétences juridiques et une pratique d'éducation populaire consistant à faire des chômeurs actifs : *développer une image positive du syndicat. Ainsi au lieu de recueillir des plaintes, nous serions mieux à même d'entendre les remarques des intéressés, de porter leurs paroles, de faire valoir leurs attentes auprès de nos mandatés et dans toutes nos interpellations*³¹..

La CFDT propose les Maisons de l'Emploi avec un guichet unique, tenues par une charte de qualité (p. 51). Il s'agit alors de formuler des orientations pour les militants CFDT travaillant dans les institutions *AFPA, APEC, ANPE, AGEFIPH, ASSEDIC, partenaires sociaux organisme d'insertion, commissions de logement, transport, etc.*³²

Il est prévu de parvenir à *une Maison de la cohésion sociale dont l'objectif serait de coordonner les actions éclatées du dossier (guichet unique, accueil pluridisciplinaire* (p. 52).

On passe donc de l'idée selon laquelle la CFDT assumerait la charge de l'emploi pour ses adhérents et leur entourage à une proposition d'une structure dans laquelle ils seraient représentant des salariés et des chômeurs. Une telle proposition vient de leur expérience de la maison des saisonniers dans la production agricole.

L'idée nouvelle sur le chômage est formulée ainsi : *l'emploi et les droits qui y sont liés, ce n'est pas la seule affaire du service public de l'emploi et des patrons*³³

Les pistes proposées sont les suivantes :

- *Identifier toutes les pratiques syndicales existantes, certaines d'entre elles participent à cette action sans le savoir.*
- *Le syndicat, la section syndicale, la branche ou l'interprofessionnel doivent recentrer leur action sur le secteur de métier syndical : l'entreprise et son ouverture à ceux qui en sont exclus.*
- *Tous ces mandatés et militants devraient être utilisés dans ce sens (protection sociale, logement, assurance chômage, service publics de*

³¹ (a) p. 48. De telles propositions se retrouvent réalisées par la Confédération Italienne des Syndicats qui ouvre sa propre agence de placement en Avril 2008 *Monde de l'économie du* 05/02/2008.

³² (a) p. 51

³³ (a) p. 52

l'emploi, formation professionnelle...)et que des partenariats avec le secteur de l'insertion et de lutte contre l'exclusion naissent³⁴.

Ceci se traduit dans les orientations par *la nécessité de constituer des réseaux dans les fédérations et régions des personnes engagées à divers titre sur cette action.*

Au cours de ces rencontres, il est décidé d'un *Projet d'assise CFDT exclusion insertion avec des partenaires ou une nouvelle rencontre nationale 2006/2007*

En ce qui concerne l'organisation :

- *Groupes de travail et d'initiative dans les fédérations et les régions.*
- *Intervention des régions CFDT (préfet, DDTEP région, Conseils Généraux afin de bâtir des chartes territoriales de cohésion sociale.*
- *Impulsion des pratiques syndicales sur l'accueil, l'accompagnement et le recrutement des personnes en contrats aidés.*
- *Construire des réseaux au plan régional et fédéral³⁵.*

Un an plus tard, le Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale *du 17 nov. 2005* avance un pas de plus en souhaitant que les employeurs soient partie prenante de ces actions.

Reprenant les préconisations présentées par J.B. de Foucault en 2002, adressées au gouvernement où il lui est demandé un certain nombre de mesures relevant du législatif et de prendre l'initiative *de créer les conditions d'une mobilisation de l'ensemble de la société civile pour un emploi de qualité* ainsi que *développer avec les entreprises une réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*. Ainsi ces collectifs de personnes, d'associations et de syndicats se substituent aux discours qui étaient tenus généralement par les partis politiques. Parmi les préconisations, il est aussi demandé *de soutenir les jeunes diplômés pour trouver un emploi.*

Il est à noter que les partenaires envisagés par la CFDT sont sur le plan local les administrations, les associations concernées par l'emploi, les élus. L'employeur n'apparaît comme partenaire seulement dans les entreprises où sont implantés les militants qui doivent négocier des postes non qualifiés avec chaque employeur. Nous sommes toujours dans une configuration où l'employeur est un partenaire à part des autres situé en amont du partenariat ayant une fonction très précise de recevoir les demandes et les pressions syndicales dans son entreprise

³⁴ (a) p. 55

³⁵ (a) p. 57.

pour accepter que dans le cahier de revendication soit inclus l'embauche de personnes en difficulté ne répondant pas aux critères utilisés dans l'entreprise.

La société civile se diversifie, devient de plus en plus propositionnelle mais n'est pas arrivée encore, à l'exception de la CFDT, à rassembler les autres partenaires sociaux. Cinq ans plus tard, le 13 décembre 2007, 37 fédérations et associations nationales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion animées par l'UNIOPSS font un communiqué de presse : ALERTE. L'ensemble des partenaires sociaux contribue au Grenelle de l'insertion. On y trouve ~~cette fois~~ la signature des syndicats d'employeurs, de la FNSEA et de trois autres syndicats de salariés au côté de la CFDT : la Cgt, Cftc, l'Unsa ainsi que d'autres associations d'insertion comme les restaurants du cœur, SNC et ADIE. On trouve donc dans ces groupes de travail les autres syndicats de salariés, les organisations patronales.

2. Cinq catégories d'acteurs cédédistes dans l'insertion

Introduction - La CFDT entre sur la scène de l'insertion par plusieurs statuts.

Les militants de la CFDT n'entrent pas dans la partie insertion par la même porte. Les uns y entrent comme employeurs ou cadres de SIAE, d'autres comme experts : travailleur social des Missions locales, formateur, salarié des SPE avec souvent deux casquettes : celle de leur métier et celle de syndicaliste. Certains y entrent comme représentant territorial de la CFDT : secrétaire d'UD, d'UR, d'UL. D'autres participent aux actions d'insertion parce qu'ils appartiennent aux entreprises où sont engagées les actions. Certains militants et responsables y sont poussés par l'injonction confédérale, d'autres y entrent à titre individuel, notamment des retraités, parce qu'ils estiment que cette activité répond parfaitement aux valeurs CFDT qui ont été les leurs pendant leur carrière.

Les entretiens étaient centrés essentiellement sur ce que le syndicalisme CFDT pouvait apporter comme connaissance dans les pratiques d'insertion afin de comprendre les raisons pour lesquelles les militants s'y investissaient. L'hypothèse centrale était que si les militants s'engageaient dans cette voie c'est qu'ils devaient être convaincus de pouvoir y apporter une contribution utile, voire originale. Cette hypothèse s'est largement vérifiée, chacune des cinq typologies de militants nous rendront compte de leur apport spécifique.

Nous pouvions alors saisir la distance qui parfois pouvait exister entre les textes officiels ou les comptes rendus de colloque et l'opinion que s'étaient forgé les acteurs de terrain au travers de quelques années d'expérience. Notre sentiment est que l'expérience de l'action relativise les ambitions affichées en matière d'insertion. Cela se traduit dans les termes employés où certaines expressions comme celui d'inemployabilité apparaissent dans le vocabulaire utilisé par certains responsables de SIAE. La crainte de la stigmatisation n'avait plus cours,

les personnes en insertion nous étaient décrits avec réalisme, ni d'une manière angélique ni d'une manière péjorative mais comme des personnes banales, avec leurs faiblesses, leurs manques mais aussi leur bon sens. Les chômeurs nous apparaissaient comme des gens ordinaires. Quant à savoir ce qu'ils désiraient, il ne faisait aucun doute qu'ils désiraient un emploi mais pas n'importe lequel ni à n'importe quel prix. Quand à leur capacité à occuper un emploi, les acteurs de l'insertion qui suivaient leur accompagnement, étaient aux premières loges pour mettre en avant tous les déficits dont leur mission était de combler. Il en résultait que le principe *Toute personne est ou peut devenir employable* est difficile à appliquer pour des acteurs à qui on confie le soin de rendre des usagers en capacité d'occuper un emploi face à aux exigences des entreprises. Ces exigences sont d'autant plus fortes que les entreprises ont le choix dans une file d'attente de chômeurs et qu'elles sont soumises à des sollicitations multiples. En période de pénurie d'emploi, l'ouverture à l'embauche, représente pour les entreprises une monnaie d'échange qu'elles peuvent réserver à leurs multiples partenaires : élus, sous-traitants, relations personnelles, familles. Les sections syndicales d'entreprises CFDT s'inscrivent dans la file des prétendants à la bonne sélection, mais cette fois avec des arguments qui dépasseraient le gré à gré pour les élever au niveau du débat politique.

1. Les militants de la CFDT comme employeurs dans l'insertion : « les pionniers »

Nous nous sommes intéressés aux membres des conseils d'administration, des SIAE, et présidents CFDT ou ayant appartenu à la CFDT. Dans nos rencontres avec eux, les questions qu'on leur posait consistaient à comprendre pourquoi ils s'étaient engagés dans cette voie et quelles étaient les connaissances syndicales qu'ils utilisaient au cours de cette activité.

Mais avant d'ouvrir cette approche il est nécessaire de rappeler le statut des SIAE, et d'en mesurer l'efficacité. Les SIAE accueillent *des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières*. (Art 11 loi de 1998). On y trouve 2/3 de personnes sans qualification ou formation, des personnes non mobiles, des personnes victimes de discrimination racistes, des personnes durablement éloignées de l'emploi pour cause de problèmes sociaux (santé, toxicomanie, illettrisme). Leur sélection s'effectue pour la plupart des structures par l'agrément de l'ANPE.

Toutes les SIAE devraient pouvoir recruter tous les publics exclus adressés par les prescripteurs sociaux ou agences locales.

Les SIAE accueillent des populations fragiles qui ne trouvent plus leur place dans l'ordre salarial³⁶. Ce ne sont pas des institutions qui sont destinées à diminuer le chômage mais à permettre à leurs usagers d'accroître les chances d'être embauché et se trouver ainsi sinon à égalité des chances avec les autres demandeurs d'emploi du moins à être un peu moins handicapé pour affronter leur concurrence.

La plupart des militants CFDT que nous avons rencontrés comme responsables de SIAE ont pris cette fonction en fin de parcours professionnel et syndical, la plupart sont à la retraite. Il s'agit d'une génération qui a suivi une trajectoire ascensionnelle allant du simple salarié à l'adhérent CFDT, puis militant, délégué du personnel, membre de la section syndicale, permanent, responsable d'unions départementales, régionales, ... Certains se retrouvent responsables d'entreprises d'insertion, de PLIE, présidents dans les conseils d'administration de SIAE.

Les militants responsables de SIAE ou de PLIE ne sont pas en exercice mandatés par l'organisation, mais ont adhéré individuellement à ces fonctions.³⁷ Leur passage progressif à de telles responsabilités, s'il ne change pas leur conviction, les fait changer de statut. Il arrive un moment où le syndicaliste n'endosse plus son statut d'origine mais celui d'employeur qui, dans le vocabulaire syndical, a toujours présenté le partenaire patronal comme ayant des intérêts différents, adversaire quand on négocie, pouvant devenir l'ennemi quand on entre en conflit ou si l'on se réfère à l'idéologie marxiste³⁸. Lorsque ces anciens responsables CFDT, arrivent sur le champ de l'insertion comme responsables institutionnels des SIAE, leur ancien statut syndical peut inquiéter leurs partenaires, notamment les petits patrons d'entreprises, qui ont une représentation stéréotypée de l'image syndicale du grand public (radicalisme contestataire) qui les effraie.³⁹ Ici il s'agit d'un changement radical de statut qui n'est pas toujours bien vécu par les acteurs surtout quand ils se trouvent contestés par leurs salariés d'encadrement.

³⁶ R. Castel, « L'insertion au service de l'emploi » *Alternatives Economiques*, 2007, p. 135.

³⁷ *L'organisation syndicale a été surprise de partager un grand nombre de conceptions avec les acteurs du champ de l'insertion. En regardant de plus près, on s'aperçoit rapidement que de nombreux responsables ou administrateurs des associations sont syndiqués à la CFDT, ou l'ont été dans le passé. La proximité politique n'est donc pas étonnante.* M. Lapôtre, *Emploi. Les leviers de l'action syndicale*, p. 59.

³⁸ Le terme patron est tombé en désuétude, on ne l'emploie que sur le tas ou entre militants, il est remplacé par le terme plus neutre d'employeur. Quant au mot partenaire, il est resté longtemps inutilisable même dans des colloques scientifiques. Dans les années 70/80, il déclenchait les sifflets, il est vrai que le mot capitaliste des années 50 était en courbe descendante, faisait sourire.

³⁹ *Des associations ont également été inquiètes de ce que le partenariat avec une organisation syndicale pouvait avoir sur leur image auprès des employeurs avec qui elles ont souvent des accords ; partenariat qu'ils pourraient interpréter comme hostile.* Marc Lapôtre, *Emploi. Les leviers de l'action syndicale*, p. 59.

Les acteurs de l'insertion, bien qu'ils se réfèrent aux valeurs de la CFDT, qu'ils soient membres de CA, présidents ou parfois directeurs, assument pour la première fois de leur vie le statut d'employeur.

Cette nouvelle posture des acteurs CFDT, dans les structures d'insertion les confronte à la culpabilité produite par l'éthique militante. En effet dans les années d'expansion de leur jeunesse, la promotion sociale était plus facile, les militants les plus orthodoxes se faisaient un honneur de refuser leur ascension sociale individuelle au profit de l'engagement syndical. L'abandon du militantisme d'entreprise pour une place de cadre ou pour une activité entrepreneuriale était parfois considéré dans le milieu syndical et salarié, comme une sorte de trahison à la cause sociale. Sortir du lot, c'est s'exposer aux critiques populistes de trahison de classe. Avoir la responsabilité de gestion de salariés n'est pas tellement dans les gènes des syndicalistes.

Cette lointaine référence consistant à s'apparenter à une classe sociale en opposition avec les employeurs ne semble pas avoir totalement disparu. Mais intellectuellement elle est plus difficile à soutenir dans la mesure où ce sont les employeurs qui sont les seuls à pouvoir embaucher, cela empêche de les traiter comme des adversaires mais conduit plutôt à les considérer comme des alliés. Il faut bien les démarcher avec souplesse pour qu'ils assouplissent leurs règles de recrutement et consentent à employer des salariés qui ne sont pas forcément dans leurs normes d'employabilité. Devenir employeur et démarcher auprès des employeurs pour qu'ils embauchent des personnes qu'ils n'ont pas l'intention de recruter représente un saut culturel pas toujours facile à assumer.

Ces acteurs de l'insertion faisant appel à leur expérience font entendre quelques nuances par rapport aux discours officiels sur l'insertion : *Il est clair qu'il y a des gens qui ne vont pas vers l'emploi, il faut arrêter de se leurrer.* On constate ainsi que les gens de terrain ont des ambitions bien plus modestes et à la baisse par rapport au modèle et aux objectifs affichés de la CFDT et du collectif des acteurs de l'insertion.

Il y a des gens qui ne sont pas handicapés et qui ne sont pas en capacité d'intégrer le système économique tel qu'il fonctionne. Il faut inventer des choses comme ça pour ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi. Ce qui reviendrait à soutenir que les SIAE devraient devenir des structures pérennes pour les populations fragiles et non des lieux de passage. Point de vue qui déclenche la colère de certains militants qui refusent ce qu'ils appellent des emplois occupationnels. Le débat politique de 1948 sur les Ateliers Nationaux est réactualisé.

La modestie des ambitions se manifeste non seulement dans les entretiens confidentiels mais aussi dans les publications des comptes-rendus des

Assemblées générales des SIAE qui sont très prudentes sur la question de la sortie de leurs usagers.

L'accompagnement à l'emploi dans un jardin de Cocagne est ainsi décrit. *L'accompagnement en entreprise a d'abord une dimension humaine et sociale compte tenu de la fragilité des personnes et de la peur générée par la nouvelle situation. L'accompagnement vers l'emploi, c'est par exemple, tout au long de l'année, des visites d'entreprise qui sont organisées. Elles ont permis de cerner les exigences professionnelles, de repérer quelques emplois accessibles, de participer à la démystification du monde de l'entreprise.* Démystifier l'entreprise c'est la débarrasser des représentations sophistiquées de la modernité mais aussi de l'aura publicitaire qui consiste à persuader les consommateurs que les produits qu'ils achètent nécessitent de plus en plus d'installations performantes et d'une main d'œuvre hautement qualifiée. Nous sommes toujours dans l'opposition entre les représentations officielles modernistes de l'entreprise et la représentation réaliste des acteurs de terrain.

*L'immersion dans l'entreprise peut prendre différentes formes : visites d'entreprises, stages, travail complémentaire. Pour cette dernière étape, le jardin de Cocagne travaille avec un réseau d'entreprises qui nous sollicite prioritairement durant les fortes périodes d'activités. Les jardiniers sont embauchés dans le cadre du dispositif sur le travail complémentaire qui autorise le travail à temps partiel en complément du contrat aidé⁴⁰. Les conclusions du rapport moral de l'assemblée générale d'avril 2006 de l'entreprise de travail temporaire d'insertion réunissant plusieurs structures d'insertion d'Anjou relativise les attentes sur l'efficacité de ces procédures : **L'IAE nourrit la précarité** en tant qu'elle devient un support de plus pour les parcours d'insertion qui tournent en rond sur la marché de l'insertion.... Il faut bien plus de temps et d'énergie pour reconstruire une personne abîmée que pour la démolir.*

*Le risque que l'AIE serve de roue de secours ou de bonne conscience à un système à la sélectivité et aux exigences d'efficacité sans cesse accrues et, de ce fait, **génératrice d'exclusion**, n'est donc pas à écarter.*

Il serait prétentieux de dire que ce point de vue est représentatif de l'ensemble des employeurs des SIAE, mais ces déclarations semblent bien refléter la conviction de plusieurs représentants que nous avons rencontrés. Leur statut d'employeur ne les a pas éloignés des valeurs fondamentales de la CFDT auxquelles ils se réfèrent fortement, mais les fait réagir en tant qu'employeur par rapport à ces mêmes valeurs. Ils cherchent, en effet, à maximiser leur efficacité, qu'ils trouvent manifestement faible. Leur évaluation sur les sorties positives de

⁴⁰ Compte rendu de l'Assemblée générale septembre 2000, p. 15.

leurs usagers dans des emplois pérennes qu'ils s'abstiennent d'évoquer étant certainement la cause de leur pessimisme. Leur solution est dans la pérennisation de leurs entreprises, voire la pérennisation des emplois, logique qui sort de celle de l'insertion qui a prévu ces entreprises uniquement comme un sas. Certains responsables de SIAE mettent en avant une nouvelle professionnalisation.

Ainsi la fonction sort du cadre du management d'entreprise pour entrer dans le domaine des relations politiques que les syndicalistes ont appris à gérer. *Certains sont formés par le syndicat. Comment faire bosser des gens provenant des courants cathos avec des gens des courants laïques ?* Une partie de la gestion des structures d'insertion consistera à gérer le personnel d'encadrement mais aussi à réguler les tensions entre les membres du CA et entre le CA et les autres partenaires.

Ce sont des « *employeurs* » qui viennent de la base, des *self made men*, ayant une culture du collectif. On retrouve ainsi le mélange d'une culture syndicale de militant de base, avec son langage populaire et ses images de tribun, qui donnent une force particulière aux propos. Les anciens militants avaient une culture d'éducation populaire : *Faire des choses et ne pas se contenter de discours : négocier, faire des compromis*. Leur expérience leur a forgé une sorte de méfiance épidermique envers des décisions institutionnelles.

Ils critiquent l'artificialité des institutions comme celle des syndicats d'employeurs. *J'avais commencé à travailler avec le réseau d'entreprise comme me l'avait demandé la CFDT : CJD, Union patronale, j'ai été voir tout le monde. Le retour en investissement c'est zéro. C'est à nous de demander aux entreprises qu'elles s'engagent, ce n'est pas aux réseaux mais aux entreprises que l'on s'adresse*. On assiste à une proximité culturelle bien plus évidente avec les petits patrons qu'avec leurs institutions représentatives.

Ces syndicalistes des SIAE et les patrons de TPE se trouvent avoir une expérience très proche à la fois du travail manuel et aussi de la gestion d'une petite entreprise. Les institutions d'un niveau supérieur (y compris celui de la confédération CFDT) accomplissent des activités de coordination et de négociation d'une autre nature provoquant une critique de l'intellectualisme institutionnel : *J'avoue que sur le terme économie sociale et solidaire, je suis bourrin comme sur les autres expressions. Pour moi c'est : tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil. L'approche nationale est idyllique. Comment voulez-vous que l'on forme des gens à la réalité avec des approches très théoriques ? Il y a des analyses pertinentes mais en décalage avec la réalité*.

La différenciation entre les acteurs de terrain et les permanents confédéraux se retrouve dans ces niveaux différenciés de culture. *Est-ce que la CFDT n'a pas*

les yeux plus grands que le ventre ? Il y a plein d'idées, ça pisse de la copie, mais ça ne suit pas dans les boîtes. Il y a un côté avant garde éclairée à la CFDT, dans les sections on ne suit pas. C'est ce côté avant-garde éclairée qui m'embête.

Ces gestionnaires de SIAE peuvent ainsi reprendre leurs discours basistes qu'ils devaient avoir comme salariés dans leurs entreprises. *Les permanents de la CFDT viennent de la fonction publique, ils ne pensent même pas que le travail précaire est moins payé que le RMI.*

On relève aussi des critiques du CE tel qu'il a été conçu, et qui aurait cessé d'être une institution moderne pour devenir une institution passéiste. *Les CE vendent de la soupe et les délégués gaspillent leur temps à vendre de la soupe.*

Critique également des travailleurs sociaux qui témoigneraient d'une attitude trop compassionnelle mettant l'usager au centre de la demande et construisant leur parcours en fonction de leurs désirs. *Les travailleurs sociaux sont tellement bloqués culturellement que ce sont eux-mêmes les freins à l'emploi.*

L'empathie, l'écoute ne répondraient pas à la fonction d'insertion bien au contraire. *Le travailleur social, il ne va pas supporter ce que lui raconte le chômeur, il faut qu'il chiale avec lui. Il ne va pas lui trouver du boulot, ils vont chialer ensemble. Moi dans mon institution, je n'embauche jamais de travailleurs sociaux. Le TS, il coupe toujours les cheveux en quatre, il a toujours mal quelque part. Ils se soignent d'abord eux-mêmes avant de soigner les gens. Ils ne sont pas formés à cette approche un peu rude. J'embauche des gens qui viennent des entreprises. Ils prospectent en fonction de la personne. Ils savent avoir des relations avec l'entreprise. Les travailleurs sociaux, ils tutoient, ils font la bise.... Il faut garder sa distance, il ne faut pas tutoyer les gens ni faire copain-copain, on est là pour leur trouver du boulot.*

On assiste ainsi à un rapprochement d'une culture syndicale de base et d'une culture de petits entrepreneurs, qui dans bien des cas sont d'anciens ouvriers. Une sorte de culte du travail manuel semble les unir. *On leur dit : voilà les boulots que l'on a en magasin ce matin. Les gens trouvent du boulot majoritairement dans des secteurs auxquels ils n'avaient pas pensé. Dans leur conception, il s'agit bien d'adapter les demandeurs d'emploi aux emplois et pas l'inverse.*

La critique de la formation porte sur son inadéquation avec la réalité. *La formation n'est pas un préalable à l'emploi surtout pour notre public de bas niveau de qualification. Nous, on s'est aperçu que les employeurs cherchaient des capacités d'adaptation, après ils en font leur affaire, chaque entreprise ayant ses propres approches. Ils nous disent : trouvez-nous des gens motivés après on se démerde. Tandis que l'approche traditionnelle c'est*

formation/formation. Ils ont tout fait les mecs, des contrats aidés et toutes les formations et ils sont toujours au chômage.

Ainsi se dessine une autre solidarité de base entre les responsables d'entreprise d'insertion et les petits employeurs qui cherchent en commun l'adéquation des personnes aux postes vacants. Ils parlent le même langage du travail dont ils ont souvent la même expérience.

Dans l'approche des difficultés d'adaptation qu'ils rencontrent sur le terrain, l'ANPE, comme institution du service public subit elle aussi, la critique réservée en général à tout système bureaucratique. *Si vous vous contentez de passer par l'ANPE, c'est normal que vous soyez au chômage. On trouve du boulot par relations, nous on remplace ce réseau de relations. Quand je passe par l'ANPE pour un demandeur d'emploi, je ne reconnais plus ma demande tellement ils l'ont triturée.*

La critique du SPE s'étend au niveau sémantique. *Il faut cesser d'appeler les chômeurs des demandeurs d'emploi, ça doit être des chercheurs d'emploi.*

Le savoir stratégique du syndicalisme peut être utilisé par l'employeur d'un SIAE. Ainsi, il s'agit de comprendre le comportement des employeurs afin de négocier avec eux. Nous ne sommes plus dans le cadre de négociations obtenues par du rapport de force mais par de l'habileté à contourner les systèmes de pensée. Comme on n'est pas le plus fort il faut être le plus malin. *Pour placer nos candidats on se trouve obligé de toucher la fibre charitable en parlant de personnes fragiles dont ils ne veulent pas. Il y a des mots tabous, Rmiste, catégorie fragile, etc.. C'est une catastrophe, RMI dans leur tête, c'est fainéant. Maintenant on y va de manière sournoise ; on vend des compétences auxquelles on donne des noms ronflants... On avance comme ça.*

On trouvera de multiples exemples sur lesquels nous reviendrons, où le vocabulaire des collectifs d'insertion et ceux des acteurs de terrains sont totalement étanches.

Le syndicalisme a légué à ces nouveaux gestionnaires une culture stratégique qui prend une grande importance dans les négociations d'insertion, même lorsqu'elles s'inscrivent dans un paysage totalement différent. Il s'agit notamment de la capacité de s'adapter au changement.

En situation de licenciement, on recule, on est sur la défensive il faut composer. On ne va plus faire chier les patrons et avoir les mêmes exigences comme en période de plein emploi. On le voit bien dans toutes les revendications CFDT concernant les actifs.

Beaucoup de militants CFDT se trouvent, maintenant dans les structures d'insertion, souvent comme retraités, mais il n'y a pas de stratégie collective.

Ainsi nous obtenons peu à peu des réponses aux questions que nous posions : quelles sont les connaissances nécessaires pour l'insertion ? Nous trouvons des réponses de principe dans les textes CFDT. Les syndicalistes responsables des SIAE constitueraient ainsi une catégorie particulière qui puise ses ressources de gestion sur les fonctions syndicales qu'ils ont acquises dans leur passé autant que sur les valeurs communes CFDT.

Ce savoir nécessite une appréhension fine du réel, elle-même dénuée de toute idée reçue, et sans angélisme. Ce sont nos militants, au quotidien, qui ont cette expertise irremplaçable... Dans cet engagement la CFDT n'a pas peur de passer du dire au faire. Le débat se fera sur les pratiques syndicales⁴¹

Sur le terrain, les militants CFDT qui sont dans ces postures ne manquent pas de critiquer des professionnels de l'insertion qui, étant plus jeunes, n'ont jamais travaillé en entreprise.

Une autre raison pour laquelle les syndicalistes peuvent être attirés par l'insertion, c'est qu'ils estiment avoir des atouts de conviction vis à vis des novices de l'entreprise. Les retraités des SIAE y ont passé une partie de leur vie. Leur atout, en plus de l'argumentation pratique qu'ils peuvent développer, est qu'ils servent d'exemple. Ce sont des personnages que l'on peut imiter sans sombrer dans le misérabilisme qui est souvent de mise chez les acteurs extérieurs à l'entreprise dont le seul registre qu'ils s'estiment en droit d'utiliser est celui de la compassion. La présence actuelle ou passée dans l'entreprise peut servir de valeur d'exemple que l'on peut imiter, puisque les acteurs de cette histoire ont tous l'apparence de s'en être bien sortis. Les arguments d'un acteur qui a, ou a eu, un statut similaire à celui d'un usager qui postule un emploi, peut avoir une portée aussi bien pour le chômeur inhibé qui craint de ne pas être capable d'occuper un poste dans l'entreprise que pour le jeune qui estime que le poste qu'on lui offre n'a aucun attrait par rapport à celui par lequel il se sent attiré. La capacité d'imiter un personnage ou de vivre comme lui relève d'une conviction qui est parfois supérieure aux arguments. Dans certaines associations de soutien aux jeunes en difficulté, les familles d'accueil ouvrières et de condition modeste qui sont chargées de les recevoir représentent un atout énorme pour convaincre les jeunes qu'une vie normale hors de la délinquance est non seulement possible pour eux mais peut être davantage souhaitable que celle ouverte par les fictions crapuleuses de la télévision⁴². La stratégie de ce

⁴¹ (c) p. 10.

⁴² Référence notamment à une association de prévention de la délinquance des jeunes : TVAS qui concernait trois quartiers du 18^e arrondissement de Paris (Trinité, Vintimille, Abbesses, Sacré-Cœur) managées par J.L. Barreau et l'abbé Lhénoret.

type d'association est de faire se rencontrer des familles dont les conditions de vie sont à la porté de jeunes en difficulté ayant raté leur scolarité. La proximité géographique (« habiter le même quartier ») des acteurs d'insertion peut être aussi d'une grande portée imitative. Il s'agit de démontrer que la communauté n'est pas fatalement vouée à la précarité. Une des grandes difficultés est que, aussi bien les postes de travail peu qualifiés que les zones urbaines de précarité se vident de leurs militants syndicaux.

On ne doit pas négliger que des militants syndicaux ont été appelés à se défendre contre des licenciements de leurs entreprises ou d'entreprises locales, qu'ils ont acquis à cette occasion des connaissances juridiques et qu'ils ont pris contact avec d'autres institutions. Ces expériences augmentent leur capital cognitif sur ces questions et étoffent leur carnet d'adresse, participant à la croissance de leur capital social de relations.

Ces ressources susceptibles d'être mobilisées pour l'insertion constituent des tentations permanentes pour tous ceux qui ont une culture militante qu'ils présentent comme une valeur. Derrière ce corpus de connaissance et de culture, l'idéologie peut toujours apporter sa contribution.

Leur connaissance de l'espace juridico-administratif du droit du travail et des conventions collectives s'est constituée au cours des années par des travaux pratiques d'acteurs directs ou indirects qui ont participé à leur élaboration. Cette sphère de savoir leur a permis d'engranger une multitude d'arguments qui ont déjà servi dans des débats antérieurs internes à la CFDT et dans des rencontres paritaires. Les arguments de ce registre ont la caractéristique d'être rivos à des situations concrètes où les constats d'injustice ont été consignés et reconnus. Cette sphère de la justice ne brasse pas forcément la justice universelle, mais s'inscrit dans le monde vécu des entreprises et son arsenal juridique et culturel.

Leur rôle de transmission de la connaissance existentielle de l'entreprise à ceux qui n'y ont jamais mis les pieds est cependant limité à certains secteurs industriels. Ils ne touchent pas le secteur des services. Cette transmission de savoir peut avoir une efficacité à la condition que les préposés à l'embauche se présentent dans les entreprises du même type que celles où les syndicalistes ont vécu et tiré leurs expériences. Sur ce point comme les acteurs syndicalistes de l'insertion sont essentiellement recrutés chez les quinquagénaires et les retraités, il faut regarder attentivement en quoi leur expérience de travail peut s'appliquer dans les entreprises actuelles. C'est vrai partout où l'insertion s'effectue dans les grandes entreprises industrielles mais ces entreprises ne représentent plus des viviers d'emplois disponibles, bien au contraire. L'expérience de Maubeuge et de Sochaux dans l'industriel automobile s'adapte fort bien à cette militance, mais force est de constater que ce sont davantage des métiers qui se délocalisent à l'est et en Asie sur lesquels on ne peut trop miser. La SSE de Peugeot en est

bien consciente. Les métiers du BTP, plus ouverts à l'embauche, ne sont pas des bastions du syndicalisme⁴³. Là où se trouvent les pépinières d'emploi comme les services à la personne, la syndicalisation était faible et ceux ou plutôt celles qui prennent le flambeau n'appartiennent pas à de nouvelles générations de militantes actives dans leur fédération. Dans la restauration, où l'embauche est plus ouverte, le syndicalisme était aussi faible, sinon inexistant. La transmission des savoirs syndicaux est donc limitée surtout à des professions industrielles en décroissance en France et en Europe de l'Ouest.

A cela, il faut ajouter que les pépinières d'emploi, comme nous le verrons dans un prochain chapitre, ne se trouvent pas dans les grandes entreprises, à peine dans les PME, mais surtout dans le TPE, ce qui pose de grandes difficultés au syndicalisme qui n'a jamais pu s'y implanter. Dans ces structures, l'isolement des salariés avec leur employeur, présent à leur côté, rend difficiles les solidarités syndicales. Que peuvent transmettre des syndicalistes de structures d'insertion à des jeunes qu'ils aident à se faire embaucher chez un petit commerçant ? Le syndicalisme est confronté à une problématique nouvelle. Il n'a pas grand chose à voir avec celui de leur grand père qui se déroulait dans les grands bastions de la sidérurgie, des mines et de la métallurgie où les solidarités d'équipe étaient inscrites dans le travail que le syndicat n'avait plus qu'à « ramasser ». Le syndicalisme, dans les nouveaux secteurs des TPE qui offrent des emplois, ne pourra pas s'implanter sur le lieu du travail comme dans les grandes entreprises. Il oblige les syndicalistes à inventer de nouvelles solidarités territoriales, qui, comme dans l'expérience de Sénart, s'effectue sur autre forme dans laquelle petits employeurs et salariés doivent trouver de nouvelles formes de coopération, plutôt que d'affrontement.

La transmission des savoirs s'effectue d'autant mieux sur un registre compassionnel entre générations dans la mesure où les anciens peuvent prouver qu'ils ont connu eux aussi la souffrance générée par la non reconnaissance et le mépris, lorsqu'ils n'étaient que simples saisonniers agricoles⁴⁴. Ces syndicalistes peuvent accéder facilement à la compréhension de leurs usagers, parce qu'ils ont vécu eux-mêmes des humiliations comparables⁴⁵. D'un autre côté, les jeunes en insertion peuvent estimer qu'étant dans des situations identiques, ils peuvent, eux aussi, surmonter leurs difficultés.

Les seniors qui gèrent ces structures restent cependant accrochés à une solidarité puisque certains ont connu des conditions matérielles de frugalité voire de

⁴³ On ne trouve qu'un exemple d'emploi dans le BTP dans les témoignages d'expériences.

⁴⁴ C'est le cas de plusieurs responsables de SIAE que nous avons rencontrés.

⁴⁵ Souvenirs de jeunesse de responsables CFDT de SIAE.

manque à peu près identiques⁴⁶. Ils comprennent que ces populations auront beaucoup de difficulté à rejoindre le salariat normal.

Le fait que les seniors se soient trouvés dans des situations difficiles après guerre et qu'ils s'en soient sortis d'eux-mêmes les rend aussi plus exigeants vis-à-vis des populations qu'ils ont en charge d'insérer. Ils constatent que le travail était plus dur physiquement, moins protégé, les revendications syndicales ayant améliorées des conditions de travail poussée par là. Ils peuvent trouver que les chômeurs sont plus exigeants qu'ils ne l'étaient eux-mêmes à leur époque. De plus, les seniors ayant vécu dans une société en croissance forte et de plein emploi, peuvent oublier que leur mérite était facilité par la conjoncture. Tout était fait pour leur faire espérer un avenir meilleur, ce qui paraît l'inverse pour leurs usagers.

La solidarité a un autre sens pour ces militants qui sont entrés en activité au moment du plein emploi et de la reconstruction du système industriel et de l'apogée de la redistribution sociale. Cette valeur solidaire a eu une efficacité incontestable dans leur lutte et les a récompensés dans leur trajectoire personnelle, ce qui n'apparaît pas forcément à l'horizon des populations précaires d'aujourd'hui. Ce constat n'est pas sans inquiétude car, si, ces valeurs sont l'héritage spécifique d'une génération, la structure démographique de la CFDT dans dix ans voire même cinq ne comptera plus cette génération dans ses rangs. Ce seront d'autres cohortes d'acteurs qui n'auront pas eu la même trajectoire de vie que ce nombre important qui compose les acteurs militants de l'insertion. La question qui se pose est de savoir comment vont se perpétuer les actions de solidarité dans l'insertion au cas où la référence à ces valeurs s'estomperait. Il faut noter en plus que beaucoup de ces militants que nous avons rencontrés ont puisé ces valeurs très jeunes dans les associations d'éducation populaire qui leur apprenaient à vivre démocratiquement en société.

Ce qui peut fournir un motif d'espérance, est que les témoignages que nous avons des acteurs de l'insertion, et notamment les expériences innovantes ; toutes convergent vers une certitude que la solidarité vécue sous forme de réciprocité dans laquelle l'utilisateur a toujours un rôle actif et dans laquelle sa parole et son vécu sont pris en compte ne relève pas seulement de la valeur morale de la solidarité ou de la démocratie mais de la réussite des interrelations démocratiques. Ici l'unanimité des témoignages que nous avons recueillis serait que la morale démocratique (dans les associations d'éducation populaire, dans le syndicat, dans l'utopie autogestionnaire que la CFDT a portée dans les années

⁴⁶ Le tiers des militants interviewés dont le parcours débute dans un état de pauvreté comparable ou pire que celui des populations en insertion. Leur conception de justice sociale peut paraître d'autant plus réalisable qu'ils s'en sont eux-mêmes sortis.

1970-80, dans la loi sur les groupes d'expression) serait efficace dans le domaine de l'insertion. Morale, et efficacité, iraient étonnamment de pair.

Mais cette démocratie qu'ils ont vécue, propagée et défendue reposait sur des savoirs collectifs. La difficulté d'instituer des structures démocratiques dans les SIAE se heurte au fait que nous avons des savoirs éclatés sans grande possibilité de les associer à un projet commun. D'un côté, les populations fragiles ont l'histoire de leur souffrance, de leur vie marginale et de moins en moins d'expérience professionnelle, de l'autre les cadres des structures d'insertion qui ont l'expérience des entreprises, des compétences de métiers qu'ils doivent transmettre dans des institutions rigides sous la tutelle de l'Etat où les marges de manœuvre sont quasi nulles.

Comment transmettre leur culture démocratique à l'intérieur de structures dans lesquelles les statuts et les savoirs sont aussi dissymétriques ? On verra dans un autre chapitre comment les Missions locales tentent d'y répondre.

2. Les militants des Sections syndicales d'Entreprise dans l'insertion

Cette catégorie d'intervenants sur le champ de l'insertion est peu connue. On ne trouve pas de textes où ils s'expriment, ce sont les niveaux supérieurs de la hiérarchie syndicale qui le font à leur place. Dans les textes, ils apparaissent à la troisième personne du pluriel : « ils ».

Un observateur externe à la CFDT peut légitimement se poser la question de savoir pourquoi les sections syndicales d'entreprise s'impliquent dans de telles actions sur leur temps de travail et sur leur temps de militance. Il apparaît tout à fait normal que lorsqu'une entreprise se délocalise, fait un plan de restructuration avec des licenciements économiques d'une partie de son personnel, que les sections syndicales quelles qu'elles soient réagissent. Mais que parmi tous les syndicats de salariés, seule la CFDT se soit mise à défendre les chômeurs et en particulier ceux qui étant à l'extérieur de l'entreprise sont de surcroît les plus difficiles à embaucher. Il semble que les négociations avec les entreprises soient à l'initiative d'autres instances. La plupart des témoignages montrent que ce maillon de la CFDT ne fait que suivre, et pas toujours avec enthousiasme. On cite que les adhérents⁴⁷, et même certains militants⁴⁸ y sont plutôt réticents.

⁴⁷ *Est-ce le rôle de l'organisation syndicale de réinsérer les gens ? On n'est pas patrons, nous fois* rapport de M. Lapôtre, *Emploi. Les leviers de l'action syndicale*, décembre 2007, p. 58.

⁴⁸ *Une grande partie de la section syndicale pense que son rôle est de défendre les salariés dans l'entreprise mais pas à l'extérieur. Déjà sollicitée par la confédération sur d'autres dossiers, elle n'a pas très envie de s'investir une nouvelle.* M. Lapôtre, *op. cit.*, 2007, p. 55.

Pourquoi s'investir dans de nouvelles activités, si par ailleurs on est débordé pour assumer ses responsabilités ? Il apparaît normal que les militants retraités qui sont disponibles s'engagent à combattre les inégalités qui sont externes à l'entreprise et s'inscrivent naturellement dans les espaces institutionnels et associatifs pour mener ce combat. Mais la SSE CFDT, bien que partageant les mêmes convictions, est davantage sollicitée sur les problèmes internes de l'entreprise, y compris la crainte de licenciement, et moins disponible pour s'investir sur des problèmes de société externes. Les réticences qui sont maintes fois signalées mettent en avant la priorité de remplir leur mandat auprès des salariés.

C'est pourquoi on peut estimer que la SSE semble beaucoup plus poussée que les autres acteurs par l'injonction confédérale, dans l'implication sur l'insertion. La porte de SSE par laquelle la CFDT entre dans le domaine de l'insertion est celle que les autres institutions de la galaxie de l'insertion ne peuvent franchir, celle de l'atelier où les populations fragiles seront accompagnées puis laissées à leur propre sort. Ce lieu de l'aboutissement final de l'insertion est occupé par cette communauté complice et alliée de l'insertion, qu'est la SSE, qui, profitant de son audience auprès des salariés peut finir le processus d'insertion en aidant informellement les populations fragiles à s'intégrer dans le tissu social.

Les tentatives de la CFDT pour mobiliser les salariés des entreprises autour de l'insertion peuvent être interprétées comme volonté politique d'une approche mutualiste de l'insertion qui se différencie des politiques d'assistance du service public. Une sorte de mise en pratique de « la mobilisation de tous » prônée par Didier Robert. Ce sont les seuls acteurs à qui s'adresse cette injonction qu'ils devraient accomplir hors du registre de leur fonction. Les acteurs des SIAE, les professionnels du SPE, les experts du travail social, n'ont pas à se mobiliser puisque c'est leur fonction permanente, leur métier.

Cette spécificité syndicale d'avoir des opérationnels de l'insertion qui seront présents dans la vie quotidienne de leurs usagers, en interne dans l'entreprise, pourrait notamment jouer le dernier rôle d'accompagnement de ces populations par un tutorat militant bénévole expérimenté.

C'est surtout ce dernier atout stratégique de la CFDT, qui expliquerait les raisons pour lesquelles elle serait sollicitée pour l'insertion. Les autres associations s'arrêtent au seuil de l'entreprise. Les collectifs des acteurs de l'insertion lui reconnaissent volontiers cette compétence qu'elle est la seule à posséder, et qui, de fait, ne la met pas en concurrence avec les partenaires du collectif.

Cependant la posture de la SSE la met moins à l'aise dans l'insertion car ses militants sont les seuls qui sont confrontés directement au monde salarial. Les

autres acteurs CFDT de l'insertion restent dans un entre-soi où ils débattent à l'abri de l'opinion publique et peuvent s'entendre entre eux sur des stratégies et des procédures que la SSE sera chargée de faire appliquer par des actions de conviction. Lorsque la confédération lance l'injonction de convaincre, elle s'adresse essentiellement à ses militants de base des SSE qui seront aussi chargés de convaincre leurs employeurs d'aider les chômeurs les plus fragiles en leur accordant une préférence à l'embauche. Les membres du collectif d'insertion, comme celui d'ALERTE, lorsqu'ils délibèrent restent dans un climat intellectuel consensuel avec une visée commune, ils n'ont pas à affronter des opinions hostiles, d'autant plus que les sections syndicales ne sont pas présentes pour inquiéter leur conviction.

L'entreprise recèle aussi ses populations plus fragiles qui se savent les plus menacées par le chômage et qui seraient elles aussi les plus difficiles à reclasser. Il apparaît normal que les SSE, soient moins attentives *aux fragiles de l'extérieur*. On verra même que les salariés non seulement peuvent estimer qu'il vaudrait mieux se prémunir de leur chômage éventuel mais aussi, qu'ils estiment que l'opération leur est préjudiciable si ce recrutement se fait au détriment de proches qu'ils espéraient faire embaucher.

Nous n'avons pas plus d'information sur cette catégorie de population mais notre approche compréhensive de la problématique nous apparaît normale. Sur ce point, le déficit d'argumentation de la CFDT envers la SSE et les salariés apparaît évident. Mais ce qui apparaît tout aussi évident, c'est que dans la logique militante CFDT de l'insertion, la contribution de la SSE reste fondamentale, dans la mesure où l'aboutissement de l'insertion est perçu comme une entrée dans une communauté de travail où les syndicalistes semblent être les mieux placés pour comprendre et convaincre de l'importance de cette phase d'appartenance.

Cependant, il ressort des points de vue exprimés par d'autres acteurs que les salariés des entreprises qui accueillent les personnes en insertion ne manifestent pas une solidarité spontanée à leur égard. On peut estimer qu'ils les perçoivent autant comme des concurrents que comme des alliés.

La grande solidarité souhaitée par les collectifs d'insertion entre les salariés les plus pauvres et les autres, entre les chômeurs les plus fragiles et les autres, peut relever d'un souhait qui ne répond pas à la réalité. Dans une situation de chômage, les pauvres et les moins pauvres seraient en concurrence. La CFDT en s'invitant à réguler cette concurrence ne fait, en réalité que la déplacer en intervenant sur les critères de sélection. La CFDT en participant à l'insertion des uns ne permet pas à d'autres d'accéder à l'emploi. Par exemple, l'aspect positif de l'expérimentation par la réussite des sept embauches de chômeurs de longue durée que l'opération de Maubeuge a permis d'insérer, se solde par le négatif

des centaines de chômeurs de cette même catégorie que la CFDT a écarté de sa sélection. Si on estime que ceux qui ont été éliminés en éprouvent une insatisfaction, le nombre des insatisfaits se trouve en fin de compte plus élevé que le nombre des satisfaits. Le sentiment positif de fierté que les militants CFDT en perçoivent, ne change malheureusement rien à ce décompte. Ils peuvent être fiers d'en avoir sauvé certains, ils peuvent tout autant ne pas l'être d'avoir laissé la majorité dans la file d'attente. Si on ajoute à cela, les nouvelles vagues de licenciements qui se profilent dans l'industrie automobile, on peut estimer que les quelques embauchés seront insuffisants pour calmer leur sentiment d'inquiétude. Car, contrairement à l'analyse faite par le Grenelle de l'insertion le 27 mai 2008, qui justifiait les politiques d'insertion sur une baisse du chômage⁴⁹, on doit malheureusement raisonner sur un chômage en croissance.

3. Les professionnels du Service public de l'emploi (SPE)

Les salariés des institutions du SPE (les professionnels des ASSEDIC, ANPE) qui prennent en charge tous les demandeurs d'emploi se voient retirer la catégorie la plus fragile qui relève de mesures spécifiques. On peut en conclure que les procédures de leurs institutions ne sont pas adaptées à ce public. On le découvre tout au long de l'étude que nous avons menée dans les entretiens avec les autres acteurs au travers de leur critique institutionnelle de l'ANPE qui porte sur le caractère anonyme du service de guichet envers des populations. On nous donne l'exemple de l'informatisation des services qui sollicitent tous les usagers à se servir d'ordinateurs mis à leur disposition dans les salles d'attente, montrant que l'ANPE place les illettrés et les populations immigrées non seulement dans l'incapacité d'utiliser ces dispositifs mais aussi dans des postures de stigmatisation par rapport aux autres demandeurs d'emploi. On nous signale que l'ANPE, enfermée dans son langage administratif, a tendance à ignorer les caractères spécifiques des demandeurs d'emploi qui sortent de la norme. On nous signale que les relations de guichet sont mauvaises autant avec les acteurs de l'insertion qu'avec les usagers eux-mêmes. L'impersonnalité bureaucratique de l'administration serait assumée par les salariés de l'institution. Du côté patronal, on se plaint de l'incapacité de l'ANPE à trouver les candidats qu'ils réclament pour leur entreprise. D'une manière générale, la critique de l'ANPE englobe celle de ses salariés. On est en droit de se demander comment réagissent les syndicalistes de l'institution face à ces critiques et comment ces dernières pourraient être intégrées dans une perspective de réforme de l'institution ou d'amélioration des services. Il semble que l'on ait résolu le

⁴⁹ Parmi les *dix convictions qui peuvent fonder cette nouvelle stratégie* de l'insertion, la première est ainsi formulée : *On ne peut accepter que le chômage baisse, sans que l'exclusion ne recule*. Grenelle de l'insertion : rapport Général du 27 mai 2008. Au mois de septembre tous les pronostics convergent vers la hausse du chômage.

problème en proposant des Maisons de l'Emploi qui remplaceraient le guichet de l'ANPE au profit d'une prestation de service beaucoup plus large et variée venant de différents acteurs de l'insertion : formateurs, travailleurs sociaux, associations...

Les textes publiés par la CFDT sur l'insertion ne mentionnent pas le rôle des syndicalistes CFDT de l'ANPE et des ASSEDIC dans les propositions. En quoi leurs expériences professionnelle et syndicale peut-elle contribuer à la réforme des SPE ? Notre hypothèse est que l'acquisition de leur savoir professionnel perçue au travers de leurs valeurs syndicales devrait constituer un apport spécifique dans la réflexion.

La posture syndicale de ces militants pourrait les porter aussi bien à défendre certains aspects de leur institution qu'à en critiquer certains autres pour s'inscrire dans une perspective de réforme. On remarque que leur rencontre avec les travailleurs sociaux des Missions Locales semble s'être bien effectuée sur certains territoires, à Bordeaux notamment. Pourtant la lecture de certains textes des Missions locales ne portait pas à imaginer que ce fût possible⁵⁰.

Les professions du SPE travaillent dans le domaine de la généralité et sur des critères universels, précis et chiffrés : montant des ressources, nombre de mois de chômage, situation familiale, etc. Ces métiers administratifs d'exécution qui appliquent les lois et les règles dépersonnalisent l'usager afin de respecter la justice des règles, de rendre anonyme la prestation de l'Etat derrière un guichet et des formulaires avec des marges de manœuvre qui apparaissent extrêmement réduites. Mais qu'en est-il dans la réalité ? On peut avoir d'autres témoignages hors de cette étude, qui montrent que certains conseillers de l'ANPE font preuve de beaucoup d'humanité et de compréhension qui sont en contradiction avec l'image précédente. On pourrait dire que les experts du travail social comme ceux des Missions locales, construisent de la relation à l'inverse de ce que produit la machine bureaucratique.

Pour le dire autrement, les métiers du SPE distribuent avec les garanties de la plus grande impartialité la solidarité décidée par la Nation tandis que l'expert du social tente de donner à la solidarité le contenu humain de la relation intersubjective afin d'engager une dynamique d'entrée dans le monde du travail. On serait donc tenté d'opposer ces deux métiers.

Les uns sont astreints à appliquer les règles de procédure bureaucratique érigées par l'administration ; tandis que les seconds ont des marges de liberté d'interprétation dans leurs actions et peuvent adapter leur procédure aux situations et aux cas spécifiques, travaillant sur des logiques de la particularité,

⁵⁰ *On veut faire de nous des agents de l'ANPE*, nous déclarera, indigné un travailleur social d'une Mission locale.

sur les histoires singulières de leurs usagers ou pour employer la terminologie de P. Rosanvallon sur la « généralité négative »⁵¹. Ils produisent de la relation personnalisée avec l'usager, afin de détecter les moindres ressources de l'usager dans le processus d'insertion.

Ce jugement découle de la schématisation des fonctions. Mais on sait aussi que le syndicalisme sait très bien s'extraire des contraintes de fonction quand elles s'opposent à ses valeurs. Présenter ainsi les deux logiques d'action fait aussitôt émerger la question de savoir si ce que fait une profession n'est pas de défaire ce que l'autre a construit ou dans une perspective plus positive : comment rendre complémentaires deux fonctions inspirées par des logiques qui s'opposent ?

Nous avons peu d'information sur les agents du SPE, toujours pour la même raison technique que nous avons rencontrée chez les SSE : ils ne sont disponibles qu'en dehors de leur temps de travail pour participer à des enquêtes, colloques ou séminaires. Pour accéder à la connaissance de leur relation avec l'usager et à leur opinion et leur représentation, il serait indispensable d'avoir des conventions d'enquête avec leur institution afin de pouvoir les rencontrer pendant leur temps de travail. On est en droit d'estimer que la relation quotidienne qu'ils ont avec l'usager devrait fournir des connaissances importantes et indispensables sur les procédures et stratégies d'insertion. Cet espace interrelationnel est en déficit de connaissance dans les textes CFDT.

On trouve toutefois des militants CFDT au sein de l'ANPE qui proposent, parfois avec succès, de réformer les méthodes d'embauche. Par exemple, la méthode de recrutement par simulation (MRS), prenant en compte les habiletés antérieures des demandeurs d'emploi. Ces acteurs institutionnels peuvent apporter les savoirs juridiques de leur propre administration mais aussi toute l'histoire des contentieux qui, au cours de leur carrière, émanent du détournement des règles qui émaillent inexorablement l'univers bureaucratique.

Leur activité qui consiste à appliquer les règles administratives et à en évaluer l'efficacité est capitale dans la critique sous-jacente des SPE qui est souvent présente, soit en filigrane dans les textes de la CFDT, soit virulente dans les entretiens, provoquant un véritable réquisitoire à leur endroit. Au travers de leurs témoignages, on pourrait savoir si les agents de l'ANPE/ASSEDIC, par exemple font corps avec leur institution ou si les syndicalistes, sans partager les critiques des détracteurs de l'institution, y ont plutôt une posture propositionnelle de réforme. Comment ces militants CFDT, qui ont des relations administratives avec les chômeurs, s'inscrivent dans les collectifs de l'insertion.

⁵¹ P. Rosanvallon, Le décentrement des démocraties, *Revue Esprit*, août-septembre 2008, p. 52.

Quelles sont leurs spécificités ? En quoi leur connaissance est-elle prise en compte ?

4. Les acteurs des Missions locales, des experts, une génération nouvelle

Les militants employeurs dans l'insertion sont, nous l'avons vu, des acteurs syndicaux qui ont fait carrière dans les entreprises et dans les fédérations de la CFDT. Cette génération qui a commencé à militer dans les années 1970 dans les grandes entreprises de diverses branches, n'avaient pas le même métier et avaient le sentiment d'avoir profité des 30 Glorieuses pour conquérir des droits. Leur compétence relève de leur expérience dans l'engagement syndical. C'est ce capital de savoir qu'ils mettent en œuvre dans le SIAE. Ils intervenaient dans les nouvelles structures d'insertion comme des sortes de managers à partir de leur double expérience : celle de salariés des entreprises privées ou publiques dans lesquelles ils avaient été salariés et celle de leur expérience de syndicaliste. Si leurs objectifs étaient de maximiser la performance des SIAE, cela ne les empêchait pas d'avoir une opinion critique sur les dispositifs qu'ils cherchaient, à améliorer.

Nous allons passer maintenant à une tout autre génération de militants qui n'ont pas ce parcours *héroïque* des *pionniers* de la CFDT.⁵² Plus jeunes, ils ne peuvent évidemment pas avoir l'histoire derrière eux. Ils entrent dans l'insertion par la porte de leur profession qui a été créée sur le problème du chômage. Ils ne s'improvisent pas comme les autres militants dans cette voie, elle est leur profession, qui a été spécialement construite sur le chômage des jeunes sans qualification. Il y a ainsi une sorte d'homogénéité entre la profession et l'idéologie de l'insertion. La finalité de la mission et la technique professionnelle y sont tellement soudées que les salariés finissent par se confondre avec leurs usagers, au point de ne plus différencier le discours de l'usager de celui du professionnel chargé de lui trouver un emploi. Quand on prend connaissance de leurs revendications, on a le sentiment qu'ils sont porteurs de la parole des jeunes chômeurs. Une sorte de syndicat des jeunes chômeurs, qu'aucune autre catégorie de militants CFDT ne peut revendiquer puisqu'ils sont élus par des salariés actifs. Dans cette posture particulière, leur légitimité vient de leur compétence spécifique. Les agents de l'ANPE n'ont pas cette position, ils tiennent leurs usagers à distance, conscients que leur métier ne donne pas accès à leur subjectivité. Le métier des travailleurs sociaux des Missions Locales est bâti sur un concept moderne de la pédagogie issue de l'école d'éducation active de Célestin Freinet et développée par Bertrand Schwartz dans les années 80.

⁵² Nous nous permettons d'utiliser ce terme car ces acteurs ont contribué à la naissance de la CFDT, jeune confédération qui s'est constituée en 1964.

Les revendications des militants des ML, qui peuvent apparaître ainsi comme étant celles de leurs usagers, devraient permettre de trouver une issue dans la représentativité de ces populations. Même si leur métier s'appuie sur des techniques d'écoute très élaborées et reste une profession qui emprunte son savoir-faire aux sciences humaines, ils ne représentent pas leurs usagers dont ils sont éloignés culturellement, socialement et économiquement. Leur expertise consiste à manager ces jeunes sans emplois sur un territoire en utilisant des méthodes des sciences humaines tandis que les militants des SPE, pour réaliser ce même management, utilisent le droit administratif. Le fait que les professions de travailleurs sociaux des ML puissent revendiquer leur capacité à comprendre le jeune chômeur ne leur donne pas plus de légitimité représentative que le syndicaliste président d'un Jardin de Cocagne ou qu'un salarié de l'ANPE. Aucun n'est leur représentant et ils ne pourraient pas l'être pour la simple raison que le système syndical puise ses représentants parmi les membres de la catégorie qu'ils représentent.

Les acteurs de l'insertion mettent en avant l'impossibilité devant laquelle ils se trouvent de réaliser leur expertise. Autrement dit, l'expertise qu'ils ont élaborée, pour être efficace devrait bénéficier d'une autre politique de l'emploi des pouvoirs publics. *Pour les jeunes il est de plus en plus difficile de réussir leur insertion sociale et professionnelle. Les dispositifs d'insertion sont peu cohérents et difficilement lisibles*⁵³.

Cette situation entraîne une conséquence fatale pour les experts, un sentiment d'inutilité. *De là est né, chez les professionnels de l'insertion, un sentiment de perte de sens de leur action*⁵⁴. Les conséquences ne visent plus les personnes en insertion mais le personnel qui en a la charge, qui ne peuvent plus faire usage de leur expertise. *Les ML ne sont pas en capacité aujourd'hui de faire ressortir les grandes caractéristiques de la situation des jeunes*⁵⁵. Ils ont des capacités qu'ils ne peuvent pas exercer dans les dispositifs et revendiquent le changement des dispositifs. Or, *le conseiller ne peut pas jouer son rôle en trouvant avec le jeune la démarche qui lui permet d'être lui-même acteur de son insertion*⁵⁶.

On peut donc estimer que les dispositifs qu'ils réclament sont des dispositifs intermédiaires qui précèdent les dispositifs d'insertion proprement dits et qui permettraient aux jeunes de construire leur insertion d'une manière plus autonome. On est loin des procédures administratives utilisées par les salariés du SPE, car il ne s'agit pas de la catégorie générique de chômeur mais d'une

⁵³ (m) p. 5.

⁵⁴ Propos de B. Schwartz recueillis par C. Dorival dans L'insertion au service de l'emploi, *Alternatives économiques*, hors série n° 30, septembre 2007.

⁵⁵ (m) p. 14.

⁵⁶ (m) p.15.

catégorie spécifique de jeunes en difficulté. Les acteurs des ML se présentent comme les experts de cette catégorie spécifique qui doit être traitée à part, par des professionnels spécialisés.

La conviction de faire un métier dont ils ne peuvent exprimer le sens, permet de mieux cerner les différences de conception de l'insertion par rapport aux militants employeurs dans l'insertion que nous avons abordés plus haut. Ces derniers prétendaient être portés par le sens - *les valeurs de la CFDT* -, dont ils se revendiquaient systématiquement. Pourquoi le sens est-il mobilisateur chez les uns, et pourquoi aurait-il chez les autres une fonction démobilisatrice ? La réponse est qu'il ne s'agirait pas de la même référence. Les pionniers se réfèrent aux valeurs réformistes du syndicalisme, tendant à insérer les plus fragiles dans un monde tel qu'il est. Les experts cherchent l'insertion à partir de la spécificité du demandeur d'emploi, dont le générique cacherait une multitude d'autres spécificités que les experts seraient en situation de pouvoir comprendre. Ce premier constat permet de mieux saisir les critiques formulées que nous avons relevées chez certains syndicalistes. Les *vétérans* et les *experts* ne se réfèreraient pas aux mêmes valeurs.

Le sens des uns serait-il différent du sens des autres ? C'est le point de vue d'un syndicaliste appartenant à la catégorie *des vétérans*. Pour ce militant, les deux conceptions des experts et celles des pionniers sont analysées comme des courants de pensée philosophiques différents. *Si le travailleur social est capable d'objectiver les situations personnelles et prend souvent en main les rênes du destin de la personne, au lieu de mettre le demandeur d'emploi au cœur du dispositif d'accompagnement, l'acteur syndical doit veiller à ce que les conditions de cette reprise en mains de son destin professionnel par la personne puissent au moins être posées.*

La frontière entre les deux groupes de « métiers » se situerait là. L'acteur syndical, et singulièrement CFDT, semble être mieux disposé à faire sortir le demandeur d'emploi de l'assistanat pur et simple⁵⁷. On peut ainsi interpréter que le reproche fait aux missions locales est qu'elles se situeraient bien davantage comme des acteurs d'une institution thérapeutique qui a pour centre la personnalité du jeune demandeur d'emploi (JDE). Les syndicalistes du premier groupe chercheraient à responsabiliser le demandeur d'emploi vers l'objectif à atteindre : occuper les emplois disponibles. Les acteurs des Missions locales ne placeraient pas la réussite de l'embauche comme priorité mais la connaissance de la personnalité de l'usager comme catégorie et comme individu. L'expertise ne serait pas seulement l'utilisation d'une technique d'écoute mais sa finalité.

⁵⁷ (l) p. 12.

*L'écoute : ce n'est pas poser ses propres questions ni chercher l'accord de l'autre avec ses analyses et ses propositions. C'est chercher à entendre ce que l'autre a du mal à dire sans hypothèse ni a priori*⁵⁸. Le postulat serait que cette catégorie spécifique (jeunes sans emploi, sans diplôme, sans qualification) aurait plus de difficultés à s'exprimer que les autres. Aux déficits que l'on a recensés chez les personnes fragiles : échec scolaire, manque de qualification, viendrait s'ajouter l'impossibilité de les comprendre par ceux qui n'ont pas l'expertise. On ne peut être que surpris, dans la mesure où l'on reconnaissait au moins à la jeunesse défavorisée des banlieues, une certaine capacité d'expression de colère, d'expression artistique concernant le rap, la danse et la faculté d'inventer une langue autonome, montrant qu'ils ont des velléités à s'exprimer eux-mêmes.

Si les syndicalistes s'étaient fixés pour mission de leur apprendre à connaître le monde de l'entreprise qui devrait être la destinée d'avenir du demandeur d'emploi, l'acteur de la Mission locale ne pourrait réaliser l'objectif qu'ils se sont fixés : *être porteurs d'une parole indépendante sur la situation vécue par les jeunes*⁵⁹.

Cette parole indépendante de leur situation existe, mais personne ne peut la trouver pour la porter ; ni les pouvoirs publics, ni l'ANPE, ni les chercheurs. Seuls les acteurs de la mission locale pourraient le faire, mais ils n'en ont pas les moyens. *L'écoute n'est pas capitalisée, cela donne des constats, au demeurant toujours les mêmes et sans relief*. Il existe donc un capital de connaissances de la situation, mais il manque *l'analyse nourrie de l'expérience des jeunes*.

Dans leurs revendications les ML interpellent la politique de l'Etat afin de permettre aux TS de faire correctement leur métier au lieu de procéder comme leur demande les pouvoirs publics à *faire entrer le jeune dans une case des différents dispositifs*⁶⁰. L'insertion deviendrait la démarche inverse de la plupart des autres acteurs, qui cherchent à adapter les DE aux besoins de entreprises.

*L'accompagnement doit être centré sur le jeune et non sur les mesures auxquelles il recourt*⁶¹ Toutes les actions d'insertion sont centrées sur les offres institutionnelles. Les acteurs de l'insertion n'ont ni le pouvoir ni les moyens de créer des emplois centrés sur la personnalité de chaque jeune. Ce qui est mis en cause, c'est la notion même d'insertion. Les TS n'ont pas à insérer coûte que coûte mais à écouter. *Ils critiquent en particulier des évaluations qui ne sont centrées que sur l'atteinte des objectifs chiffrés mesurés à travers le nombre*

⁵⁸ (m) p. 17.

⁵⁹ *Le réseau des missions locales n'est pas organisé actuellement pour être porteur d'une parole structurée, indépendante de celle des pouvoirs public, indépendante des équipes de chercheurs, sur la situation vécue par les jeunes* (m) p. 14.

⁶⁰ (m) p. 15.

⁶¹ (m) p. 17.

d'entrées dans les différentes mesures. ⁶² Les TS n'ont pas le même objectif d'insertion que les dispositifs qui ont *l'obsession du résultat immédiat*. La procédure consiste à partir du demandeur d'emploi *qui permettra à un jeune de tracer son propre discours et de l'accompagner dans la durée, tout au long de ce parcours individualisé*. Leur rôle est *d'accompagner le jeune dans des actions que ce dernier mène lui-même*.⁶³

Il y a une résistance à ne pas devenir des *ANPE de jeunes* dans un contexte où *elles ont tendance à le devenir*⁶⁴. Les salariés de l'ANPE, peuvent être considérés comme une profession dont les principes sont l'inverse de ceux des ML. On pourrait comprendre cette volonté de se différencier de la logique des professionnels du placement à condition que les Missions locales ne soient pas enfermés dans leur fonction qui est de trouver un emploi à leurs usagers. De cette situation émerge la revendication syndicale de pouvoir participer aux décisions *aussi au niveau de la conception des dispositifs et de participer à des partenariats dans les domaines autres que l'emploi et la formation : logement, santé, justice, citoyenneté*.⁶⁵ Nous abordons un autre thème qui est celui de la démocratisation de ces procédures. Pour arriver à réaliser l'objectif de la formation centrée sur les jeunes, la démocratie peut-elle être efficace ? La question que l'on peut soulever est de savoir en quoi *l'écoute* peut s'apparenter à une procédure démocratique.

Il y a une tension constitutive entre les Missions locales qui ont été créées pour insérer les jeunes en les adaptant aux exigences du marché du travail tel qu'il est et les professionnels des Missions locales qui ont acquis la conviction qu'il faut aussi adapter les emplois et l'organisation du travail aux demandes professionnelles des jeunes telle qu'ils l'expriment.

Cette conception pédagogique qui donne un certain pouvoir à l'apprenant dans la construction de son insertion rencontre des propositions exprimées notamment par le Conseil Economique et Social sur la représentativité des personnes en insertion.

Celui-ci estime que *la lutte contre l'exclusion n'a de sens que si elle est élaborée avec les plus démunis, qui doivent être considérés comme des partenaires à part entière. Il nous appartient donc à tous de créer les conditions de leur participation à la définition des politiques publiques*⁶⁶. Pour ce faire, il est proposé de *bâtir des relations de confiance, chercher les conditions pour*

⁶² (m) p. 15.

⁶³ (m) p. 17.

⁶⁴ (m) p. 16.

⁶⁵ (m) p. 16.

⁶⁶ Rapport du Conseil Economique et social présenté en 2003 par Didier Robert chapitre II art I

qu'elles soient reconnues, construire un dialogue collectif, développer les programmes de co-formation par le croisement des savoirs et des pratiques. Le Grenelle de l'insertion, reprenant cinq ans plus tard les propositions contenues dans le rapport du CES de 2003, déclinera cette pédagogie démocratique de l'insertion en démocratie participative⁶⁷.

A la poursuite de leur tentative de conviction des employeurs, les TS ont compris les failles procédurales des patrons des TPE devant la recherche de salariés. Ils prennent conscience que sur ce domaine, leur connaissance peut entrer en jeu, il suffit de jeter dans la balance de leur partenariat avec ces employeurs les observations qu'ils ont minutieusement consignées. Voici, par exemple, l'analyse critique faite par un expert de Missions locales sur la démarche procédurale des petits patrons :

La logique d'embauche de l'employeur : il ne veut pas prendre de risques.

1) Il s'adresse d'abord à son entourage et ses réseaux ; 2) S'il ne trouve pas, il cherche au feeling ; 3) Il trie dans les candidatures spontanées ; 4) Il passe des annonces en augmentant ses exigences ; 5) Il s'adresse à l'ANPE. Nous on peut intervenir en 2 et 3 Il faut entrer dans la psychologie du recruteur qui pratique à partir de représentation : l'âge, le diplôme, la résidence, l'expérience. Ce n'est pas objectif. L'artisan à moins d'exigence que les grandes entreprises.

Il nous est apparu important de nous attarder sur de tels entretiens car ils sont une démonstration de production de savoir qui, au lieu de rester de l'ordre de la confiance, pourraient donner lieu à des programmes de co-formation des travailleurs sociaux des Missions locales qui seraient alimentés par leur expérience à confronter avec leur concept d'origine.

Sur le terrain, on constate alors que face aux enjeux de l'insertion, les positions de principes sur l'insertion des jeunes s'effacent devant une posture pragmatisme. Pour résoudre les problèmes de l'insertion, nous ne sommes plus ni dans le cadre d'affrontement de rapport de forces avec les employeurs comme pendant la période du plein emploi, ni dans le domaine de l'application d'un idéal-type de l'insertion dans une situation économique où le chômage serait en baisse, ni dans un système de démocratie participative, comme nous le propose le Grenelle de l'insertion, mais dans un univers de connaissance socio-économique et administrative du territoire, où les travailleurs sociaux qui se montreront les plus habiles à le maîtriser pourront prétendre assumer des négociations qui permettent la discrimination positive d'embauche conjointement au développement l'emploi.

⁶⁷ Grenelle de l'insertion : rapport du 27 mai 2008 p. 15 Chapitre : *Associer les usagers à la gouvernance.*

5. Les experts du développement local

Il y a d'autres connaissances syndicales des responsables interprofessionnels des UL, UD, UR au niveau des territoires qui par leur expérience ont noué des réseaux de relation avec les employeurs, les administrations, les fédérations patronales, les Conseillers généraux, les partis politiques. Ce sont ceux qui maîtrisent le savoir technico-administratif de l'espace territorial. Contrairement à ce qu'on aurait pu croire après M. Weber, la technocratie bureaucratique n'a pas seulement un rôle de rigidification de l'organisation de l'Etat, par sa propre dynamique de complexification, elle offre des espaces de liberté d'action aux plus savants et aux plus habiles. Mais nous verrons que ces experts tendent à prendre des distances avec l'étroitesse du champ de l'insertion des catégories les plus fragiles et tendraient à s'attaquer à la problématique générale de l'emploi sur l'espace local. Ils sortent de la fiction socio-économique nationale et de ses statistiques pour être dans des postures territoriales précises où ils peuvent à la fois comprendre les logiques bureaucratiques de l'administration et aussi le particularisme de tel employeur, l'état de subjectivité que leur apportent les travailleurs sociaux.

Les contacts de travail dans les différentes commissions, colloques, groupes de travail de ces différents acteurs ont permis à ces acteurs syndicaux de créer des liens auxquels ils peuvent faire appel pour des compléments d'information mais aussi pour activer ou faciliter certaines procédures. Les carnets d'adresses devenant une ressource importante dans les constructions administratives de dossiers, les oppositions d'intérêt d'acteurs n'empêchent pas le sentiment d'appartenir à une même catégorie de régulateurs du social, introduisant ainsi des solidarités entre partenaires qui peuvent être utilisées pour obtenir des informations et traiter des dossiers spécifiques. Les entretiens nous montrent que ces relations, constituant un centre de ressources informel, permettent le plus souvent de sauter des obstacles jugés insurmontables ou de les contourner et de faire reconnaître ses compétences⁶⁸. Cet espace relationnel des élites de tous les représentants des forces sociales et des élus prend évidemment une importance beaucoup plus considérable dans les espaces territoriaux comme le bassin d'emploi ou le département.

Mais il est trop tôt pour traiter de la spécificité de ces acteurs, que nous avons appelé : *les experts du développement local*. Nous reviendrons sur leur spécificité après avoir traité des enseignements des expérimentations et notamment de celle de Sénart.

⁶⁸ Aussi bien dans les entretiens, dans les textes ou dans les colloques, beaucoup de militants tiennent à souligner l'importance d'avoir fait ses preuves. Le fait d'*être reconnu* par les autres partenaires s'impose, à leurs yeux, comme un indicateur incontestable de réussite.

Conclusion - Le croisement des savoirs spécifiques de la CFDT dans l'insertion

On peut faire l'hypothèse que l'engagement de la CFDT dans l'insertion s'effectue parce que celle-ci estime posséder des compétences et/ou des conceptions appropriées sur le sujet.

La première compétence relèverait de la conception idéologique de la CFDT, que l'on pourrait qualifier *d'égalitarisme*, qu'elle partage avec les associations humanitaires du collectif. Elle concerne l'ensemble des acteurs de la CFDT. On peut ajouter que cet égalitarisme s'étant affirmé dans le domaine pédagogique a permis l'apparition de ce que nous avons appelés les experts de la personne singulière, notamment dans les Missions locales. Il s'agit d'une idéologie qui tend à rompre avec la procédure catégorielle qui permet de percevoir la société en classe sociale ou en catégorie. La désaffiliation de pans entiers de population, notamment des jeunes, provoquée par le chômage, aurait une telle répercussion sur la personnalité des sujets que leur reconstruction obligerait à abandonner la procédure d'agrégation par catégorie, pour traiter la personne dans la globalité de ses handicaps. Les différentes catégories de souffrance et de manque qui constitueraient la singularité de la désaffiliation de chaque personne devraient être prises en compte dans le processus d'insertion.

La deuxième compétence concerne les actions qui se portent sur la catégorie des chômeurs de longue durée que la CFDT veut insérer prioritairement dans l'emploi. Cette démarche pourrait apparaître à la CFDT comme un prolongement de l'idéologie égalitaire. Nous estimons qu'en tant qu'observateur il n'est pas possible de la ranger dans cette catégorie et préférons, afin de clarifier la problématique, la classer dans une autre forme de traitement de la justice égalitaire : celui de la *discrimination positive*.

La troisième compétence de la CFDT est culturelle : c'est la manière syndicale de vivre collectivement dans les entreprises qu'elle cherche à transmettre et qui appartient au domaine de la fraternité du syndicalisme. Ce sont les vétérans des SIAE et les membres des SSE qui ont vécu ou qui vivent actuellement cette culture. Ce modèle communautaire (mode de vivre en commun) apparaît être l'idéal-type de l'insertion achevée, qu'elle apporte comme originalité dans le collectif de l'insertion et, notamment dans ses expériences.

La quatrième compétence est une forme d'insertion tout à fait particulière car elle s'applique dans un contexte économique tout à fait différent, dans des secteurs où le marché de l'emploi s'est inversé pour revenir à celui où l'offre d'emploi est supérieure à la demande. Une autre compétence apparaît alors, il s'agit de syndicalistes qui construisent une expertise de développement local

dans laquelle ce seront les responsables territoriaux de la CFDT qui prendront le relais en s'adaptant à l'activité économique du bassin d'emploi.

3. Les expérimentations et leur bilan provisoire

1. Les expérimentations, leurs principes et leurs protocoles

C'est en 2005 que la CFDT décide, avec le soutien du ministère de l'Emploi, de développer des actions expérimentales⁶⁹. *La confédération a initié en 2005 une expérimentation sur des Sites pilotes contre l'exclusion qui fédère des équipes syndicales*⁷⁰. Plus de 200 personnes sont engagées dans ce projet. Une rencontre en a dressé un premier bilan le 18 juin 2008⁷¹.

Ce qui apparaît nouveau en 2005, c'est qu'une centrale syndicale sorte de son face à face avec les employeurs pour proclamer que *Le combat contre l'exclusion interroge tous les acteurs*⁷². Il s'agit, dans ces expériences, de créer une alliance avec les employeurs et des partenaires de l'insertion sociale et professionnelle afin de réaliser avec eux un front commun contre l'exclusion.

Ces expériences auront pour objet la mutualisation afin de faire embaucher des populations qui ne le sont pas par les procédures institutionnelles. La confédération va donc animer cette orientation que les militants devront décliner, dans leur localité ou dans leur entreprise, par des actions pratiques. Le principe de ces groupes *est de ne pas en rester au discours mais de partir de situations concrètes*⁷³. La confédération donne le ton et les militants de terrain entrent en action. Les sept sites sélectionnés sont : Loire Atlantique, Bordeaux zone nord, Maubeuge, Avesne, Pas de Calais, Haute Normandie, Le Havre, Franche Comté, Champagne Ardenne, Sénart Val de Marne.

Les acteurs des expérimentations

L'action pour les populations victimes de l'exclusion de l'emploi consiste à leur démontrer que les syndicats peuvent agir. Il s'agit de déculpabiliser les personnes victimes de l'exclusion afin qu'elles ne se sentent pas responsables de leur situation. Sans oublier de rappeler leurs devoirs : *ne pas hésiter à faire pression pour qu'elles acceptent des formations lorsqu'elles sont confrontées à leurs propres réticences à la formation*⁷⁴. Il ne s'agit pas d'organiser ces populations d'une manière autonome comme groupe de pression mais de les

⁶⁹ On trouvera une présentation détaillée de ces expérimentations en annexe.

⁷⁰ (i) p. 1.

⁷¹ (i) p. 2.

⁷² (i) p. 9.

⁷³ (i) p. 9.

⁷⁴ (i) p. 9.

faire entrer en société par la porte du salariat. Dans ces actions, outre la CFDT, plusieurs autres partenaires sont associés :

— ***Les associations*** : Ce sont les alliées avec lesquelles travaille la CFDT depuis des années qui poursuivent les mêmes objectifs, partagent la même idéologie et qui utilisent le même langage. Ces alliés de longue date forment un réseau dans lequel, il faut le remarquer, les autres syndicats, ne participent pas, sauf en fin de parcours quand les autres centrales rejoindront le collectif Alerte.

— ***Les employeurs et leurs confédérations syndicales*** : Ce sont les partenaires privilégiés qui tiennent le pouvoir d'embauche et avec lesquels la CFDT utilisera deux arguments. L'un est d'ordre moral, il leur rappelle leur responsabilité sociale non seulement à l'intérieur de leurs entreprises mais aussi vis-à-vis de la société. L'autre relève de leur propre intérêt économique consistant à leur démontrer, que l'embauche des plus fragiles et de ceux qui sont les plus éloignés des critères d'embauche sont en réalité les populations qui leur seront utiles.

— ***Les institutions locales*** : L'ANPE, les Missions Locales, l'AFPA, les Conseils Généraux comme employeurs mais aussi comme instance politiques locales.

Les SSE auront la tâche de convaincre les salariés d'accueillir fraternellement ces populations. Elles devront mettre en pratique le dernier maillon de l'insertion en intégrant les nouveaux entrants au sein des communautés de travail que constituent les équipes, en s'assurant toutefois que ces initiatives ne risquent pas de leur faire perdre de leur audience électorale. La confédération devance de telles craintes en les rassurant dès le départ en recommandant de *considérer qu'il y a plus de salariés et d'adhérents qu'on ne le pense prêts à donner un bout de leur temps.... Repérer quelques personnes motivées pour démarrer, réfléchir avec elles à la démarche à entreprendre*⁷⁵. Il semblerait d'ailleurs que des études confirment cette incitation de l'opinion publique⁷⁶.

L'objectif des expérimentations

Les expérimentations d'insertions devraient être reconnues et officialisées par les pouvoirs publics. Leur objectif serait selon la *Revue CFDT* de :

- *Prouver l'efficacité d'initiatives partenariales.*

⁷⁵ P. 20/21.

⁷⁶ A la question : « considérerez-vous que les entreprises doivent agir pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi ? » (49% de salariés tout à fait d'accord et 32% chez les dirigeants) Credoc Novembre 2008.

- *Explorer des pratiques innovantes.*
- *Identifier les obstacles et les conditions de réussite.*
- *Concevoir des modalités pour que les personnes concernées puissent participer⁷⁷.*

La participation des usagers dans les actions sera peu débattue, elle se manifesterait cependant lors de la rencontre du 18 juin 2008 où un certain nombre de personnes fragiles qui ont réussi à être embauchées viendraient témoigner à la tribune. Nous n'avons pas d'autres preuves de participation, tellement elle semble difficile à réaliser.

La problématique expérimentale

Les enseignements devraient aboutir à *généraliser les bonnes pratiques⁷⁸*. Les expériences ont pour but de *construire et démontrer l'efficacité des actions partenariales entre des partenaires sociaux et les acteurs de l'insertion sur des objectifs limités ou peu explorés, qui puissent être transférables⁷⁹*.

Nous serions ici dans le registre classique de l'expérimentation qui consiste à déclencher des actions pour ensuite les évaluer, trouver les raisons de leur réussite ou de leur échec afin de construire un modèle d'action qui se serait enrichi des enseignements retirés de ces expériences.

La procédure n'a que valeur d'exemple, elle est secondaire et transitoire.

On se rend immédiatement à l'évidence qu'une expérimentation sociale en milieu réel ne peut avoir le même statut que l'expérimentation de laboratoire, dans la mesure où l'échec de l'expérimentation aura des conséquences sur les individus qui y auront participé et qu'un syndicat ne peut s'autoriser à entraîner des dommages sur ses militants ou sur les salariés. Il doit veiller à ce que personne ne soit lésé dans sa recherche de vérité.

Les employeurs sont devenus des alliés sur la problématique de l'embauche. Plusieurs témoignages et textes de la CFDT en témoignent.

On doit démonter les préjugés, les idées reçues, les caricatures du type : les chômeurs sont tous des fainéants, mais aussi les patrons sont tous des exploités. Il faut être convaincu :

⁷⁷ (i) pp. 9/10.

⁷⁸ (i) p. 10.

⁷⁹ (g) p. 27.

- *que l'exclusion est plus grave que l'exploitation ;*
- *que c'est par le travail et l'autonomie financière que les personnes avancent ;*
- *que l'assistance systématique est préjudiciable à la personne, qu'il faut des exigences réciproques (personnes concernées, travail social, employeurs), des droits et des devoirs ;*
- *qu'il faut être le plus tôt possible en entreprise*⁸⁰.

Ce ne sont plus exclusivement les agences de l'emploi qui permettent d'accéder à l'emploi mais *le partenariat local, les associations, les partenaires sociaux, qui agissent depuis quelques années en complémentarité et en synergie*⁸¹ ..

2. L'originalité de l'expérience de Sénart

Parmi les sept expériences, quatre d'entre elles : Loire-Atlantique, Basse-Normandie/Le Havre, Bordeaux, Maubeuge sont consacrées à la sélection pour l'embauche dans des entreprises. La CFDT locale et ses SSE s'invitent à participer au recrutement sur des critères différents de ceux qui sont en vigueur actuellement afin de faciliter l'accueil de ceux qui n'ont pas les « *qualités* » requises. Les critères d'embauche que propose la CFDT s'inspirent du principe de la discrimination positive. Les trois premières ont comme partenaires des entreprises publiques et privées, la quatrième, Bordeaux, a comme partenaires des entreprises publiques, comme la CPAM et la Poste, mais aussi des PME avec une visée vers les TPE. La plupart des emplois sont des emplois de service, sauf à Maubeuge qui recrute des candidats pour des emplois industriels et la Basse Normandie qui recrute dans le BTP.

En Franche-Comté, c'est le contraire, la SSE d'une grande entreprise automobile Peugeot cherche à trouver des emplois à l'extérieur de l'entreprise aux anciens intérimaires qui, pour des raisons de baisse d'activité ne peuvent plus travailler dans l'entreprise. La SSE ne se chargera plus d'accueillir les salariés en insertion dans les ateliers comme dans les quatre expériences précédentes, mais cherchera à les faire embaucher ailleurs. Pour ces militants, il s'agit de dissuader les chômeurs d'espérer trouver un emploi dans leur entreprise. La SSE négocie avec la direction de l'entreprise la création d'une structure d'insertion pour que les anciens intérimaires puissent être orientés vers l'extérieur, dans d'autres emplois que ceux qu'ils ont exercés.

⁸⁰ Exclusion Insertion Sceaux 5 oct. 2005 p. 28 (b).

⁸¹ Revue de la CFDT *De l'exclusion à l'emploi* p. 9 (i).

Les deux autres, Champagne-Ardenne et Sénart, se consacrent à constituer un réseau d'embauche partenarial sur le département qui répondrait aux besoins des PME et surtout des TPE tout en essayant de faire bénéficier ces salariés en insertion des mêmes avantages que les salariés des grandes entreprises.

La différence entre ces deux sites est que le premier se trouve dans un département en stagnation économique tandis que le second, Sénart se trouve dans un département en développement économique. Dans le premier, les employeurs n'ont pas besoin de l'aide des syndicalistes contrairement au second.

Le fait que la CFDT entre dans un espace socio-économique de TPE dépourvu d'histoire et d'expérience syndicale où par exemple des permanents de la CFDT sont invités à faire des cours de syndicalisme aux employeurs du département, révèle aussi les fortes lacunes du système de représentation. La problématique soulevée par le syndicalisme face aux TPE de moins de 10 salariés, s'inscrit dans la réflexion sur la réforme de la représentation syndicale dans les entreprises. On comprend bien que le syndicalisme dans les grandes entreprises, s'est construit sur le rapport de force dans des affrontements mettant en action des milliers d'acteurs. Les enjeux financiers des négociations avaient un impact énorme sur l'ensemble de la société. Dans le contexte de ces TPE, le syndicalisme n'a comme seul atout que la mobilisation de son intelligence, de son savoir et de ses valeurs.

Pour comprendre l'expérience de Sénart il faut intégrer un autre paramètre qui caractérise ce site en permettant de mieux comprendre qu'en dehors des facteurs économiques, des facteurs humains peuvent aussi prendre une grande importance.

Ce n'est pas un hasard si l'expérience de Sénart ouvre des pistes sur la création d'emplois. En effet, l'UD CFDT a été confrontée antérieurement sur le site à l'épreuve d'une délocalisation. Le fait qu'elle semble y avoir répondu avec un certain succès l'avait placée dans un contexte partenarial local prédisposé à aborder la problématique de l'emploi territorial. Autrement dit le département a subi à dose homéopathique ce que les départements de l'Est, avec la sidérurgie, et du Nord, avec les charbonnages et le textile, ont subi quelques années auparavant d'une façon massive.

Les partenaires s'étaient mobilisés au-delà du traitement social du chômage en prenant en compte son traitement économique par de nouvelles techniques. La CFDT a inscrit la formation et l'aménagement des postes de travail dans une démarche de développement économique, consistant dans la création de *véritables emplois transformés*. Autrement dit en augmentant l'offre par des

actions économiques impliquant des investissements capitalistiques destinés à une implantation d'entreprise.

Ici, le paramètre de l'expérience antérieure locale est à mettre au crédit de l'innovation CFDT sur le bassin d'emplois. L'expérience d'une réussite dans le domaine du maintien d'emplois sociaux pour un syndicat est tellement rare, qu'il en porte ses lettres de noblesse pour les années qui suivront. La CFDT ayant été préalablement reconnue par les pouvoirs publics, les élus et les partenaires sociaux au moment du lancement des actions expérimentales, elle avait une crédibilité que d'autres UD comme celle de Champagne-Ardenne tentent de construire⁸². Cette comparaison permet de comprendre que les actions syndicales qui cherchent à innover doivent passer par une phase incontournable légitimant leur compétence beaucoup plus que leur statut. On touche ici à la différence qui existe entre la représentativité institutionnelle et la reconnaissance fondée sur des relations de réciprocité. Les innovations ont à se débarrasser des stéréotypes dont les acteurs sont malgré eux les héritiers surtout dans des espaces territoriaux, comme Champagne Ardenne jouissant d'une prospérité relative sans grandes industries.

L'expérience de Sénart s'attaque à un nouveau problème qui, en quelque sorte, est l'inverse de la démarche que les collectifs d'insertion ont suivi jusqu'ici.

A Sénart, l'insertion, pour la CFDT, a consisté à aider les plus faibles à faire face à la concurrence des chômeurs les mieux lotis. Toutefois, on avait remarqué que dans des comptes rendus de la Loire Atlantique, ou du Havre, déjà, il était mentionné que les institutions commençaient à être inquiètes pour le remplacement des générations qui allaient partir à la retraite. La préoccupation de trouver suffisamment de demandeurs d'emplois commençait faiblement à émerger des débats. D'un autre côté le terme *d'emplois peu attractifs ou d'emplois en tension*, marquait bien que les perspectives d'inversion du marché de l'emploi pour certains postes pouvaient être envisagées.

On avait vu aussi au Havre et en Loire-Atlantique percer des inquiétudes sur la faible attractivité de l'offre d'emploi pour des jeunes vivant dans un monde moderne où les médias les plongent dans un univers qui est totalement étranger aux postes disponibles.

Il en était de même à Bordeaux où la CFDT estimait qu'il lui était difficile d'avoir une politique d'insertion inconditionnelle dans des emplois *pourris* et mal rétribués

⁸² *Le patronat refuse de prendre des gens envoyés par le syndicat*, témoignage d'un représentant CFDT de Reims le 18 juin.

Cette problématique se vérifie dans l'expérience de Sénart où les TPE et l'artisanat expriment leur difficulté de recruter du personnel.

On assiste à un renversement du paradigme souvent utilisé dans le milieu de l'insertion où on a tendance à représenter les chômeurs prêts à tout pour occuper un statut de salarié. On doit reconnaître qu'il y a des emplois qui, bien qu'ils ne soient pas dans les normes de pénibilité physique, n'en sont pas moins des emplois non attractifs. Il y a tout un chantier syndical pour identifier les pénibilités – qui ne sont pas forcément physiques - d'emplois non attractifs afin de chercher des solutions qui leur donnent une certaine attractivité.

Remarquons que cette nouvelle configuration où on constate qu'un nombre non négligeable de chômeurs n'est pas prêt à accepter inconditionnellement le salariat quel qu'il soit, constitue bien davantage qu'un paramètre spécifique du département de Seine-et-Marne. Elle renverse les fondements de la démarche générale initiale sur laquelle s'est engagée la CFDT dans des bassins d'emploi, comme celle de Franche-Comté par exemple. On comprend bien que Sénart représente une expérience que l'on doit traiter à part.

On peut récapituler ainsi l'expérience de Sénart :

1. Construction d'une reconnaissance syndicale sur une problématique nouvelle. En l'occurrence la gestion d'une délocalisation qui se termine par une reconversion et une implantation pour aboutir à un déficit zéro d'emploi.
2. Extension de la reconnaissance de cette compétence à la capacité de réponse à la gestion des emplois locaux.
3. Auto apprentissage des militants dans ces activités nouvelles soldé par un enrichissement des connaissances administratives.
4. Subsistance d'un réseau partenarial informel qui a participé à l'opération de reconversion et qui reste un réseau disponible de partenaires partageant la même culture et communiquant dans le même langage.
5. Disponibilité du réseau informel qui facilite son activation autour d'un autre problème d'emploi territorial : les offres d'emploi des PME et TPE non satisfaites.
6. Constat que le modèle d'organisation de la gestion des emplois des grandes entreprises avec leurs équipes d'experts et leurs moyens financiers ne peut s'appliquer aux multitudes de petites structures ; orientation de la réflexion vers un modèle *d'entreprise territoriale* composée de structures autonomes de TPE avec la contribution des

pouvoirs publics pouvant assurer la logistique administrative

7. Mutualisation des ressources intellectuelles et institutionnelles du territoire afin de remédier à une crise de l'emploi en déficit de demandeurs.
8. Prise de conscience que les solutions économiques adaptées aux TPE sont intimement liées aux questions sociales de l'emploi. Les solutions que les grandes entreprises, les syndicats et les pouvoirs publics ont permis de trouver pendant un siècle d'expérience négociatrice deviennent le modèle pour un secteur - les TPE - que l'on avait cru pendant longtemps en voie de disparition.
9. Tentative de construction conjointe d'un modèle de régulation territoriale de l'emploi en évitant de se polariser sur des représentativités figées quand il s'agit de structures dispersées, notamment des TPE.⁸³
10. Mise en réseaux d'acteurs sociaux, économiques et politiques, permettant de construire des négociations où les syndicats fondent leur actions sur une démarche mutuelle, un débat public où les arguments fondés sur les connaissances ont une prévalence d'autorité.
11. Dans les instances de réflexion et de décision et au-delà des apports mutuels de connaissance, l'intelligence innovante arrive à s'exprimer. On assisterait aux rencontres de cultures différenciées : patronales, syndicales et administratives.

On constate à Sénart qu'un syndicalisme sans militants peut fonctionner à partir de son patrimoine culturel et d'un solide savoir administratif. L'héritage de l'histoire conflictuelle entre patronat, syndicats de salariés et pouvoirs publics peut relativement s'effacer devant des nécessités nouvelles d'organisation du registre socio-économique. La négociation ouvre une large place à la pertinence argumentaire, aux connaissances politico-administratives.

Il semble qu'à partir d'un nouveau problème, s'ouvre une perspective de syndicalisme de service, sorte de bureau d'étude qui impliquerait, pour fonctionner à plein, qu'on le débarrasse de tâches nécessitant la construction permanente de sa légitimité représentative par le nombre de ses militants.

Il apparaît concevable que si la charge de syndicalisation était assurée par l'employeur comme dans certains pays anglo-saxons, la libération des énergies et des intelligences syndicales ouvrirait les militants à de plus grandes

⁸³ *Je ne voulais pas que ce soit l'expression des représentants des patrons mais les patrons eux-mêmes* Entretien Val-de-Marne.

disponibilités dans la régulation de l'emploi. La force d'un syndicalisme militant s'est inscrite dans le cadre des grandes entreprises industrielles où les salariés d'une même entreprise, concentrés sur un même lieu, pouvaient agir collectivement par la médiation démocratique. La dispersion des salariés des PME et TPE sur des métiers éclatés et diversifiés, rend impossible le rôle démocratique du syndicalisme dans l'entreprise. Dans la grande entreprise, le salarié exerce son rôle démocratique sur son temps de travail, pendant les pauses, le réfectoire, le transport et aux abords de l'entreprise. Dans le cas des TPE, le salarié reste isolé et il ne peut jouer son rôle démocratique qu'à l'extérieur, sur son temps libre, dans des lieux qui ne lui sont pas familiers. Sa représentativité doit trouver d'autres fondements que ceux existant dans la grande entreprise.

Après avoir constaté la part que pouvaient apporter dans l'insertion les pionniers (souvent des seniors), nous voyons une autre catégorie de militant dont la caractéristique est la maîtrise d'une connaissance administrative, passage obligé pour « monter » des actions et pour maximiser les bénéfices de législations et de lignes financières prévues dans les différents budgets de l'Europe, de l'Etat, de la Région, du département.

Après le vétéran qui transmet son histoire et son expérience aux futurs embauchés, après le ou la militante du secteur de l'insertion issus de la sphère sociale ou de la santé, se profile un autre type de militant, que l'on voit à l'œuvre dans de multiples comités de bassins d'emploi. Il s'éloigne de la sphère du travail social pour rejoindre celle des professions du développement local, ce qui implique une accumulation de connaissances qui doivent être actualisées en permanence tellement est grande la fluidité des mesures⁸⁴, la variabilité économique du territoire et la migration de populations.

Jusqu'ici l'expérimentation s'effectue en fonction de la disponibilité militante mais de ce fait ce paramètre tend à ne pas tenir compte de la diversité économique des territoires. Il faut prendre en compte que si c'est l'Etat qui légifère sur les mesures pour l'emploi, la France est un territoire où les écarts de PIB et de richesse se trouvent non seulement différenciés mais que ces différences ne sont plus les mêmes qu'il y a trente ans. On doit désormais tenir compte de la *nouvelle économie géographique*.⁸⁵

Les expérimentations mettent en évidence l'hétérogénéité géographique de l'économie française qui peut entrer en conflit avec la centralité des juridictions sur l'emploi et les mesures sur l'insertion. On le constate avec le Grenelle de

⁸⁴ *Je ne sais pas faire sans apprendre, j'ai fait 13 formations syndicales interprofessionnelle*, Entretien, Val de Marne.

⁸⁵ L. Davezies : *La république des territoires*, Paris, Seuil, 2008.

l'insertion qui, pour instaurer des règles nationales d'insertion, est obligé de se fonder sur une analyse globale de l'économie française : une économie qui serait en voie de pénurie de main-d'œuvre. Diagnostic qui ne résiste pas aux statistiques globales du chômage ni à la diversité des statistiques sur les bassins d'emploi. Les réserves de main d'œuvre notifiées par les taux de chômage de chaque bassin d'emploi contrastent avec des territoires en besoin de main d'œuvre. Le terme de main d'œuvre ne signifie rien si on ne spécifie pas de quelle main d'œuvre on parle. Les expérimentations mettent en évidence un besoin d'autonomie territoriale en matière d'analyse économique et en matière de mesures d'insertion afin qu'elles soient en adéquation. Dans les territoires où se situent les expériences on trouve de situations très contrastées : des bassins d'emploi de population pauvre où la demande est bien plus forte que l'offre d'emploi (Maubeuge) et des bassins d'emploi comme Sénart où il y a une offre d'emploi qui reste insatisfaite. La mise en relation de ces expériences avec une analyse économique plus en profondeur des territoires devrait donner plus de force à ces expériences et nous permettre d'avoir des vues plus prospectives sur les tendances de l'emploi dans les prochaines années.

L'interprétation optimiste des expériences vient du fait qu'elles mettent en évidence que l'employeur devrait avoir bien plus besoin des syndicats pour réguler l'embauche en période de pénurie qu'en période de plein emploi. Cette mutualisation des efforts et cette implication d'acteurs multiples (syndicats, formateurs, travailleurs sociaux), l'employeur y trouve son avantage. La question n'est plus d'évoquer la *responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)* mais de faire remarquer que l'embauche sur des postes ne bénéficiant pas d'un prestige social reçoit une aide non négligeable des syndicats et de l'ensemble des salariés. La mise en commun de la problématique de l'insertion peut permettre à l'entreprise non seulement d'embaucher mais aussi d'avoir des salariés accompagnés sur lesquels s'exercent des pressions de contrôle social du syndicat, que l'entreprise n'était pas en capacité d'exercer. Ce n'est pas seulement le chef ou le DRH qui font pression sur l'assiduité, la ponctualité, le respect des consignes, mais le corps social qui se trouve impliqué dans le réseau avec un avantage pour l'entreprise mais avec aussi pour contrepartie la perte de l'arbitraire patronal.

L'avantage du côté syndical est que son intervention sur la justice sociale à l'intérieur de l'entreprise, ne laisse pas celle-ci à l'arbitraire de l'employeur et de la hiérarchie. Toutes les parties se placent dans une autre logique qui n'est plus seulement la logique juridique mais une logique de *la justice sociale* qui accorde la priorité non au mérite mais à l'égalité des chances, non aux diplômes mais au savoir être.

Sur les 7 expériences, 4 relèvent de l'application de discriminations positives avec des procédures dérogatoires à l'embauche. Dans ces expériences, la CFDT

agit en régulant les embauches par des dérogations favorisant les jeunes des banlieues défavorisées. Elle agirait ainsi en fonction du principe d'égalité des chances et non du talent, qui est celui adopté et négocié dans les conventions collectives entre partenaires sociaux afin de fixer des règles qui puissent s'opposer à l'arbitraire des employeurs.

Le syndicalisme peut enfin intervenir sur un domaine qui semblait relever de l'intersubjectivité entre l'autorité managériale et le salarié : *la motivation, le savoir être*. Or on perçoit bien ici la différence entre les emplois qualifiés qui sont intrinsèquement porteurs de satisfaction intellectuelle et donc motivants et des emplois non qualifiés qui en eux-mêmes sont dépourvus de cette ressource. Si jusqu'ici la motivation de ces emplois pouvaient se réaliser par l'absolu nécessité *de la faim* comme on avait coutume de dire au XIXème siècle, on constate que la norme de la modernité ne peut pas intégrer ces activités dans ses normes et ses symboles, comme elle ne peut admettre de laisser mourir de faim ses citoyens. La motivation relève alors de la négociation puisque la seule manière de la visibiliser serait de lui donner un indice, comme celui qu'on donnait aux nuisances pour les travaux pénibles dans les années 1960 et qui était transformé en prime. La non-attraction d'un emploi ferait ainsi partie des nuisances de l'activité.

3. Enseignements des expérimentations : la discrimination positive en question

L'union sacrée en faveur des plus fragiles

La thèse défendue par le collectif des acteurs de l'insertion est que les employeurs et les salariés partageraient tous le même intérêt dans l'embauche des chômeurs les plus fragiles.

Dans les rencontres de la CFDT avec l'IRIS en 2005, on trouve cette idée selon laquelle les deux revendications, l'une contre l'exploitation et l'autre contre l'exclusion, auraient des ordres de priorité inversés. Sur le terrain de l'embauche, la CFDT déploie un certain nombre d'arguments techniques auprès des employeurs tendant à prouver qu'ils auraient plus intérêt à embaucher des populations jugées à tort « incompetentes » que des chômeurs qui présentent les qualités requises pour les postes vacants. Comme on a pu le constater dans les expériences, ce postulat lui a valu un certain succès de conviction, lui permettant de réaliser localement ses objectifs d'insertion des plus fragiles. Si des arguments techniques qui lui valent la collaboration des employeurs, il n'en est pas de même vis-à-vis des salariés des entreprises et des équipes syndicales, où elle ne répond pas au fait que les salariés s'estiment lésés de ne pas bénéficier de priorité sur l'embauche de leur famille. Le pouvoir que la CFDT a réussi à obtenir sur la régulation de l'embauche, va à l'encontre des intérêts immédiats

des salariés de l'entreprise lorsque la file d'attente met les candidats au recrutement dans une situation de concurrence. Pour le dire autrement, la CFDT propose des règles de concurrence qui apparaissent beaucoup plus complexes et, surtout, qui reposent sur deux principes de justice contradictoires, la sélection fondée sur l'égalité des chances pour les postes les moins qualifiés et la sélection au sein même des plus fragiles pour choisir les plus performants. L'opération diminuant faiblement le nombre d'exclus du travail semble faire plus d'usagers insatisfaits que satisfaits. Ce sentiment repose sur la question des principes de justice sociale dont il est nécessaire de comprendre les fondements.

Égalité et équité

On sait ce qu'est le concept de justice mais, longtemps, celui d'équité n'a été défini qu'à partir de critères relevant de la nature de l'homme. Selon le dictionnaire, il est ainsi explicité : « *Notion de justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun ; vertu qui consiste à régler sa conduite sur le sentiment naturel du juste et de l'injuste* ». Selon ce principe d'équité, on peut donc distribuer à parts égales des biens comme le droit et la liberté selon la constitution où chaque citoyen bénéficie des mêmes droits, cela n'impliquant pas que chacun aura son dû. Tandis que l'égalité des droits repose sur un critère simple : à chacun les mêmes droits. L'action équitable repose sur une *appréciation* relevant d'un *sentiment naturel* selon lequel dans un régime d'égalité de droit, chacun n'a pas pour autant son dû et l'égalité peut générer de l'injustice. L'égalité reposerait sur des principes clairs, simples à appliquer tandis que l'équité reposerait sur des sentiments invérifiables, ou sur une justice naturelle qui reste des plus évasives. On ne pourrait pas enfermer l'équité dans des critères aussi précis que ceux de l'égalité.

L'insertion reposerait sur des actions ciblées destinées à des populations spécifiques dont on définit les critères et que l'on veut avantager parce que l'on a le sentiment qu'elles n'ont pas ce qui leur est dû, notamment la chance de retrouver un emploi. Le principe d'égalité n'empêche pas que près de deux millions d'actifs ne trouvent pas de travail. Continuer à prétendre qu'ils ont droit au travail ne fait pas avancer les choses puisque l'économie de marché qui régit l'emploi est incapable d'en fournir à tous les actifs potentiels.

Le philosophe américain, John Rawls paraît avoir traité largement cette question dans son ouvrage *Théorie de la justice*, traduit en français en 1987. Il semble avoir été le premier à aborder ce concept d'équité en lui attribuant de nouveaux critères qui le désenclavent du seul *sentiment naturel* ou de l'*appréciation subjective*. Face à ce flou subjectif de l'équité perçue sur le seul registre du sentiment, Rawls affirme, d'entrée de jeu, que l'action d'équité n'est pas un

sentiment qui nous vient de la nature mais une conception politique⁸⁶. Comme sociologue, nous sommes aussi rassurés lorsque l'auteur sort l'insertion du domaine des bons sentiments tout en affirmant que la morale fait bien partie intime du politique mais d'une manière particulière⁸⁷. Il fait de l'équité une construction démocratique qui se vérifie dans les débats que mène la CFDT avec d'autres associations, notamment dans le collectif ALERTE.

Les principes de justice ne sont pas dans la constitution, ils sont à construire dans les collectifs d'association de la société civile.

On dépasse là nettement l'aspect flou des sentiments du politique pour entrer dans des constructions rationnelles qui sont au cœur des débats. On va au-delà de ce sentiment subjectif sans toutefois le soumettre à un pragmatisme utilitariste qui conduirait à rejeter la compassion dans l'ordre de la morale individuelle. L'auteur estime en effet que les courants philosophiques et religieux opposés ont leur place et sont une composante de la recherche d'équité dans le sens où les hommes ne s'attendent pas seulement à la distribution de biens matériels mais sont aussi avides de constructions de sens dans ce qu'ils inventent et imaginent⁸⁸. Ces références philosophiques sont évoquées, pour montrer que la lutte pour l'insertion relève de l'équité et non de l'égalité. Ce qui permet d'affirmer deux choses : la première est que les actions d'insertion sont bien de l'ordre du politique au sens noble du terme, la deuxième est qu'il s'agit d'une construction politique collective et démocratique d'acteurs engagés et militants qui sont en marge des institutions politiques proprement dites, aucun parti politique ne figurant dans les collectifs.

De la part de la CFDT, la défense des intérêts des chômeurs les plus fragiles, relève d'une décision politique fondée sur un principe de justice tendant à compenser les préjudices sociaux que cette population a subis. Le plaidoyer en faveur de cette décision est fondé sur une conception morale de la politique relevant d'un principe de justice qui privilégie d'autres considérations utilitaires des salariés et de l'employeur. Cette démarche consistera à prouver que ce principe relève d'une forme de solidarité du monde du travail qui n'affecte pas trop les intérêts des salariés et l'efficacité productive des employeurs.

⁸⁶ ...la justice comme équité est conçue comme une conception politique de la justice p. 280 Individu et justice sociale, Paris, Seuil, 1988.

⁸⁷ *Le point essentiel est qu'en matière de pratique politique, aucune conception morale générale ne peut fournir un fondement politique reconnu pour une conception de la justice dans le cadre d'un Etat démocratique moderne.Celle-ci (la conception morale de la justice) dit tenir compte d'une diversité de doctrines et de la pluralité des conceptions du bien qui s'affrontent et qui sont effectivement incommensurables entre elles, soutenus par les membres des sociétés démocratiques existantes, p. 281.*

⁸⁸ J'emprunte cette remarque à François Ost dans son article concernant le droit à l'aide sociale dans le même ouvrage p. 255.

Néanmoins, il apparaît évident que si ce principe de justice était d'un coût trop élevé pour l'employeur, celui-ci pourrait avoir des réticences à l'accepter. Que l'application du principe de justice distributive ait un prix pour certains n'est pas choquant, dans la mesure où, toutefois, il n'affecte pas la compétitivité des entreprises. C'est là une thèse que les syndicalistes sont le plus à même de défendre en prouvant que le juste ne s'effectue pas obligatoirement au détriment de l'efficace. Les négociations avec les employeurs sont toutes orientées dans ce sens. Le principe de Rawls : *Les inégalités sociales et économiques ne sont tolérées qu'à la condition de procurer le plus grand bénéfice aux membres les plus désavantagés de la société*⁸⁹, est parfaitement respecté dans les expériences. Les employeurs ne subissent aucun préjudice. Mais le paradoxe de ce principe de justice c'est qu'il ne constitue pas un ordre de justice au sein même du collectif des plus désavantagés. Tant que ceux-ci sont en surnombre, les principes de justice fondés sur la discrimination positive n'en atteignent qu'une infime minorité sur un mode de sélection aléatoire.

La construction par la CFDT d'expériences d'insertion est une opportunité de mise en débat de conceptions de justice sociale, non pas seulement à partir de textes ou de slogans généraux, mais à partir d'actions d'insertion locales dont on pourra interroger la validité et le degré d'acceptation. Or, on remarque que les comptes-rendus de ces réunions font mention de points de vue très différents dus en partie à la diversité des fonctions sociales et professionnelles de chacun des participants.

Le chômage : une inégalité économique et non une inégalité de droit

L'égalité des droits, inscrite depuis 1789, dans le marbre des droits de l'homme et de notre constitution n'a pu empêcher les inégalités économiques et sociales de persister et, même à ce jour, de croître au sein d'une même couche sociale. L'Etat républicain est bien conscient de cet écart entre les principes fondamentaux et la réalité. Le chômeur a les mêmes droits à l'emploi que le salarié et le refus du marché du travail à l'accueillir, ne relève pas d'un déficit de droit mais de celui de l'offre d'emploi salarié. Si on pouvait prouver que d'autres causes, raciales ou sexuelles, motivent ce refus, on serait autorisé à saisir les tribunaux. Mais les chômeurs ne peuvent pas faire appel à la justice contre les employeurs qui refusent de les embaucher.

On le voit bien dans les textes fondamentaux, quand l'insertion s'inspire du slogan : *l'accès de tous aux droits de tous*, elle ne conclut pas qu'il faille convoquer les tribunaux mais, au contraire, faire appel à *la mobilisation de tous*,

⁸⁹ En ce qui concerne ce débat nous nous inspirons de l'ensemble des travaux de Simon Whul sur la discrimination positive qui a le mérite en France d'avoir adapté l'apport théorique de J Rawls à la problématique de l'insertion, notamment son article synthétique *Insertion, développement local et justice sociale* in Les territoires de l'emploi et de l'insertion.

excepté celle des juges qui sont garants des lois. Le peuple est invité à faire appliquer cet égalitarisme de principe qui n'est pas inscrit dans le droit. Les juges, eux, n'y sont pas invités car, en tant que défenseurs du droit, ils ne peuvent pas participer à une mobilisation qui conteste les lois qu'ils sont chargés de défendre. Il faudrait pour cela édicter de nouvelles lois qui donnent du travail salarié à tous les chômeurs.

L'insertion consiste à inverser l'ordre formation/emploi

L'argument fort de la CFDT est que l'on peut apprendre sur le tas à occuper des emplois peu qualifiés.

L'utilisation *de modes de sélection, de procédures nouvelles du recrutement, d'accueil et d'accompagnement adaptés aux personnes éloignées de l'emploi*⁹⁰, peut donc inverser la démarche de l'apprentissage. On apprend après l'embauche au lieu d'apprendre avant celle-ci ; *la prévention de l'exclusion dans l'entreprise, en s'engageant sur les politiques sociales adaptées en matière d'accès à la formation et à la qualification pour tous*⁹¹. La thèse de l'employabilité des populations qui ont manqué leur scolarité et qui n'ont pas de bilan de compétence repose sur le fait qu'il suffirait de leur donner une formation pour qu'elles deviennent aussi compétitives que les autres populations. Cette affirmation s'accompagne d'une conception spécifique de la formation. Pour ces populations, il s'agirait d'une formation en alternance. On inverserait le processus d'apprentissage. Au lieu de faire précéder la formation à l'embauche, on embaucherait d'abord et on formerait ensuite. C'est le cas de la plupart des expériences mises en chantier. *Intervenir dans les politiques de formation pour ouvrir des formations aux basses qualifications et aux demandeurs d'emploi*⁹². Il faudrait donc envisager la formation d'une manière très différente de ce qu'elle est aujourd'hui.

Les désavantages des formations séparées des entreprises sont nombreux. Les plans de formation prévisionnels sont difficiles à envisager à cause de la fluidité des secteurs économiques ; en période de pénurie de qualification, on conçoit des formations, mais comme leur montage sont longs à mettre en place en raison de l'inertie des institutions, les populations qualifiées arrivent parfois bien après la phase de recrutement. On constate aussi que les institutions de formation ne prennent pas en compte la proximité entre les entreprises et les demandeurs d'emploi.

Si cette prise en compte existait, les actions d'insertion seraient plus adaptées qu'elles ne le sont aujourd'hui où on forme des jeunes sans être sûr qu'ils

⁹⁰ (d) p. 7.

⁹¹ (d) p. 7.

⁹² (d) p. 8.

trouveront un emploi. La discrimination positive consiste à fournir des services supplémentaires et spécifiques aux populations qui auront été sélectionnées par la CFDT. Or un tel service, depuis longtemps admis dans les politiques sociales de l'Etat, ne poserait aucun problème à l'opinion publique si la conception de l'insertion se limitait à un simple supplément de formation préalable à l'emploi comme celles dispensées par les services de l'AFPA. La nouveauté c'est qu'à travers cette procédure qui conçoit la formation sur le tas, les candidats sont recrutés avant d'avoir donné la preuve de leur adaptabilité. L'embauche précède la formation au lieu de lui succéder, comme c'est le cas pour les autres chômeurs. Il est en effet difficile pour une entreprise de former des salariés et de les licencier une fois leur formation arrivée à son terme. Comme à Maubeuge et en Loire Atlantique, un examen de contrôle peut venir certifier que les candidats ont réussi leur examen. N'empêche que l'embauche aura été faite au départ sans formation.

L'immersion ayant prouvé l'employabilité de ces postulants, il devient absurde d'en choisir d'autres pour occuper les postes sur lesquels ils sont efficaces. Peut-on généraliser ce système ? L'entreprise peut-elle être un centre de formation qui renvoie ceux qui réussissent sur le marché de l'emploi afin de les mettre sur un même pied d'égalité dans leur compétition pour l'embauche avec les plus fragiles ? La preuve de l'employabilité s'appuie, dans les expériences, non pas sur la reconnaissance d'un bilan de compétence mais sur une embauche pure et simple. Autrement dit en affirmant que tout le monde est employable, on a prouvé le contraire : à savoir qu'il suffit d'embaucher des personnes sans formation et de les rendre employables en les formant. Les non-employables ne peuvent pas prouver qu'ils le sont avant l'épreuve de leur formation. Les procédures d'insertion démontrent que les formations sur le tas sont efficaces, ce que l'on savait déjà depuis longtemps. La question est de savoir qui en assume le coût. Sur ce point la CFDT a des arguments solides dans la mesure où elle assume le recrutement, l'accompagnement et le suivi post formation, à travers une mutualisation de ses militants et des salariés qu'elle influence.

Si l'intégration des populations fragiles dans l'entreprise semble être satisfaisante, rien d'étonnant à ce que, dans une période et sur un territoire où l'emploi apparaît être un statut privilégié, une telle prérogative syndicale provoque des questionnements et des inquiétudes⁹³

⁹³ Lors de la rencontre du 18 juin plusieurs témoignages confirment ces inquiétudes : La chose dangereuse ce sont les préjugés. Il y a des gens qui sont jaloux. Au point de vue moral c'est dur à porter. On n'est pas reconnu. Les autres employés semblent hostiles Un embauché du Havre

On doit faire face aux collègues non syndiqués, sensibiliser les militants c'est beaucoup de travail. Les préjugés viennent de nous-mêmes Formateur PACA IRIS.

On nous dit (chez MBCA) c'est pas normal pour une organisation syndicale de s'occuper des gens extérieurs à l'entreprise. L'entreprise recrutait sur diplômes. Nous a mobilisé

Les limites de la discrimination positive

Le principe de discrimination positive qui est au cœur de la plupart des expériences ne peut avoir qu'un effet extrêmement limité. Même lorsque sa reproduction peut s'étendre sur un territoire comme avec l'accord passé entre les partenaires sociaux dans le Nord-Pas de Calais, il ne concernera qu'une infime minorité de la population fragile et pas nécessairement celle qui se trouve en plus grande difficulté.

La discrimination positive qui, en fait, consiste à créer des inégalités pour en corriger d'autres pourra donc plus facilement s'effectuer dans les espaces locaux où les ratios de populations fragiles sont faibles et où le chômage des populations normales n'est pas élevé, tandis que dans les espaces où les populations fragiles sont concentrées, les acteurs de l'insertion seront obligés de faire un tri draconien. En Loire Atlantique, sur 455 personnes qui ont été identifiées dans la catégorie des populations fragiles, le dispositif devra permettre d'en embaucher seulement 150 sur deux ans. Deux sur trois ne seront pas sélectionnées bien qu'elles appartiennent à la catégorie que le dispositif *plan junior pour l'emploi* reconnaît comme employable dans le système dérogatoire. Il y a deux manières d'évaluer la satisfaction que cette mesure peut produire sur la population concernée, l'une consistant à demander l'opinion de la minorité qui a été embauchée. On a pu constater, dans la rencontre du 18 juin, qu'elle était satisfaite. L'autre manière serait de demander l'opinion des deux autres tiers qui n'ont pas été retenus. On peut supposer que leur degré de satisfaction doit être inférieur puisqu'ils n'ont pas été choisis bien que le plan junior légitimait leur employabilité. Ils avaient le même droit à l'embauche que les autres mais une deuxième sélection a estimé que leurs critères d'employabilité étaient inférieurs à ceux qui avaient été choisis. L'expérience démontre ainsi que l'assertion qui postule que toute personne peut être ou devenir employable est invalidée.

La sélection des 455 personnes a démontré que, même si toutes les personnes sont employables, certaines le sont davantage que d'autres. On peut faire l'hypothèse que le degré supérieur d'employabilité de ceux qui ont été choisis ne venait pas de leur situation sociale mais des tests de compatibilité avec les emplois. Dans l'autre groupe, on trouvera les moins motivés, les plus apathiques, ceux qui ne savent pas s'exprimer correctement, ceux qui refusent d'adopter les normes vestimentaires exigées dans un service public, les moins scolarisés, ceux qui sont illettrés, ceux qui ne se sont pas libérés totalement de la drogue, etc... En résumé, la deuxième sélection s'est faite sur le principe de la compétence et du mérite.

l'employeur. On trouve des partenaires car nous on ne peut pas faire tout seul. Le plan de sensibilisation pour casser les représentations c'est difficile Responsable CFDT NPDC.

En ce qui concerne MCA, le ratio d'insatisfaits est beaucoup plus élevé. La Mission locale a dénombré 2000 jeunes qui correspondent aux critères d'une population qui a été discriminée pour des raisons sociales et qui donc pourrait être employable. Or, *pour 5 emplois prévus par la direction, 20 jeunes sans formation ont été sélectionnés, 10 vont jusqu'au terme de leur contrat de qualification, 10 abandonnent. Sur le lot restant, 2 loupent le diplôme, un abandonne 7 ont été recrutés au lieu de 5*⁹⁴. Résultat : 1993 des personnes qui sont dans la catégorie pouvant bénéficier d'une dérogation d'embauche ont été éliminées. Sur la base des entretiens et des textes de la CFDT nous en déduisons qu'ils ont été éliminés sur des critères de performance. Ce qui est parfaitement cohérent dans la logique expérimentale. Il suffit de rappeler que les expériences tendent à démontrer que toute personne peut être ou devenir employable. Bien évidemment, les acteurs de l'insertion voulant démontrer la validité de cette assertion ne sélectionneront pas les personnes qui puissent par leur comportement apporter un démenti à cette affirmation. Le paradoxe de vouloir démontrer que la sélection d'embauche par le mérite ou les diplômes n'est pas la plus rationnelle, c'est que l'on doive prouver que la formule de la discrimination positive serait toute aussi performante. Pour ce faire, on prend toutes les précautions consistant à anticiper sur les meilleures chances de réussite, d'autant plus que le nombre de candidats dans cette catégorie est beaucoup plus élevé que les postes à pourvoir.

Le problème serait plus facile à résoudre si les populations fragiles étaient en faible proportion parmi les demandeurs d'emploi. Mais comme ce n'est pas le cas, seule une infime minorité sélectionnée pourra être embauchée. Dès lors, cette deuxième sélection parmi les plus fragiles ne s'effectue plus sur le même principe de l'inégalité des chances, qui exigerait de hiérarchiser les causes individuelles de fragilité qui sont d'une très grande diversité et impossibles à sélectionner sur des principes de justice. Une personne qui a été fragilisée par l'endettement doit-elle passer devant celle qui a réussi à se sortir de la drogue ou celle qui a purgé sa peine de prison ? C'est à de tels choix que la sélection est confrontée. Celle-ci suivra un autre principe, celui de choisir parmi les plus fragiles ceux jugés les plus aptes à s'insérer afin de démontrer que tout le monde est employable. On sélectionnera à partir de critères de performance ceux qui étaient jugés inemployables. Comme le remarque Alain Supiot : *Déjà en 1994 on constatait que malgré les mesures pour l'emploi favorisant les populations les plus fragiles, une inégalité nouvelle s'instaurait parmi cette même catégorie où les plus qualifiées d'entre elles prenaient inéluctablement la place des plus démunis*⁹⁵

⁹⁴ Rencontre du 18 juin.

⁹⁵ A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 1994 p. 96.

Les expériences consistent donc à effectuer une première sélection de candidats sur la base de la discrimination positive mettant en avant l'égalité des chances, puis, dans un deuxième temps, effectuer une seconde sélection de ces candidats selon un ordre préférentiel où on choisit les plus compétents. Ainsi, les plus fragiles, les moins performants de ces populations auront été éliminés dans une deuxième sélection effectuée cette fois par les acteurs de l'insertion

L'application systématique de la discrimination positive peut avoir des effets inattendus. Si on a plus de chance de se faire embaucher sans diplôme, les enseignants et les parents n'auront plus d'argument pour inciter leurs enfants à la réussite scolaire. En inversant les positions privilégiées pour l'emploi, on établit un autre ordre hiérarchique qui joue le même rôle que l'ordre du mérite. En Inde où les quotas d'embauche et de droit sont établis sur le principe de discrimination positive pour chacune des basses castes, certaines castes demandent à être reconnues comme plus inférieures que d'autres pour bénéficier des quotas plus intéressants d'emploi dans l'administration⁹⁶. Des enfants en âge scolaire pourraient justifier leur inappétence aux études en invoquant le fait que les diplômes n'ont plus d'utilité pour être embauché.

Le principe de discrimination positive ne peut fonctionner qu'à condition que les populations concernées soient très minoritaires. Lorsqu'il doit s'appliquer à un nombre élevé d'utilisateurs qui partagent les mêmes itinéraires d'échec, ce principe de sélection devient incompréhensible et le plus souvent, impossible à soumettre au débat démocratique. Pour le dire autrement, l'efficacité de l'individualisation des mesures d'insertion dans des espaces de proximité s'estompe lorsque les territoires concernés sont peuplés d'un grand nombre d'utilisateurs pouvant prétendre à ces mesures.

Un premier bilan

L'ensemble des activités d'insertion de la CFDT couvre deux domaines, celui du secteur de l'insertion par l'activité économique SIAE et les activités menées dans les sept expériences. Ces deux sphères concernent un nombre très contrasté d'utilisateurs. Dans le cas des SIAE, si tous ceux qui peuvent bénéficier de ces mesures, en revendiquaient l'accès, tous ne pourraient y accéder⁹⁷. Le Grenelle de l'insertion donne les raisons de cet écart. *La moitié environ des allocataires du RMI a conclu un contrat d'insertion. La proportion d'allocataires RMI qui bénéficient du service public de l'emploi est à peine supérieure à un tiers (35%)*

⁹⁶ Chronique de Catherine Clément sur les matins de France Culture, juin 2008.

⁹⁷ 476 000 chômeurs de longue durée ne peuvent être admis dans les 4 500 SIAE qui ne peuvent en accueillir que 300.000 personnes en grande difficulté d'insertion. Nous avons en plus une population de 1,36 million de Rmistes et 340 000 bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, Le Monde de l'économie 24 juin 2008

*alors que l'ensemble des études et observations indiquent que environ les deux tiers des allocataires pourraient très valablement et très utilement s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle. Il convient cependant de rappeler qu'à l'origine, il n'avait en aucune façon été envisagé qu'il puisse concerner plus d'un million d'allocataires*⁹⁸.

Cet écart entre le nombre de bénéficiaires potentiels et ceux qui accèdent à ces services montre que les objectifs affichés *L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous* est loin d'être atteint en 2008 et ne le sera pas dans les prochaines années. Les bénéficiaires de droits à l'insertion ne peuvent pas tous y accéder. Aucune étude économique n'ayant chiffré le coût que représenterait l'accès des SIAE à tous les usagers, on est en droit de penser qu'il faudrait en multiplier le financement.

Mais la faiblesse des SIAE n'est pas imputable au seul fait qu'elles ne sont pas assez nombreuses. En 1990, à l'issue de stages, la sortie positive sur des emplois de droit commun y compris l'intérim est faible 7,4%⁹⁹. Si on ajoute le fait que les SIAE ne sont qu'un palier de l'insertion et qu'à leur sortie, ceux qui en bénéficient ne trouvent pas forcément un emploi pérenne, ces activités d'insertion doivent être ramenées à des objectifs plus modestes. C'est ce que le Grenelle de l'insertion semble vouloir faire. La cause n'est d'ailleurs pas à imputer à l'inadéquation des pratiques d'insertion. *Notre système est fondé sur la demande, rien n'est proposé aux personnes qui n'en font pas la demande*¹⁰⁰. Le Grenelle de l'insertion nous propose de redéfinir les ambitions de l'insertion comme une mesure de frein non pas au chômage mais à ses conséquences¹⁰¹. Il reconnaît aussi que l'insertion relève bien d'un service public et non d'un changement de société¹⁰². De plus, comme, on le constate, l'insertion, pour les cas les plus difficiles doit se traiter de plus en plus en fonction de la personne et non plus de la catégorie, les solutions de masse apparaissant de moins en moins envisageables¹⁰³..

⁹⁸ Rapport du Grenelle de l'insertion, p. 6.

⁹⁹ Simon Whul, Du chômage à l'exclusion ? L'état des politiques ? L'apport des expériences, Paris, Syros Alternative, 1991.

¹⁰⁰ Grenelle de l'insertion, p. 12.

¹⁰¹ *L'insertion est envisagée depuis une trentaine d'années comme une manière particulière d'atténuer les chocs du chômage.* Rapport général du Grenelle de l'environnement 27 mai 2008, p. 9.

¹⁰² *L'insertion peut être considérée comme un véritable investissement public, au même titre que l'éducation.* Rapport général du Grenelle de l'environnement 27 mai 2008 p. 9

¹⁰³ *Il n'existe pas de recette globale miracle pour résoudre tous les problèmes individuels, tout comme il n'existe pas de recette individuelle miracle pour résoudre les problèmes globaux d'une seule personne. Ce devoir de modestie dans l'énoncé des recommandations appelle à valoriser la logique de l'expérimentation pour certaines dispositions qui ne sauraient se traduire immédiatement en réforme globale,* Rapport général du Grenelle de l'environnement 27 mai 2008, p. 9.

L'autre orientation de la CFDT sur l'insertion centrée depuis 2005 sur des expérimentations de sept sites pilotes, brasse beaucoup moins d'utilisateurs : *Selon une évaluation faite par la CFDT, plus de 1500 personnes ont été directement concernées par l'action, et le nombre de personnes intégrées dans un parcours d'insertion lié aux actions des sites pilotes dépasse les 900*¹⁰⁴.

Ces 900 personnes ne correspondent pas aux ambitions que s'était fixée la CFDT dont les objectifs, en 4 points, sont rappelés dans le même rapport FIDDEM. On trouve dans un document de 2008 la déclinaison de ces objectifs :

1. *Garantir à toute personne un accès aux droits et des protections lui permettant de retrouver son autonomie.*
2. *Assurer aux jeunes et aux adultes les plus éloignés de l'emploi une offre d'insertion débouchant sur un emploi durable et décent.*
3. *Accroître la capacité et la qualité de l'insertion par l'activité économique*
4. *Mobiliser et mieux coordonner tous les acteurs dans la lutte contre l'exclusion sociale.*¹⁰⁵

En premier lieu, les objectifs sont formulés d'une manière universelle : toute personne, aux jeunes et aux adultes. En réalité, la majorité des expériences s'appuyant sur le principe de discrimination positive ne sont pas des actions montées pour tous les chômeurs mais réservées à la minorité sélectionnée dans la catégorie des plus éloignés de l'emploi. Par exemple sur les banlieues de Maubeuge on réussira après une sélection effectuée sur des principes de compétence à embaucher 7 jeunes. L'application des méthodes sélectives d'embauche sur des territoires fortement touchés par le chômage s'avère incompatible avec l'universalité qui était affichée dans les objectifs. Sur ces territoires, il s'agira de gérer le déficit d'emploi par de nouvelles règles. Ces procédures ne servent ni les intérêts de l'ensemble des chômeurs ni ceux de la catégorie des plus éloignés de l'emploi dans la mesure où, Sénart excepté, elles ne créent pas d'emplois nouveaux. Les objectifs affichés ne pourraient être atteints qu'avec le plein emploi.

Le fait que, seule, une partie infime d'une catégorie spécifique de chômeurs ait pu être bénéficiaire des procédures dérogatoires des sites aurait pu être compensé si la réussite de l'expérimentation avait eu une capacité de reproductibilité. Mais, les possibilités de transférabilité de ces expériences sont limitées. Ainsi, la reproductibilité des cas d'embauche dérogatoire (Loire-Atlantique, Maubeuge, Le Havre) n'est possible pour l'instant que là où la

¹⁰⁴ (h) p. 8.

¹⁰⁵ h) p. 3.

CFDT est initiatrice, puisque les autres syndicats sont *réticents au départ, même s'ils se rallient ensuite*. Elle ne l'est aussi que si les entreprises qui embauchent acceptent les contrats dérogatoires. En outre, la reproductibilité des expériences ne peut se faire que dans la situation d'embauche. Or, la situation économique est plutôt orientée de nouveau vers la hausse des courbes du chômage. La reproductibilité ne peut donc plus être envisagée dans les trois sites qui semblent avoir fait le plein de leurs salariés. Seule l'expérience de Sénart peut être reproductible.

Pour envisager une transférabilité de ces expériences sur tout le territoire, il faudrait que, simultanément, la CFDT puisse convaincre les autres syndicats de s'associer à son projet. Il faudrait aussi vaincre la résistance des salariés des entreprises dont les amis et les familles se trouvent en concurrence avec les mesures dérogatoires.

On doit reconnaître que les preuves apportées par les expérimentations ne couvrent qu'une faible partie du territoire. Leur capacité de transférabilité est liée à la spécificité des sites. Elle pourrait être mise en oeuvre sous certaines conditions : un territoire ou des entreprises en recherche de main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, des sections syndicales CFDT majoritaires et en accord avec la politique confédérale d'insertion, l'accord ou la neutralité des autres syndicats de salariés, des employeurs disponibles pour déléguer une partie de leur pouvoir d'embauche. Autant de paramètres qui sont aujourd'hui rarement satisfaits et qui expliquent que la transférabilité des expériences reste très limitée sur le territoire national. Exception faite de l'expérience de Sénart qui relève d'une politique de développement territorial.

Conclusion L'insertion à la croisée des chemins

Le problème soulevé par les limites des actions menées souligne la nécessité d'un choix entre deux options différentes.

— Soit l'insertion est conçue comme un sas vers l'économie de marché et elle n'intervient que temporairement pour favoriser des trajectoires de retour vers l'entreprise. Selon cette option, l'argumentation doit être ? sur l'adaptation des personnes aux besoins des entreprises et sur la force de conviction à l'égard de leurs dirigeants pour qu'ils intègrent l'insertion à leur démarche économique. C'est un tel choix qui transparaît dans certaines des conclusions du Grenelle de l'insertion comme celles-ci : *Le contexte du marché de l'emploi devient favorable à l'insertion. Tout d'abord, il existe un important gisement d'offres d'emplois mal ou non satisfaites. Ensuite les évolutions démographiques vont placer les entreprises, de façon croissante, en position de demandeurs sur le*

*marché du travail... C'est une situation radicalement nouvelle pour les entreprises... L'insertion peut devenir un atout économique*¹⁰⁶.

À l'évidence, cette perspective inscrit l'insertion dans la dépendance au secteur marchand sans qu'il n'y ait possibilité d'influer sur le volume global d'offre d'emplois permanents. D'où une variation très forte de la crédibilité de cette perspective en fonction de la conjoncture, comme l'illustre le décalage entre les constats opérés lors du Grenelle de l'insertion et la dégradation observée quelques mois plus tard avec l'éclatement de la crise financière. De ce point de vue, les discours volontaristes sur l'insertion pèsent peu au regard des caractéristiques du nouveau capitalisme. Ce qui manque à ces préconisations microéconomiques qui postulent une ?? vertueuse des pratiques d'entreprises, c'est une prise en compte de la nouvelle régulation macroéconomique : en effet, le monétarisme constitue depuis 1980 la principale référence théorique en réaction keynésianisme affirmant la priorité de la stabilité monétaire considérée comme une condition de la croissance et de l'emploi. Il en résulte une remise en cause du rapport capital-travail au profit des actionnaires.

Les capacités de l'insertion sont alors étroitement bornées par les aléas d'une économie de marché internationalisée dans laquelle la logique de compétitivité a une telle prégnance que l'ouverture à l'égard de l'intégration de populations défavorisées fluctue grandement en fonction des contraintes hors de portée des acteurs locaux.

— Soit l'insertion déborde du seul rôle de transition pour s'autoriser une intervention sur la conception d'emplois mutualisés dans le cadre d'une économie de marché territorialisé. Une telle latitude repose sur l'analyse critique de la notion d'économie de marché qui débouche sur la distinction entre économie marchande internationalisée et économie marchande territorialisée. Il existe un tissu productif (composé de petites et moyennes entreprises voire de très petites entreprises, dans le commerce, l'artisanat et les services) qui reste fortement ancré localement, dont la gestion des ressources humaines ne s'opère pas selon les mêmes procédures que celles des grandes entreprises prises dans les enjeux de puissance inhérents à l'économie internationalisée. L'hypothèse qui se dégage de certaines expérimentations est la possibilité pour le syndicalisme d'intervenir sur la co-construction des emplois dans une perspective de mutualisation au sein d'une économie marchande territorialisée.

Cette option a le mérite de ne pas se contenter d'une dépendance à l'offre d'emploi, elle affiche l'ambition d'une intervention sur le volume et les conditions de l'emploi dans une coopération avec les responsables de PME et

¹⁰⁶ Grenelle de l'insertion rapport général 27 mai 2008 p. 8 et 9

TPE, sous réserve qu'ils acceptent un contrôle syndical sur les protections des droits des salariés qui sont embauchés. Comme il a été mentionné, de nombreuses questions restent posées sur la reproductibilité de telles démarches ou leur restriction à des conditions locales favorables, sur la capacité des partenaires sociaux à faire évoluer leur rôle...

Cette seconde option, malgré ces questions, a néanmoins le mérite d'aborder deux points essentiels qui sont restés dans l'ombre. Tout d'abord, l'insertion n'est pas dans tous les cas de l'économie solidaire, comme l'ont montré les exemples cités par les personnes interrogées. Ainsi un interlocuteur nous a rendu compte de la situation d'une entreprise d'insertion. La structure était sous-traitante en rang 4 (réusinage de pièces défectueuses). Les salariés gagnaient à peine le SMIC. Il n'y avait aucune aide au transport (ni ramassage, ni prime de transport). La justification apportée par le dirigeant était la suivante : au nom de la pédagogie, il fallait qu'ils se prennent en charge, qu'ils s'organisent entre eux pour faire du covoiturage. Si le personnel en insertion était fortement désavantagé, le personnel permanent, en revanche, bénéficiait d'un contrat de retraite complémentaire. En tant que syndicaliste, de telles situations s'avèrent fortement déstabilisantes et inacceptables.

Cet exemple pose la question cruciale des outils de contrôle, des indicateurs syndicaux permettant de rendre compte de la réalité des structures pouvant se réclamer de l'économie solidaire. Le respect des droits d'expression des salariés en insertion est une condition pour s'inscrire dans une perspective de démocratisation de l'économie.

À cet égard, les positions sont contrastées au sein même des réseaux représentant l'insertion par l'économie puisque certains comme le Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) se revendiquent de l'économie solidaire par l'insistance mise sur la prise de parole citoyenne, alors que d'autres ne se reconnaissent comme horizon que la réintégration dans l'économie marchande.

Selon la visée peut être privilégié le retour dans l'entreprise qu'elles qu'en soient les modalités, ou au contraire la mise en relation avec une partie des entreprises qui sont les plus marquées par une logique territorialisée, sans s'interdire que des postes d'insertion puissent être convertis en emplois permanents.

PARTIE III.

SERVICES A LA PERSONNE ET SERVICES DE PROXIMITE

Introduction

Le domaine d'activité demande à être précisé : services de proximité, services à la personne, emplois de proximité, aide à la personne... ces termes sont souvent utilisés les uns à la place des autres. Apparue dans la première moitié des années 80, le concept de services de proximité est approché à partir des secteurs d'activités touchant aux fonctions domestiques, logement-habitat, restauration, transports, activités culturelles et sportives... Les recherches expliquent l'émergence de ces expériences à partir de l'analyse " d'un certain nombre de facteurs socio-démographiques [qui] devraient jouer dans l'avenir un rôle primordial dans l'évolution des services aux ménages ; ils devraient ainsi renforcer des demandes sociales - encore latentes très souvent - en modifiant les relations entre les individus, au sein de la famille ou en collectivité, leurs rapports aux temps sociaux (...), les rapports entre classes d'âge ". Ces facteurs repérés comme importants sont : le vieillissement de la population, l'augmentation du nombre des personnes seules et des ménages monoparentaux, la progression du taux d'activité féminine, la croissance du temps libre¹⁰⁷. La proximité se caractérise comme " objectivée " ou " spatiale ", mais aussi comme une proximité fondée sur l'intercompréhension entre l'offre et la demande de services¹⁰⁸. L'Agence pour le développement des services de proximité avec laquelle l'URI Poitou Charente de la CFDT a coopéré, souligne que " les services de proximité sont généralement considérés comme des *services rendus aux personnes*. (...) Mais [ils] peuvent être aussi des *services rendus à la collectivité* : la protection et l'entretien de l'environnement comme les activités culturelles et de loisirs peuvent donner lieu à de nouvelles prestations, contribuant largement à améliorer la qualité de la vie "¹⁰⁹.

Une analyse du site de la CFDT à partir du moteur de recherche montre que ce sont les services aux personnes qui font l'objet du plus d'occurrence¹¹⁰. Le terme

¹⁰⁷ EME B., LAVILLE J.-L., 1988, *Les petits boulots en questions*, Paris : Syros.

¹⁰⁸ EME B., 1991, " Les services de proximité ", *Informations sociales*, n° 13, Paris : CNAF, p. 34-42.

¹⁰⁹ DA ROCHA C., EME B., GARDIN L., HADDAB K., LAVILLE J.-L., MICHEL G., POUDROUX B., REGNAULT B., 1992, *Des services de proximité à l'entreprise solidaire*, premier bilan de l'expérimentation nationale pour le développement de services de proximité, Paris : ADSP.

¹¹⁰ 3 documents trouvés pour : "emplois de proximité" ; 7 documents trouvés pour : "service(s) de proximité" ; 24 documents trouvés pour : "aide à domicile" ; 37 documents

“ services de proximité ” est principalement utilisé dans l’annonce de supports plus réflexifs comme le numéro de *la Revue* consacré aux services de proximité¹¹¹, un colloque consacré à l’épargne salariale, Journée d’études Asseco : “ Consommateurs, des citoyens et salariés à organiser ”... dans les autres cas, les services de proximité sont utilisés pour désigner les services publics : la poste, les pompiers... A l’heure actuelle les services aux personnes apparaissent comme mieux identifiés que les services de proximité du fait de l’utilisation de ce vocable par les politiques publiques. Il faut relever qu’à partir du moteur de recherche du site CFDT, ce sont les services aux personnes qui font l’objet du plus d’occurrence que les services de proximité. L’approche par filière est aussi forte : 24 occurrences pour l’aide à domicile et 46 pour la garde d’enfants.

Les services de proximité ont joué un rôle important dans la conceptualisation de l’économie solidaire au tournant des années 80-90¹¹², comme il a été rappelé dans la première partie. Pour autant, les acteurs de la CFDT utilisent plus le vocable d’association que celui d’économie solidaire pour désigner les initiatives de ce champ qui est approché sous différents angles. Le terme de service à la personne, plus restrictif que celui de services de proximité, s’est, quant à lui, largement diffusé avec le plan Borloo en désignant les services réalisés à domicile à partir d’une définition fondée sur une liste d’activités hétéroclites fixée par les politiques publiques offrant des avantages fiscaux et des exonérations de charges sociales¹¹³.

1. La pluralité des niveaux d’action de la CFDT

Schématiquement, on peut identifier au moins quatre niveaux d’intervention : 1) comme représentants des salariés ; 2) comme représentants des salariés usagers du champ ; 3) comme participants du dialogue social au niveau interprofessionnel que ce soit au niveau local ou national ; 4) à travers la participation de militants à la direction de structures associatives.

1) La prise en compte par les fédérations syndicales des travailleurs du champ se réalise en premier lieu suivant le statut de l’employeur : “ la fédération des services qui assure le suivi de la branche “ salariés du particulier employeur ” ; la

trouvés pour : "service(s) aux personnes" ; 46 documents trouvés pour : "garde des enfants" (consultation Internet du site www.CFDT.fr février 2008).

¹¹¹ “ Les services de proximité ”, *Revue de la Confédération française démocratique du travail*, 1998, 06/07, n°11.

¹¹² Cf. LAVILLE J.-L., (sous la direction de), 1993, avec la collaboration de R. Uhm, B. Eme, S. Gherardi, R. Mac Farlane, A. Thomas, *Les services de proximité en Europe*, Paris : Syros.

¹¹³ DEVETTER, F.-X., F. JANY-CATRICE & T. RIBAUT, 2009, *Les services à la personne*, Paris : La Découverte.

fédération Interco (collectivités territoriales) ; la fédération santé-sociaux qui assure le suivi de la branche “ aide à domicile ”¹¹⁴.

Le nombre de salariés dépasse 1,5 million de personnes si l’on additionne les aides à domicile, les employés de maison, les assistantes maternelles... Les secteurs relevant de conventions collectives où il y a le moins de salariés semblent compter le plus de syndiqués. Quand l’employeur est associatif, ou public (CCAS, Conseil général...), le collectif existant offre plus de possibilités pour la syndicalisation. Mais les salariés sont en nombre croissant chez les assistantes maternelles indépendantes et chez les employés de maison (en mandataire et en gré à gré) sans que la syndicalisation suive.¹¹⁵ Une des problématiques fortes des préoccupations fédérales tourne autour de la question de la professionnalisation des emplois¹¹⁶ : “toilettage” des conventions collectives, négociations sur la formation professionnelle des salariés, adhésion au système prévoyance, temps partiel ... La CFDT est présente chez les employeurs qui sont les moins nombreux : les associations et le secteur public ; il lui est plus difficile de syndicaliser les salariés directement embauchés par les particuliers employeurs.

2) La CFDT est amenée à représenter les usagers de ces services, ayants droit de caisses sociales (CAF, CRAM...) qui édictent une partie des règles de financement du secteur. Les syndicats de retraités sont parfois associés en tant qu’usagers de services dans la définition de politiques locales. Enfin, les représentants syndicaux dans les entreprises ont la possibilité de développer le chèque emploi service universel (CESU) qui peut être un outil de solvabilisation de la demande des salariés. Le rôle de la CFDT dans la création du Titre emploi service transformé avec le Plan Borloo en CESU a été central. L’Association Bretagne Chèque Domicile (ABCD), créée en 1995, est l’expérience pionnière de la mise en place du Titre emploi service en France¹¹⁷. On retrouve dans la genèse d’ABCD, des motivations cédétistes : la lutte contre l’exclusion, la

¹¹⁴ Cf. CHEVALLIER A., DUFOUR J.-P., GAUDEUL S., OUAZAN S., *L’action de la CFDT en matière de développement des emplois de proximité, Réalisations, freins et perspectives*. L’observatoire des relations professionnelles et de l’innovation sociale pour la CDC et la CFDT, Décembre 1998, 64 p.

¹¹⁵ Cf. CODELLO-GUIJARRO P., GARDIN, L., GOUNOUF M.-F., 2001, avec la collaboration de B. Eme et J.-L. Laville, *La CFDT face à la professionnalisation des services aux personnes*, recherche réalisée à la demande de la CFDT et de l’IRES, Paris : CRIDA-LSCI, CNRS, p. 39

¹¹⁶ La première fiche du dossier de presse *L’action de la CFDT pour l’emploi dans les services de proximité*, non datée, porte d’ailleurs le titre “ Professionnaliser les métiers liés aux services de proximité ”.

¹¹⁷ Cf. pour un développement sur la genèse de cette association, GARDIN L., GOUNOUF M.-F., *Du développement du titre emploi-service à la structuration des services aux particuliers*, recherche réalisée ABCD avec un financement du Ministère de l’emploi et des affaires sociales, Paris : CRIDA-LSCI / CNRS, janvier 1999, 83 pp.

création d'emploi et l'implication des comités d'entreprise sur leur territoire. Pourtant, il apparaît avec le temps, que les syndicalistes engagés dans ABCD ont évolué dans leurs préoccupations. C'est la constitution de services professionnels capables de répondre à la demande des ayants droit des comités d'entreprise qui devient une préoccupation centrale de ces militants engagés dans la mise en œuvre du TES. Ainsi, c'est la professionnalisation des services qui dominera la réflexion. Cet objectif n'est pas antinomique avec celui d'insertion de personnes en difficulté, mais il demande que les ayants droit soient informés des différences entre structures d'insertion par l'économie et associations prestataires de service. Cet objectif conduit en outre les syndicalistes à être beaucoup plus sensibles à la structuration de l'emploi. Ainsi, ils se préoccupent de voir comment les salariés des associations intermédiaires pourraient trouver un emploi durable dans des structures prestataires alors qu'auparavant cette différence était moins présente de leur réflexion.

3) La CFDT est associée à des instances ou à des procédures publiques ou parapubliques, (Conseil économique, social et environnemental, Contrats de plan Etat-Région, les Comités de bassin d'emploi, les Conseils économiques et sociaux régionaux...) qui orientent la professionnalisation et la structuration du champ. Ainsi, au niveau national, c'est un représentant de la CFDT, Yves Vérollet qui présentera un rapport consacré au développement des services à la personne en 2007 et des avis de suite sur le sujet. Les recommandations rejoignent largement les préoccupations des acteurs associatifs en termes d'accessibilité au service, de création d'emplois, de professionnalisation des emplois et des structures¹¹⁸...Au niveau local, le quatrième niveau de dialogue social est fortement mis en avant par l'Union régionale Poitou-Charentes, il s'ajoutera "aux trois niveaux classiques que sont l'entreprise, la branche et le niveau national interprofessionnel"¹¹⁹. Ce quatrième niveau de dialogue social se veut à la fois territorial et interprofessionnel. On le retrouve d'une certaine manière à travers les Comités de bassin d'emploi ou par la participation à des instances tels que les Conseils économiques et sociaux régionaux (CESR), mais aussi dans la constitution d'associations ad hoc, de chartes de qualité, de regroupements spécifiques sur les services de proximité...

4) Enfin, des militants de la CFDT peuvent être impliqués dans les conseils d'administration d'associations fournissant des services, d'autres sont aussi salariés de structures regroupant des associations employeuses ou agissant pour le développement et la professionnalisation du champ. Si, dans ce cadre, ils ne

¹¹⁸ Vérollet Y., 2007, *Le développement des services à la personne*, Avis et rapports du Conseil économique et social, Les éditions des Journaux officiels.

¹¹⁹ JOUBERT F., QUINTREAU B., RENAUD J., secrétaire général et secrétaires régionaux de la CFDT Poitou-Charentes, *Syndicalisme et nouvelles solidarités*, in le dossier Les services de proximité, La Revue de la CFDT, op. cit., p. 35.

représentent pas leur syndicat, ils développent des positionnements et des stratégies qui rejoignent celles de leur syndicat. Toutefois, des tensions peuvent apparaître, le Cédétiste passant du statut de salarié syndiqué à celui d'employeur.

Nous avons repéré que ces places multiples qu'occupe la CFDT entraînent, en forçant le trait, des contradictions internes¹²⁰ :

- entre l'emploi direct d'intervenant à domicile par les syndicalistes et la volonté de limiter l'emploi du gré à gré ;
- entre l'investissement de militants dans des structures d'insertion par l'économique et la volonté de professionnaliser le champ ;
- entre le niveau interprofessionnel national et les fédérations sur la question du financement ;
- entre les racines communes avec le champ associatif et l'entrée des entreprises dans le champ ;
- entre les militants cédétistes qui siègent au conseil d'administration d'association et ceux qui sont salariés des mêmes structures ;
- entre le dialogue social local et les fédérations sur l'appui à des initiatives relevant du mandataire.

Pourtant, au-delà de ces contradictions, un positionnement commun des différents acteurs de la CFDT apparaît par rapport aux services à la personne ; il convient de préciser dans quelle mesure il rejoint celui des associations.

2. Syndicalistes et associatifs face aux enjeux des services à la personne

1. La professionnalisation des emplois et des structures

La professionnalisation des emplois et des structures est un enjeu important faisant largement consensus entre les différents acteurs Cédétistes, mais aussi chez les employeurs comme au niveau des pouvoirs publics tels le montrent par exemple les objectifs de l'Agence nationale des services à la personne et les plans de développement et du groupe professionnalisation auquel participe la CFDT.

Aussi l'enjeu de la professionnalisation a demandé de distinguer ces métiers du champ de l'insertion par l'activité économique. “ Les services à la personne ont souvent été assimilés aux petits boulots et à l'insertion ; notamment dans les années 80 (...) Cela a fait du mal aux deux ”. “ Aujourd'hui le message est passé dans la CFDT ; on ne mélange pas les deux ” (entretien SP 2). La distinction

¹²⁰ . Cf. CODELLO et alii., *op. cit.*, p. 95.

entre services de proximité et insertion par l'économique est un enjeu depuis longtemps mis en avant par les structures de l'aide à domicile soucieuses de pérenniser les emplois. Toutefois, le domaine est encore perçu à travers ses potentialités de création quantitative d'emplois, ce qui fragilise l'enjeu de professionnalisation. " C'est un vrai métier ce n'est pas parce qu'on fait la cuisine qu'on fait ce métier. Il faut des gens équilibrés mais à un moment où l'on a eu besoin de caser des chômeurs, c'est devenu une manne florissante pour l'emploi. On a embauché des personnes qui n'étaient pas préparées pour ce métier. On ne peut pas faire n'importe quoi " (entretien SP 1).

Outre le démarquage avec l'insertion, la professionnalisation de ces emplois passe aussi par la création d'un cadre collectif qui rejoint les préoccupations des acteurs associatifs. " Le secteur des services à la personne est dominé à 80 % par les particuliers employeurs " (entretien SP).

2). Or, ce système rend précaire la situation des employés aux yeux des syndicalistes comme des associatifs. " Le chèque service c'est une calamité. Quand la personne meurt en oubliant de payer par le chèque service, c'est foutu. On veut des conventions collectives au niveau national. Les filles qui ont plusieurs employeurs se retrouvent avec des baisses de rémunération quand il y a défaillance d'une partie d'entre eux. Lors des arrêts maladie, comment peuvent-elles faire ? Les emplois ne sont pas organisés. Ils se sont servi des services à la personne pour faire baisser le chômage. Cette population aurait besoin d'être aidée. C'est un métier, elles doivent avoir les droits de salariés " (entretien SP 1). Dans le même temps, on estime que " On ne va pas renverser le rapport 80 % de gré à gré et 20 % de structures " (entretien SP 2). Les revendications plaident pour, dans la petite enfance, " briser l'isolement des assistantes maternelles avec des centres de ressources par rapport au métier, à la formation... ". A ce sujet, il faut noter les craintes du groupe des associations face une recommandation du CESE visant à délivrer un agrément¹²¹ pour les employés à domicile à l'instar de celui existant pour les assistantes maternelles. Ce groupe demande : " tout en comprenant la légitimité de cette mesure et en même temps la difficulté de sa mise en oeuvre, ne risque-t-elle pas d'encourager les équipes médico-sociales de l'APA à préconiser ce mode direct d'intervention, moins contraignant que l'intervention d'un prestataire ? " ¹²². On relève un point de tension entre des syndicats soucieux de la professionnalisation de l'ensemble des salariés et des associations cherchant à s'adapter aux évolutions législatives.

¹²¹ " Cet agrément pourrait être attribué sur la base de plusieurs critères, en particulier, celui d'être titulaire d'un diplôme du secteur. Facultatif, cet agrément serait cependant obligatoire pour bénéficier des avantages fiscaux liés à l'emploi d'un salarié à domicile lorsque le salarié intervient auprès de publics vulnérables. ", VEROLLET Y, *op. cit.*, p. 41.

¹²² *Ibid.*, p. 53.

Toutefois, point de convergence fort, plus largement “ A la CFDT, on a l’idée d’une offre professionnelle en prestataire ” (entretien SP 2). “ La politique nationale a dit “il y a de l’emploi”. Les politiques ont créé des choses pour faire baisser le chômage. Nous, il faut organiser les professions. La Cram, la caisse vieillesse, l’assistance maternelle ; les employés de maison, les services communaux qui ont des statuts différents et conventions collective différentes. Nous, on travaille sur la professionnalisation, les conditions de travail, le salaire l’accompagnement professionnel, le temps partiel. ” (entretien SP 1).

Malgré la critique du système de gré à gré précarisant les salariés et offrant peu de possibilité d’accès à la formation [du fait notamment des difficultés de remplacement par le particulier employeur et de la difficulté à mobiliser les fonds de la formation dans le cadre de l’emploi direct] les syndicalistes témoignent aussi des insuffisances du secteur associatif par rapport à l’accès à des qualifications. “ La plupart des aides à domicile n’ont pas de diplôme, seulement 40 %, ce n’est pas obligatoire d’avoir le diplôme d’auxiliaire de la vie sociale. Ce n’est pas normal L’idée était de dire, puisque vous vous êtes occupé de vos enfants vous êtes en capacité de vous occuper des enfants des autres.”

Le temps partiel contraint est aussi pointé du doigt : “ au cours de nos travaux au CESE, l’un des aspects que nous avons relevé est l’importance du temps partiel non choisi dans les secteurs des SAP. Beaucoup de salariés des SAP veulent travailler plus. Sur ce point, la balle est dans le camp des associations ”¹²³.

Pour améliorer les conditions salariales, la fédération Santé-Sociaux négocie une convention collective de la branche de l’aide à domicile qui a été créée en 1993. Si des accords ont pu être réalisés avec les fédérations principalement associatives qui emploient plus de 200 000 salariés, la convention collective nationale est toujours en négociation¹²⁴. Les éléments qui ont freiné ces négociations peuvent être classés en différents registres :

- les fédérations d’employeurs ont du pendant une première période “ confronter pour la première fois dans leur histoire, leur vision, leur approche de la branche, bousculant ainsi leur identité propre, sur laquelle était fondée leur action ”¹²⁵ ;
- une succession de politiques publiques est venue perturber ces négociations en introduisant le chèque emploi service (1993) puis, en

¹²³ VEROLLET Y, 2009, *Table ronde sur associations, syndicats et territorialité*, Intervention au colloque de la Fonda, doc. ronéo. De l’auteur, 20 janvier.

¹²⁴ Pour une chronologie de cette négociation de 1993 à 2008, Cf. Fédération CFDT Sant-sociaux, 2009, *Branche de l’aide à domicile*, Juin, doc. ronéo.,

¹²⁵ *Ibid.*, p. 5.

ouvrant le secteur aux entreprises privées marchandes (1996) et, enfin, en mettant en place les services à la personne ;

- la création d'une convention collective des services à la personne des entreprises privées a entraîné différents recours des employeurs de l'aide à domicile au moment de sa demande d'extension.

Des accords ont pu être conclu sur : l'harmonisation des rémunérations et des classifications ; l'organisation et la réduction du temps de travail et une durée de temps de travail minimale ; les indemnités kilométriques ; la création du Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) et la formation tout au long de la vie... Pourtant la situation se dégrade au niveau des salaires : en 2008, “ le salaire se trouve à peine à 1 % au-dessus du SMIC ”¹²⁶ contre 8 % en 2002 ; “ au 1er juin 2009, près de 60% des salariés de la branche de l'aide à domicile ont droit au revenu de solidarité active (RSA), soit 126 000 salariés sur 210 000 ”¹²⁷. Pour dépasser ces difficultés, la responsabilité des associations ne peut pas être seule mise en cause ; c'est la question du financement public de ces services qui est posée. “ Pour la CFDT Santé-Sociaux, l'État doit être garant de la politique d'action sociale et de santé relevant de la solidarité nationale. ”¹²⁸ Elle préconise un financement qui ne soit plus basé sur un volume d'heures d'intervention mais sur le coût d'un poste de travail en intégrant la rémunération, la qualification, l'ensemble des coûts liés à la mission (déplacement, réunion de travail, de concertation, temps de formation, de soutien psychologique, de trajets...).

¹²⁶ *Ibid.*, p. 7.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 9

¹²⁸ *Ibid.*

2. L'accessibilité et le financement des services

Un autre enjeu central par rapport aux services de proximité tient à leur accessibilité économique et à leur financement. Sur ce point, la CFDT peut intervenir dans le débat en siégeant à la Sécurité sociale mais les capacités d'action à ce niveau national restent limitées. Pourtant, les inégalités dans l'accessibilité au service sont pointées ; ainsi “on relève une croissance quantitative, mais il se pose un problème d'accessibilité à ces services ; les revenus les plus modestes optent pour le congé parental car il y a un problème d'accès de garde notamment par les assistantes maternelles ” (entretien SP 2). “ Il faut des interventions financières différentes suivant que l'on est sur le ménage ou sur l'aide à domicile et la petite enfance ” (entretien SP 2) ; les orientations cédétistes visent à faire reconnaître les besoins en termes de garde d'enfant et de dépendance. C'est ainsi que le CESE préconise l'extension de l'utilisation du Cesu pour la rémunération des assistantes maternelles. “ Dans les caisses de retraite complémentaire gérées par les partenaires sociaux, plusieurs d'entre elles cherchent à développer des services pour leurs ressortissants. ”¹²⁹ Ainsi, “ La question des services de proximité intéresse la CFDT sous deux entrées habituellement traitées : celle du travail féminin et celle de l'allongement de la durée de vie ” .

Mais, c'est surtout dans la constitution d'un nouvel outil de financement que la CFDT s'est impliquée avec le titre emploi service transformé en chèque emploi service universel (Cesu) lors de sa fusion avec le chèque emploi service. L'appui au développement du TES permettait à la CFDT d'agir sur plusieurs axes de travail :

- aider à la création d'emploi, plus seulement au sein des entreprises mais au niveau local à travers l'action des comités d'entreprise et ainsi redonner une dimension plus sociale à cette instance ;
- favoriser le développement de services prestataires qui permettent le développement de la qualité de l'emploi et leur professionnalisation ;
- offrir la possibilité aux ayants droit des comités d'entreprises d'accéder à de nouveaux services¹³⁰.

Le Cesu reprend la possibilité offerte par le TES d'un financement partiel du titre par un tiers payeur. Deux évolutions majeures sont à relever : ce n'est plus le comité d'entreprise mais l'entreprise qui co-finance le titre et l'utilisation du titre peut aussi se faire dans le cadre de l'emploi direct à l'instar du chèque emploi service. Ce changement remet en cause l'originalité du Tes qui devait

¹²⁹ VEROLLET Y, 2009, *Op. cit.*

¹³⁰ Cf. CODELOO et alii, *op. cit.*, p. 61.

pour les syndicalistes être un outils de solvabilisation mais aussi un moyen de professionnaliser les emplois dans un cadre prestataire. Si les syndicalistes ne parlent pas d'échec, ils reconnaissent les limites de leur action quant au Tes. " On n'a pas réussi à développer le titre emploi service. L'idée était de développer le prestataire mais cela ne s'est pas fait. On n'a pas dit grand chose quand le TES a été noyé dans le Cesu " (entretien SP 2).

En outre, il est souligné que le Cesu avec des possibilités de financement par les entreprises se développe encore doucement. " La négociation existe encore assez peu dans les entreprises sur ces questions. De même, l'investissement des comités d'entreprise est très variable. (...) Dans les années 50 et 60, les CE ont permis le départ massif des salariés en vacances. Au début de ce nouveau siècle est-ce que la conciliation vie professionnelle – vie familiale ne pourrait pas être un nouveau fil conducteur pour leur activité ? Tout cela pourrait, devrait, déboucher sur un lien renforcé avec les associations, voire en susciter de nouvelles. Sur ces aspects, la balle est dans le camp des syndicalistes."¹³¹

3. La structuration du champ

Les associations ont longtemps eu une position prédominante au sein du champ de l'aide à domicile. Elles se trouvent, on l'a vu, confronter au développement du gré à gré mais aussi à l'arrivée des entreprises. Il est intéressant à cet égard de relever la reconnaissance de la place de celle-ci tant par les syndicalistes. " On est dans une économie de marché dans laquelle les entreprises doivent être plurielles " (entretien SP 3) que par les associatifs¹³². Avec la possibilité accordée par les pouvoirs publics d'intervention d'une pluralité d'acteurs économiques en concurrence, on assiste à une marchandisation de ce champ et, paradoxalement, à la reconnaissance d'une économie plurielle. En effet, cette instauration d'une pluralité économique dans les services à domicile se réalise dans une dynamique inverse de celle originelle qui cherchait à reconnaître une économie solidaire, à démocratiser l'économie de marché ou renouveler les politiques¹³³. Ici, il s'agit d'introduire des acteurs relevant du marché dans un champ auparavant dominé par l'action publique et l'économie sociale.

Les syndicalistes rejettent le monopole qu'ont pu avoir les associations dans l'attribution de certains financements. " Il faut que l'économie sociale se protège des situations de rente. Pour avoir vécu dans le domaine des services aux

¹³¹ Ibid.

¹³² Cf. Par exemple la réaction du groupe associations du CESE au Plan Borloo : " Le secteur associatif l'a compris et a décidé de relever le défi. Il ne craint ni la comparaison ni la concurrence avec les entreprises privées sur la qualité des services rendus, sur la formation et la revalorisation des salariés du secteur. " in VEROLLET Y. , 2007, p. 52.

¹³³ ROUSTANG G., LAVILLE J.-L., EME B., MOTHE D., PERRET B., 1996, *Vers un nouveau contrat social*, Paris : Desclée de Brouwer.

personnes, la remise en cause de la place des associations financées par les CRAM, on s'est habitué à ce que les CRAM donnent des heures d'intervention d'aides ménagères *via* des accords avec les associations où celles-ci bénéficiaient d'aide directe et de réduction de charges patronales. Les associations ont pris l'habitude de recevoir des aides directes. Avec le développement du mandataire, les associations sont toutes montées au créneau. Il y avait une crainte de perdre leur rente.

L'enjeu est de savoir si la concurrence se fait sur la productivité ou sur la qualité du service. Il ne faut pas supprimer la concurrence y compris dans la complémentarité santé. Sinon, il y a une situation de rente qui s'instaure ” (entretien SP 3).

“ S'il y a égalité de traitement, il n'y a pas de raison qu'il existe un monopole associatif ou un traitement privilégié ” (entretien SP 2). Or, les syndicalistes reconnaissent la concurrence déloyale qu'entraîne l'arrivée des entreprises lucratives qui ont la capacité d'intervenir dans le domaine de l'aide à domicile sans avoir les mêmes contraintes que les associations autorisées en terme de qualité de l'emploi, d'évaluation du service, de reconnaissance de la place des usagers... “ Il faut que tous respectent un cahier des charges et qu'il n'y ait pas de monopole. (...) On n'est pas pour un modèle unique ” (entretien SP 2).

D'une certaine manière, la spécificité associative n'est plus mise en évidence dans ces approches. Le bénévolat est même remis en cause. “ La plupart des associations qui gèrent sont des bénévoles. On est contre la mentalité bénévole, quand ça ne va pas ils disent c'est pas notre faute, on ne me donne plus de sous et ils licencient . On veut de vrais employeurs qui ont une posture d'employeurs avec qui l'on peut négocier et empêcher que les emplois de service à la personne soient des bouche-trous. ” (entretien SP 1). Une tension apparaît donc dans la reconnaissance de la spécificité associative même si, dans le même temps “ au niveau culturel, on a de bonne relation avec l'association ” (entretien SP 2). L'approche est ainsi différente¹³⁴ entre la réalité vécue au sein de l'association par les syndicalistes et les rapports qui peuvent se nouer au niveau interprofessionnel. “ L'engagement associatif, la volonté de défendre une cause

¹³⁴ “ Dans les colloques, celui-ci ou d'autres, nous sommes souvent dans la configuration d'aujourd'hui : dirigeants de grands mouvements associatifs et responsables confédéraux. Comme nous partageons des combats, des projets communs, peu de nuages apparaissent. Nous pouvons nous en réjouir mais pour que ce positionnement ne soit pas factice, il ne faut pas masquer une difficulté qui apparaît souvent. Après un colloque comme celui-ci, mes amis des structures professionnelles concernées me demandent : *“alors ça s'est bien passé avec tes amis des associations ?”* “*Pour nous, sur le terrain, ce n'est pas pareil*”. ” VEROLLET Y, 2009

aussi noble soit-elle ne donnent pas un certificat d'aptitude à la gestion d'un personnel parfois nombreux. »¹³⁵

Par ailleurs, la reconnaissance syndicale de l'économie de marché mérite d'être nuancée. “ La crise fait bouger les représentations. Plusieurs économistes s'accordent pour dire que si la France s'en sort mieux, c'est parce qu'il y a des mécanismes de redistribution et un amortisseur qu'est la protection sociale. Cela va dans le sens de l'ESS. Car le système de protection sociale a été préservé du marché capitaliste. ” (entretien SP 3). On admet ainsi le rôle des mécanismes de redistribution et, on l'a vu, la CFDT cherche à les rendre plus justes pour l'accessibilité au service. Une concurrence entre prestataires de services est ainsi reconnue mais avec une intervention publique permettant un accès plus juste au marché et une régulation qualitative du champ.

Conclusion

Au final, les points de rapprochement entre syndicalistes et associatifs apparaissent nombreux, que ce soit en termes de volonté de professionnaliser le champ ou de rendre les services accessibles au plus grand nombre. Les tensions sont toutefois présentes notamment sur la fonction d'employeur des associations contraignant des salariés au temps partiel, les licenciant faute de financement, ou leur refusant des formations. Il faut souligner une évolution dans l'ordre des niveaux de dialogue social au sein de la CFDT. “ Au début des années 90, la CFDT a été très porteuse de la question des services de proximité, surtout dans une dizaine d'endroits, dans le cadre de l'interprofessionnel. Elle a ainsi initié le titre emploi service. Aujourd'hui, à la CFDT, le champ est moins un sujet régional ou local ; on s'est plus fédéralisé sur la question ; personne, officiellement ne s'en occupe au niveau confédéral. ” (entretien SP 2). Toutefois, un dialogue s'établit entre fédérations : “ en tant que fédération Santé-sociaux, nous travaillons régulièrement avec la fédération des services qui, eux, ont à charge les employeurs particuliers et entreprises privées, afin d'échanger sur l'évolution des négociations dans nos branches ” (entretien SP 4).

Mais dans les rapports avec les associations, “ je constate une perte d'habitude du “travailler ensemble“ localement. J'aimerais être contredit. Des relations ont lieu mais souvent insuffisamment. Pour le développement de services d'aides à domicile, leur prise en compte par les pouvoirs locaux, les liaisons syndicats, au niveau interprofessionnel et fédérations départementales du monde associatif devraient être naturelles. Elles ne le sont pas. Je suis sûr que dans certains endroits, il n'y a jamais de rencontres à ce niveau. ”¹³⁶ Or, l'intervention

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ VEROLLET Y, 2009, *Ibid.*

interprofessionnelle au niveau national comme au niveau local apparaît cruciale pour résoudre les enjeux qui se posent en termes de qualité d'emploi et d'accessibilité au service et qui demandent également des actions conjointes auprès des pouvoirs publics. “ Nous, on peut intervenir au niveau du Conseil Régional pour la formation et la professionnalisation. Cela avance au niveau du Conseil Régional. ” (entretien SP 1).

On retrouve donc une volonté de soutenir la structuration du champ, notamment en ce qui concerne l'amélioration de l'emploi sur lequel travaillent les branches professionnelles en développant une action interprofessionnelle pour accompagner la professionnalisation et construire des modes de financement plus justes prenant en compte des besoins essentiels comme la garde d'enfants et l'aide à domicile.

L'intervention de la CFDT dans ce sens est donc notable mais elle laisse ouverte la question du rapport à l'économie solidaire. Des rapports étroits ont existé entre les tenants services solidaires et la CFDT quand celle-ci a réalisé ses premières prises de position sur le champ des services de proximité. L'arrêt de l'activité de l'Agence pour le développement des services de proximité, qui avait été l'un des pôles porteurs de la perspective services solidaires, a dilué la problématique. Aujourd'hui, les choix apparaissent contrastés dans les associations de services aux personnes dont les contours ont été profondément reconfigurés par les politiques nationales, si certaines ont été touchées par un fort isomorphisme marchand, d'autres se rapprochent des principes de l'économie solidaire. Le positionnement de la CFDT étant principalement repérable par rapport au secteur associatif, les ambivalences en son sein rendent difficile l'identification du rapport à l'économie solidaire.

PARTIE IV. LA COOPERATION INTERNATIONALE, LES LOISIRS, LA CULTURE ET LE TOURISME, L'ÉPARGNE SALARIALE SOLIDAIRE, L'ACCES ET LE MAINTIEN DANS LE LOGEMENT

Cette phase d'enquête complémentaire a pour objectif de se représenter, au-delà des implications dans la lutte contre l'exclusion et l'insertion, la diversité sectorielle des champs d'intervention de la CFDT, en rapport, de manière explicite ou latente, avec la question de l'économie solidaire.

Quatre secteurs ont pu être plus particulièrement analysés :

- la coopération et la solidarité internationale (avec un point détaillé sur la consommation responsable et équitable)
- les loisirs, la culture et le tourisme ;
- l'épargne salariale et l'épargne salariale solidaire ;
- l'accès au logement.

Si elle ne permet pas de prétendre à l'exhaustivité, la démarche permet, pour chacun des secteurs, de dresser un bref panorama des évolutions historiques, des pratiques et dispositifs développés à différentes échelles, des partenariats établis avec divers acteurs, des objectifs, valeurs et enjeux mis de l'avant. A chaque fois, les passerelles, les différences et contradictions potentielles avec l'approche de l'économie solidaire sont présentées.

1. La coopération internationale

La "coopération internationale" a toujours constitué un champ d'implication important de la confédération. Les pratiques en la matière peuvent ainsi être repérées à de multiples échelles de l'organisation : département international, "outils" de la Confédération (à l'instar de l'ISCTI puis de l'Institut Belleville), structures de la CFDT (comités d'entreprise et assimilés, sections, fédérations, régions...), collectifs, réseaux et plateformes externes.

Les diverses formes qu'ont pu revêtir ces pratiques (coopération syndicale en tant que telle, projets de développement, campagnes de lobbying et de sensibilisation, mobilisations "événementielles" au rythme des soubresauts de l'actualité internationale) comme les partenariats variés autour desquels elles se

sont structurées (acteurs syndicaux, ONG de développement, organismes de solidarités internationales...) ont évolué au fil du temps.

L'analyse du rôle et du positionnement de l'outil de la CFDT en matière de coopération internationale semble constituer un bon indicateur de ces inflexions. D'une appréhension extensive de la solidarité internationale au cours des années 1980, les activités de l'Institut Belleville se caractérisent depuis la décennie 1990 par un recentrage sur la coopération syndicale en tant que telle, toujours en vigueur aujourd'hui.

Dans les années 1970, l'Institut syndical de coopération technique internationale (ISCTI) visait à développer le syndicalisme dans les pays nouvellement indépendants, en Afrique et en Asie du Sud-Est. Il s'agissait d'apporter un appui aux élites syndicales émergentes, via l'échange de pratiques, de savoir-faire et la formation.

En 1984, "l'Institut Belleville" lui succède, adoptant ce nom en raison, outre sa localisation géographique dans la capitale, du caractère cosmopolite du quartier. A sa création, il est décidé d'en faire une *"ONG syndicale" (EI)*, un organisme de coopération et de développement, partie prenante en tant que tel de l'ensemble des mouvements et réseaux de développement et de solidarité internationale.

De nombreuses actions de coopération et projets concrets de développement sont alors conduits, en Amérique Latine, en Afrique et en Asie notamment. L'Institut Belleville assure une fonction d'animation et de coordination d'une pluralité d'acteurs, en interne (syndicats, CE, structures de base de la CFDT) comme en externe (syndicats partenaires, ONG de développement et associations dans les pays concernés). *"Loin d'un mécénat consistant à "parrainer" une association humanitaire, l'Institut cherche au contraire une mobilisation directe des salariés à travers leur organisation syndicale, leur CE pour inscrire au cœur de la production la nécessaire coopération avec les acteurs décentralisés du Sud. La coopération par le métier, le transfert maîtrisé de technologies, la conduite d'actions de développement local, le renforcement des acteurs de la vie sociale, la démocratie au quotidien sont les composantes qui structurent le travail de l'Institut avec ses partenaires"* (Lettre de l'IB n°6, décembre 1993).

Au-delà d'actions spécifiquement syndicales (création d'un système de santé au travail en Bulgarie, système d'assurance chômage en Algérie, centre de formation au Cambodge...), on peut noter divers projets concrets de développement, activant de multiples relais au sein de l'organisation, dont les connexions avec une démarche *"économie solidaire"* peuvent être aisément relevées : mise en place de mutuelles de santé (ex en Guinée, projet développé

en partenariat avec le Comité central des mutuelles de Loire Atlantique), aide au "retour au pays" de militants CFDT d'origine étrangère (ex : appui au retour en Gambie d'un militant, en partenariat avec l'antenne Nord-Pas de Calais de l'Institut Belleville, et avec le soutien de la section CFDT et du CE de son entreprise "Maubeuge Construction Automobile" et de l'Union Mine Métaux CFDT Nord), appuis à la création d'activités économiques diverses, en milieu rural et urbain (ex : relance du métier de forgeron comme piste de développement économique local au Mali ; soutien à la création d'une coopérative de réparation automobile à Dakar ; appui à des comités de petits producteurs maraîchers organisés aux Comores ; montage d'un laboratoire pour installation d'une station de semences de riz au Nicaragua ; construction d'une imprimerie communautaire au Brésil ; mise en place d'une cantine populaire à l'aéroport de Ouagadougou), soutien à des projets de "tourisme intégré" (où il s'agit de concilier *"voyage, aide et aventure"*, *"découverte, échange et réciprocité"*, formes de "tourisme solidaire" avant l'heure), projets d'électrification en partenariat avec les clubs CODEV (clubs coopération développement mis en place par des militants CFDT EDF, Maroc, implantation de micro-centrale hydro-électrique dans le cadre du programme "Rio-Belleville"), organisations de chantiers de coopération et chantiers de jeunes...

Ces *"actions de développement solidaire sont impulsées par une action syndicale qui, dans une dimension nouvelle, se trouve elle-même revitalisée"* (Lettre de l'IB n°2, juillet 1992). Il s'agit de soutenir *"des projets mis en œuvre par des hommes et des femmes de terrain, dans leur propre pays, suivant leur propre démarche"* (Lettre de l'IB n°1, avril 1992). Une telle approche permet de *"passer de l'assistanat à une coopération de métier, privilégiant les aspects économiques"*, utilisant les *"circuits locaux et compétences locales"*, respectant *"les richesses culturelles, les circuits économiques existants, et les personnes qui doivent en rester les principaux acteurs"* (A Bamba, au Mali, un CE "forge", Lettre de l'IB n°2, juillet 1992).

On observe, au fil de la décennie 1990, un certain *"recentrage des activités"*, une *"resyndicalisation"* (E1) de l'Institut Belleville. Il s'agit d'affirmer la distinction et la spécificité syndicale de l'outil de la CFDT dans le monde de la coopération non gouvernementale, à savoir son lien avec le monde du travail et de l'entreprise. *"On a plus orienté nos activités vers des actions pouvant avoir des retombées immédiates sur le développement syndical dans un certain nombre de pays du monde"* (E1). Dans un contexte international qui est celui de l'après chute du mur de Berlin, il s'agit notamment d'accompagner, en lien avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), divers syndicats "libres et indépendants" en cours de constitution dans les pays de l'Europe de l'Est.

Les statuts précisent ainsi que l'association a pour objet *"de développer la coopération syndicale internationale entre partenaires syndicaux et toute autre*

entité associée, ayant pour objectif le développement syndical libre, démocratique et moderne, acteurs du développement dans leurs pays". Si l'action peut répondre à une demande d'expertise technique ou les partenaires syndicaux sur un projet plus économique (création de coopératives, micro-projets), le renforcement de l'organisation syndicale et de son intervention demeure clairement prioritaire. Luc Martinet, responsable de l'Institut le confirme : "l'activité de l'Institut Belleville aujourd'hui et depuis quelques années est clairement orientée sur la question de la coopération syndicale. Il s'agit d'apporter un soutien au développement et au renforcement de diverses organisations syndicales indépendantes dans le monde" (E3).

Les champs d'intervention sont donc désormais plutôt les suivants : structuration des organisations syndicales, travail sur la démocratie interne, développement de champs professionnels, avancées en matière de dialogue social, structuration de la formation professionnelle... Des appuis en matière d'analyse économique et sociale sont également apportés afin de renforcer les capacités d'interventions dans le cadre de la négociation des accords commerciaux internationaux (ex des accords de Cotonou). Plus récemment, des actions ont été menées sur la problématique des multinationales et du lien entre les différentes sections syndicales tout au long de la chaîne de production, de la maison mère aux sous-traitants (ex : travail en cours avec un partenaire tunisien sur les centres d'appels).

Ainsi, du fait de ce recentrage sur la coopération syndicale, les liens entre les activités présentes de l'Institut Belleville et l'économie solidaire apparaissent de manière moins évidente qu'auparavant. Les échelles d'intervention macro-économiques en témoignent (multinationales, accords commerciaux internationaux). De même, les partenaires syndicaux de l'Institut Belleville, par exemple en Afrique, sont pour la plupart dans le secteur "formel" de l'économie, et très souvent dans le secteur public. Si l'importance d'interventions dans le champ de l'économie informelle a pu être soulignée, les conditions de leur mise en œuvre ne sont pas encore précisées. *"Si l'on considère que le rôle d'une organisation syndicale, c'est d'identifier des problèmes auxquels sont confrontés des travailleurs, de rassembler ceux qui sont éclatés et souvent dans l'auto-emploi pour trouver des réponses collectives, il y a du travail pour les organisations syndicales dans le secteur informel. Il s'agit d'un vrai enjeu de développement dans les pays du sud et une piste de déploiement pour les organisations syndicales (...) Cela peut très vraisemblablement constituer un axe de travail important entre ONG et syndicats "* (E3). Une autre piste de réflexion émergente pourrait enfin permettre d'activer des liens avec l'économie solidaire. Elle porte sur les *"activités génératrices de revenu"* pour les organisations syndicales, fortement confrontées à des problématiques de manque de moyens dans les pays concernés (E3).

Dans le cadre de ses diverses actions de coopération internationale, les partenariats développés par la CFDT avec divers acteurs de la société civile et ONG de solidarité internationale et de développement ont toujours été nombreux et variés. Pendant plusieurs années, l'Institut Belleville a établi des relations avec une pluralité de partenaires et s'est fait le relais des débats publics animant le monde des ONG-D (ONG de développement). Membre actif du CRID, l'Institut Belleville était en contact régulier avec des structures comme *"le CCFD, Artisans du Monde, Peuples solidaires"* (E1).

Si elles ne transitent plus nécessairement par l'Institut Belleville, les relations de la CFDT avec les ONG demeurent aujourd'hui importantes. Plus que sur la mise en œuvre de projets de développement concrets, elles sont davantage axées autour de diverses campagnes de sensibilisation et actions de "plaidoyers", et s'établissent au sein de divers collectifs et plateformes.

Le premier axe d'implication de la CFDT dans ces lieux concerne justement la question du partenariat entre mouvements syndicaux et ONG, sur lequel la confédération a fréquemment joué un rôle moteur. En lien avec le CRID, dont l'IB est toujours membre, la CFDT a ainsi contribué, en partenariat d'autres partenaires syndicaux, à la constitution du groupe de travail "ASI Syndicats". Il réunit, du côté des associations de solidarité internationale : le CCFD, la Fédération Artisans du Monde, IPAM, Max Havelaar, Peuples Solidaires, Terre des Hommes et le CRID (auquel s'est joint Solidarité Laïque) ; du côté des syndicats : la CFDT, la CGT, FSU et UNSA. Ce partenariat a pu être alimenté par la dynamique des Forums sociaux mondiaux, auxquels la CFDT participe chaque année. Suivant la même orientation, la CFDT participe depuis quelques années à l'université d'été de la solidarité internationale. Lors de la dernière édition à Nantes (juillet 2008), la CFDT a ainsi co-organisé des ateliers sur ces thèmes (*"Quelles relations stratégiques des associations de solidarité internationale avec les entreprises ?"* ; *"Un partenariat renforcé entre organisations de la société civile et syndicats au Sud"*). En outre, en lien avec Coordination Sud et d'autres centrales syndicales, une étude et un séminaire sont en cours sur les relations entre ONG et entreprises.

La CFDT est par ailleurs impliqué dans d'autres collectifs ou plateformes, aux objets plus circonscrits, à l'instar de la plate-forme "dette et développement". De même, la forte implication de la confédération et de ses structures dans le Collectif de "l'Ethique sur l'étiquette" est caractéristique, sur le fond comme sur la forme, des modalités présentes d'intervention de la confédération, ainsi que détaillé ci-dessous.

En matière de coopération internationale, les liens avec des acteurs se réclamant de l'économie solidaire sont plutôt "indirects" dans la mesure où ils se nouent au sein des différents collectifs et plateformes auxquels appartient la CFDT ou les

structures qui y sont liées. Les relations avec les acteurs du commerce équitable par exemple (Fédération Artisans du Monde) s'établissent au sein du collectif de l'éthique sur l'étiquette. Mais d'autres liens avec cette catégorie d'acteurs peuvent être développés à différentes échelles : au niveau de CE ou régions, ou, sur le plan national, via les activités de l'ASSECO CFDT (voir secteur "Consommation responsable"). S'il n'existe pas de relations directes avec les acteurs organisés de l'économie solidaire (MES), aucune réticence n'a été exprimée quant à l'opportunité éventuelle de les développer (E1, E2, E3), en cohérence avec les projets conduits et les règles de la CFDT en matière partenariale.

La seule intervention directe du département international sur la question de l'ESS a porté, en lien avec la Confédération européenne des syndicats et la CECOP (Confédération européenne des Coopératives de Travail Associé, des Coopératives Sociales et des Entreprises Sociales et Participatives) sur le projet de statut européen des coopératives, en lien avec la directive sur la participation des travailleurs. Un dialogue qui a été jugé "parfois difficile" mais "fructueux", pour faire avancer la notion de représentation collective des salariés dans les entreprises coopératives (E3).

Pour information, concernant l'application de la Directive Services, le département International et Europe tente de suivre les évolutions du dossier selon les informations transmises par le gouvernement, et a pris connaissance des prises de positions du Collectif SSIG France sans qu'il n'y ait eu jusqu'à présent de rencontres.

2. Les implications en matière de consommation responsable et équitable

Le Collectif "De l'Ethique sur l'étiquette" a été créé en 1995, afin d'agir en faveur du respect des droits de l'homme au travail dans le monde et de la reconnaissance du droit à l'information des consommateurs sur la qualité sociale de leurs achats. *"Les modes de vie dans le Nord ne sont pas indépendants de ce qui se passe dans le Sud et conditionnent d'une certaine façon le progrès social dans ces États. Inversement, les conditions de travail dans les pays du Sud pèsent dans la division internationale du travail et participent à la fermeture d'usines dans le Nord."* (Maïté Errecart, "Consommer éthique pour faire respecter les droits de l'homme au travail", *Revue de la CFDT*, n° 88, mars-avril 2008). *"Lorsque nous achetons un produit, nous achetons aussi les conditions de travail de ceux qui produisent, les conditions de fabrication, d'évolution et de destruction du produit, et donc leur impact sur la planète et sur l'être humain."* (Fabienne Doutaut, *La revue de la CFDT*, n° 88, mars-avril 2008).

Le collectif est composé d'associations de solidarité internationale, de collectivités locales, de syndicats, de mouvements de consommateurs et

d'associations d'éducation populaire. Représentant la branche française du réseau international "Clean Clothes Campaign", il dispose de nombreux relais locaux sur le territoire français. Il participe à plusieurs campagnes internationales. Des actions de sensibilisation ont été plus particulièrement menées auprès des industries à forte intensité de main d'œuvre : industrie textile ("Libère tes fringues", 1998), articles de sport (à l'occasion de la coupe du monde de football en 1998, campagnes récurrentes auprès du mouvement olympique), industrie du jouet (en 2000-2001). De fait, les actions sont plus spécifiquement axées vers les grandes marques et la grande distribution. Un *"baromètre de la qualité sociale"* a été instauré. Des *"codes de conduite"*, visant à assurer le respect des conventions minimales de l'Organisation Internationale du Travail, ont été négociés au niveau européen, intégrés au sein des conventions collectives du textile, de la chaussure, de l'habillement et des tanneries, et déclinés dans les entreprises. Des équipes syndicales, en France et à l'étranger, participent à leur négociation, à leur mise en œuvre et à leur contrôle. Des actions sont menées à destination des sous-traitants, etc. Des initiatives ont été entreprises en direction des collectivités territoriales, un réseau national s'est structuré et a donné naissance au groupe de travail "Achats publics éthiques" piloté par Cités Unies France.

Dès son lancement, l'implication de la CFDT au sein du collectif a été très importante. On peut ainsi noter la participation active de la Confédération en tant que telle, mais également de l'Asseco (Association pour l'information et la défense des consommateurs CFDT) de la Fédération des services, du Sgen (Syndicats Généraux de l'Education Nationale et de la recherche publique), de la FEP (Fédération de l'enseignement privé), de la FNCB (Fédération nationale des salariés de la construction et du bois), de l'UCC (Union confédérale des cadres), de la Fédération des finances, de la Fédération Interco, de la FGA (agro-alimentaire), de l'URI Pays de la Loire et de l'URI Nord-Pas-de-Calais. La CFDT occupe une place stratégique dans l'élaboration et la mise en œuvre des campagnes d'action. Elle héberge le collectif dans ses locaux tout en lui mettant à disposition du matériel informatique et de communication et en participant à son financement. Des équipes syndicales CFDT sont associées au sein de diverses multinationales pour relayer les actions du collectif et des cahiers des charges sont élaborés, dans les CE, en direction des fournisseurs de jouets avec lesquels ils sont en relation ou des activités de loisirs qu'ils gèrent (E3).

L'ASSECO, membre du Collectif de l'Ethique sur l'étiquette, développe par ailleurs ses propres actions en matière de consommation responsable. Association nationale de consommateurs agréée en 1981, l'Asseco-CFDT est l'outil d'étude et d'expertise de la confédération dans les domaines de la consommation. Elle exerce à ce titre une fonction de veille sur les questions de consommation et d'interface avec l'action syndicale. Elle vise à soutenir la

défense des consommateurs citoyens en appréhendant les contraintes économiques, sociales et environnementales inhérentes à leur bien-être. Elle travaille notamment, en concertation avec les Fédérations et les Unions régionales CFDT, pour agir sur le logement, le surendettement, les politiques de transport et répond aux demandes de ses adhérents sur les litiges liés à la consommation. Elle représente ses adhérents dans de nombreuses instances de concertation.

Afin de "doter les consommateurs d'un outil d'identification objectif de la nature d'une consommation responsable", l'ASSECO s'est notamment engagée dans les travaux de l'AFNOR qui ont abouti en décembre 2005 à l'accord "Commerce équitable - les trois principes du commerce équitable - les critères applicables à la démarche du commerce équitable". Certaines antennes locales sont plus particulièrement impliquées sur cette thématique du commerce équitable (ex de l'antenne Loire Atlantique, membre de Nantes Agir pour le Commerce Equitable). Plus généralement, divers CE ont développé des actions en faveur du commerce équitable. "L'engagement des élus des CE dans le commerce équitable offre une piste des plus prometteuses et peut permettre de redonner du sens à leur militance. Les salariés qui partent une semaine en Afrique, en Asie ou en Amérique Latine avec leur CE, les convives des restaurants d'entreprises qui consomment des produits d'importations venus de pays pauvres, les achats groupés, les cadeaux de fin d'année représentent un marché de plusieurs milliards d'euros (Christian Dominé, "La responsabilité sociale des comités d'entreprise

. Le choix du commerce équitable"

Cadres CFDT n° 420-421 - Juillet 2006).

3. Les loisirs, la culture et le tourisme

La question des vacances et du tourisme a toujours été présente dans la réflexion confédérale. Dans les années 60, les travaux d'un "groupe loisir" ont débouché sur une décision du Bureau National confédéral, consistant en la création, en 1967, d'une structure partenaire de la CFDT - INVAC, devenue entre temps l'UNCOVAC, Union des comités pour les vacances - ayant pour objectif de mutualiser les moyens des comités d'entreprise et les offres de vacances. L'organisme regroupe 700 CE ou structures assimilées issus de tous horizons géographiques et professionnels.

A la différence d'autres centrales syndicales, il a alors été décidé de ne pas encourager la pratique consistant, pour les élus syndicaux et les CE, à devenir propriétaire ou gestionnaire d'équipements de vacances. Si, selon les majorités en place et le type d'entreprise concernées, les militants ont parfois du faire des compromis en la matière, c'est, au contraire, le double choix de la mutualisation

et d'un partenariat actif avec les acteurs du tourisme social qui a été acté. Il s'est ainsi agi d'une part, de mutualiser les fonds des CE et organismes assimilés tout comme le catalogue des offres proposés aux adhérents et, d'autre part, de développer le partenariat avec les acteurs du tourisme associatif gestionnaires d'équipements de vacances et les mouvements d'éducation populaire. L'UNCOVAC, en tant que telle, se *"situe clairement comme un acteur de l'économie sociale et solidaire"* (E4). Dans ses catalogues, 70% des offres proposées sont aujourd'hui issues du secteur de l'économie sociale. Les 30 % restant sont constitués de contrats déjà engagés et reconduits ou correspondent à des offres non couvertes par l'économie sociale.

Selon Gérard Despierre, cette option s'inscrivait - et s'inscrirait toujours - en cohérence avec les objectifs fondamentaux suivants :

- *La réduction des inégalités entre les salariés et les CE* : la mutualisation des fonds et des offres favorisait la constitution de *"catalogues larges et ouverts"*, avec des *"tarifs plus accessibles puisque ce sont ceux de l'économie sociale"*. On retrouve ici le cœur de mission de l'UNCOVAC, qui vise à offrir *"des vacances accessibles à tous"*. Sur ce registre, l'organisation a mis en place depuis 1997 le dispositif *"Tandem Solidarité Vacances"*, toujours en vigueur aujourd'hui, qui permet, grâce au soutien des CE, aux offres à tarifs réduits proposés par les Villages Vacances et au partenariat avec des associations caritatives, de permettre le départ en vacances de familles en difficultés. *"Chaque famille est accompagnée dans son projet de vacances et contribue au coût de son séjour selon ses possibilités"* (E4). En moyenne, 300 à 400 familles partent en vacances tous les ans grâce à ce dispositif. Un travail visant à *"responsabiliser"* les CE sur cette question est par ailleurs mené.

- *L'entretien du brassage social et de la diversité* : Une offre composée de l'ensemble des opérateurs du tourisme social destinée à l'ensemble des salariés des CE adhérents permettait de contrer la tendance au *"corporatisme"*, de favoriser les rencontres et les échanges entre les salariés de différentes entreprises et d'entretenir la mixité sociale, culturelle, générationnelle, géographique... *"En choisissant la formule village vacances dans l'offre mis à disposition de nos adhérents, on favorise la rencontre entre des gens provenant d'horizons différents. Les gens se retrouvent et partagent des choses durant leur séjour"* (E4).

- *Le développement des territoires* : Si le principe d'un partenariat actif avec les acteurs du tourisme associatif tranchait avec la préoccupation d'autres types d'opérateurs d'abord préoccupés par la rentabilisation de leur structure et la rémunération de leurs actionnaires, il constituait également un atout en matière d'aménagement du territoire et de développement local, par des activités créatrices de richesses, d'emplois et de lien social. La volonté de conserver des

équipements dans des zones touristiques *"moins prisées"* (moyenne montagne, campagne, etc...) permettait ainsi d'*"être utile aux territoires"*, de créer ou de maintenir de l'activité économique et de l'emploi. Les équipements en question pouvaient également profiter à la population des territoires concernés (utilisation des équipements sportifs, restauration de village vacances pouvant être utilisée comme restauration scolaire, etc...). Via les fonds collectés, l'UNCOVAC aide les associations du tourisme social à financer la construction et la rénovation des équipements, mais aussi la création de logements pour les saisonniers. Plus de 100 millions d'euros auraient ainsi été injectés dans le tourisme social (Jean-Luc Frise, in *"Le droit aux vacances pour les plus démunis, Nicolas Ballot"*, CFDT.fr, 27 juin 2007). A travers un fonds de garantie créé avec le Crédit Coopératif, *"on garantit les prêts et on en rembourse une partie aux bons payeurs"* (E4).

- *L'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur touristique* : Cette préoccupation a toujours été prégnante pour la CFDT dans ce secteur d'activité et l'est encore, en particulier en ce qui concerne les salariés saisonniers. Le partenariat avec le secteur du tourisme associatif s'avère dans ce contexte cohérent dans la mesure où il s'est doté d'une convention collective (CC du Tourisme social et familial) ayant le mérite d'être *"d'un niveau supérieur à celle de l'hôtellerie et de la restauration"* (E4). La vigilance sur cette question reste cependant importante (dialogue social, temps de travail, saisonnalité, formation, logement des saisonniers..), avec une attention à la réduction des écarts entre les déclarations d'intention des têtes de réseaux du secteur et les pratiques sur le terrain.

Parmi les différents enjeux identifiés, Gérard Despierre s'interroge aujourd'hui sur les moyens mobilisés pour assurer, au fil des évolutions générationnelles, la continuité et la cohérence de cette politique CFDT en matière de tourisme, et plus généralement en matière d'activités sociales et culturelles. *"Quels moyens mobilise-t-on aujourd'hui pour continuer à sensibiliser, à informer, à faire partager ces objectifs par nos militants et nos équipes syndicales qui, dans les CE, sur le terrain, prennent en charge ces questions ?"* Alors que la conjoncture actuelle fait du maintien des acquis en matière d'emplois, de conditions de travail et de formation professionnelle la principale priorité, le risque serait que les militants soient *"sous-outillés"* sur ces champs d'intervention. *"On se retrouve avec des élus de CE qui, dans les plus jeunes, n'ont pas le réflexe de se dire, lorsque j'agis en matière de vacances, je peux aussi défendre les priorités revendicatives de la CFDT : lutte contre les inégalités, brassage social, émancipation, développement des territoires, respect des salariés"*. Ainsi, parmi les formations dispensées aux élus, pratiquement *"aucune ne porte sur cette question des activités sociales et culturelles"*. De fait, certains élus *"se contentent de répondre aux attentes des salariés sans y donner du sens, d'autres*

tombent sous le charme des offres très agressives du secteur marchand". Or, il ne faut pas oublier qu'un "élu de CE est bien souvent réélu parce qu'il a fait du bon boulot sur les activités sociales et culturelles". Il serait par conséquent important que la CFDT puisse "contribuer à accompagner une démarche qui ait du sens" et qui puisse s'appuyer de manière cohérente sur "le secteur de l'économie sociale en matière d'activités sociales et de tourisme".(E4)

Plus globalement, se pose la question du départ en vacances des salariés (50%) ne disposant pas de CE. La CFDT encourage à ce propos la création d'outils paritaires dont l'objectif serait de mutualiser l'intervention financière des TPE-PME pour constituer un fonds d'aide au départ en vacances. Une initiative de ce type devrait enfin aboutir dans le cadre d'un accord signé avec l'Union Professionnelle Artisanale.

Quant aux personnes en situation de grande précarité et d'exclusion, *"elles commencent à penser que les vacances ne les concernent pas"*. Or, le fait de *"pouvoir partir en vacances, de se changer les idées, de découvrir d'autres horizons et rencontrer d'autres personnes contribue fortement au processus de réinsertion sociale et professionnelle"* (E4), ainsi que plusieurs études l'ont démontré. Gérard Despierre regrette que les partenaires de l'Insertion par l'Activité Economique ne semblent pas en faire une priorité, et que le Grenelle de l'Insertion n'ait abordé cette question que de manière marginale.

Enfin, des actions ont été menées afin de favoriser le droit aux vacances des retraités, qu'ils soient du secteur public ou privé, qui n'ont plus accès aux aides et offres d'un CE ou assimilé, en leur permettant de bénéficier de l'ensemble des activités et prestations de l'UNCOVAC et en construisant des prestations adaptées.

De nombreux partenariats ont été historiquement noués avec les acteurs du tourisme social. La CFDT a ainsi développé des relations avec l'UNAT (Union Nationale des Associations de Tourisme et de plein air). Si l'UNCOVAC siège au CA de l'organisation, la confédération joue en tant que telle un rôle important dans le cadre du dialogue intersyndical avec cette organisation. Une déclaration commune, entre le secteur du tourisme associatif et diverses confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) a été adoptée en juin 2001. Elle exprimait *"leur volonté de concourir au développement de l'accès aux vacances pour tous et de mettre en commun les moyens dont ils disposent pour y parvenir"*. Les signataires y réaffirmaient *"leur attachement au maintien et au développement d'une politique de départ en vacances pour tous, dans un souci de mixité sociale, dont le Tourisme social et associatif est le principal porteur"*. Dans ce cadre notamment, la CFDT s'investit sur les différents projets gouvernementaux concernant le secteur (au moment de l'entretien, des travaux étaient menés sur la Loi Tourisme, alors mise en débat au parlement).

Dans les relations avec les acteurs du tourisme associatif et social, Gérard Despierre souligne qu'il s'agit de développer le partenariat sans pour autant être *"complaisants"*. Il s'agit de *"contribuer à préserver et à développer les valeurs communes"*, tout en alimentant une capacité d'interrogation, en exprimant *"ses désaccords"* lorsqu'ils se présentent. La vigilance est ainsi plus particulièrement exercée sur la question des conditions de travail et de la qualité du dialogue social dans le secteur touristique : *"Les organisations de l'économie sociale ne doivent-elles pas être encore plus exemplaires" en la matière ? "On ne peut pas avoir un double discours : un discours social tourné vers l'extérieur, mais des fonctionnements internes en contradiction, sur le plan des conditions d'emplois, des rémunérations, de la formation professionnelle... Un partenariat bien compris doit nous permettre de dire des choses et de ne pas tout cautionner"* (E4). Certains membres de l'UNAT pensent qu'il faut dénoncer la convention collective en raison du surcoût économique qu'elle représente (il aurait été estimé à 20% de la masse salariale). La contribution de la CFDT vise, entre autres, à éviter qu'elle ne soit remise en question, que des actions puissent être menées par exemple sur le logement des saisonniers, etc...

Le secteur du tourisme social serait aujourd'hui confronté à des défis d'importance et d'avenir, qui pourraient se résumer à l'équation suivante : *"comment renouer avec les valeurs d'origines, tout en étant concurrentiel par rapport au secteur marchand et en demeurant accessible au plus grand nombre de vacanciers"* (E4).

Les organisations du tourisme social et associatif seraient en premier lieu confrontées à des contraintes lourdes - réglementations imposées ; surcoût engendré par la convention collective appliquée ; vieillissement des équipements de vacance, ampleur des investissements et travaux de rénovation nécessaires... - ayant des incidences en matière de tarification. Le secteur serait dans le même temps confronté à un processus général de *"désengagement"*, comme en témoigne, outre l'évolution des politiques des CE, la diminution des financements liés aux politiques *"d'aides à la pierre"* et *"d'aides à la personne"* menées par l'Etat, la CNAF et les collectivités locales. Si les pratiques tarifaires demeurent encore souvent inférieures à celles pratiquées par le secteur marchand, leur hausse vient *"percuter les projets d'origine"*, à savoir que les équipements *"demeurent accessibles au plus grand nombre"* (E4).

Ainsi, on observerait une modification de la composition sociologique de la population visitant les équipements du tourisme associatif : *"de plus en plus de classes moyennes aisées"* et *"de moins en moins de salariés moins favorisés"*. Si certains CE disposent encore de suffisamment de dotations pour apporter une aide au départ en vacances, si d'autres mettent en œuvre une politique sociale, subventionnant les départs en vacance en fonction d'un quotient familial, rares sont ceux qui conditionnent leur aide à la fréquentation de structures du tourisme

associatif et social. Aujourd'hui, parmi l'offre proposé par les CE, *"5% serait orientée vers le tourisme social et 95% vers le secteur marchand"* (E4).

Dans ce contexte, l'offre touristique associative subit de plein fouet la concurrence du secteur marchand, en matière tarifaire, mais également en matière d'image. De plus en plus d'opérateurs du secteur marchand *"s'engagent sur les problèmes environnementaux, d'autres parviennent à proposer des tarifs hors saison de plus en plus accessible"*. *"La crainte, c'est de voir le secteur capitaliste doubler celui de l'économie sociale sur sa gauche, sur des valeurs qui sont à l'origine les siennes"* (E4). Dans le même temps, la pratique consistant à tenter, malgré les contraintes évoquées précédemment, de maintenir *"des tarifs les plus bas possibles"* pour que l'offre demeure tout à la fois accessible et concurrentielle par rapport au secteur marchand comporte dans le même temps le risque d'une dégradation des conditions d'emplois et de travail des salariés du secteur. *"Ce n'est pas parce qu'on est dans le secteur de l'économie sociale que les saisonniers sont mieux traités qu'ailleurs. Les contre exemples d'heures non payées, de conditions d'hébergement désastreuses existent malheureusement"*. Certaines structures *"essaient de sortir du secteur de l'économie sociale"* (E4), créant des filiales marchandes, leur permettant notamment de faire de la publicité.

Face à ces défis, Gérard Despierre formule le constat, en référence notamment à une étude menée par KPMG, selon lequel le secteur du tourisme social et associatif serait aujourd'hui *"trop éclaté"*. Il faudrait selon lui aller vers *"des regroupements de façon à avoir des structures plus fortes, qui pourraient réaliser des économies d'échelles et proposer de la commercialisation regroupée"*. *"La fusion entre VAL et VVF Villages me paraît aller dans le bon sens, mais c'est encore insuffisant. Si dans les années qui viennent on n'arrive pas à une dizaine de structures du tourisme social, on a des soucis à se faire"*. *"Un village vacances qui vieillit, s'il n'a pas les moyens de se rénover, est de moins en moins visité. Arrivé à un certain seuil, il est contraint de fermer"* (E4). Il reconnaît néanmoins que cette démarche de regroupement rencontre de nombreux obstacles en raison des contraintes et réalités de la vie associative des structures et des réticences de petites associations propriétaires d'un ou deux équipements. Autre enjeu identifié, celui de la diversification de l'offre de services proposés : accueil de groupes, démarches en direction des retraités, séminaires, congrès... *"Un équipement qui ne parvient pas à ouvrir sur la quasi-totalité de l'année se trouve confronté à des difficultés importantes"* (E4).

Bien que *"la conjoncture économique rend(e) les choses plus difficiles pour le secteur"*, il convient de redonner les moyens au tourisme associatif et social *"de poursuivre sa mission"*. Pour ce faire, un engagement de l'ensemble des partenaires est souhaitable et indispensable. *"On ne peut pas demander aux seuls acteurs du tourisme de l'économie sociale de garantir la mise en œuvre des*

valeurs initiales si l'ensemble de leurs partenaires ne se mobilisent pas : les organisations syndicales à travers leur CE, l'Etat, les collectivités territoriales, et l'Europe." (E4)

Dans un autre registre, la progression de la thématique du *"développement durable"*, ou l'ouverture à des initiatives se réclamant du *"tourisme solidaire"* peuvent contribuer, dans une toute autre perspective, à renouveler les pratiques et renouer avec les valeurs initiales du mouvement du tourisme social. Un certain nombre de structures du tourisme associatif font le choix de s'inscrire dans le cadre du développement durable, en particulier sur son volet environnemental (économies d'énergie, traitement des déchets...), ainsi qu'en témoigne le groupe de travail créé sur ce thème au sein de l'UNAT. Gérard Despierre, ayant participé à ces travaux, souligne comment il a incité ses interlocuteurs à ne pas se limiter à la dimension environnemental mais plutôt à *"marcher sur les trois pieds du développement durable : l'économique, le social et l'environnemental"*.

La progression des initiatives dites de *"tourisme solidaire"* est également appréhendée positivement. Elle répond *"au souci d'un certain nombre d'acteurs de respecter ou de mettre en œuvre les ambitions initiales"* (E4). La lutte contre les inégalités ne doit pas seulement se mener sur le terrain de l'accessibilité des vacances. Elle doit intégrer, dans une dimension territoriale, la question des conditions de vie et d'emploi des populations concernées par les activités touristiques. Ces initiatives répondent à une demande croissante. Si tout le monde n'a pas forcément *"envie de partager une case dans un village avec une famille"*, la perspective d'une participation à l'amélioration des conditions de vies des populations d'un pays est de plus en plus souhaitée, notamment pour les *"nouvelles générations"* (E4). De fait, de plus en plus de CE proposent des voyages de type *"tourisme solidaire"*, en cohérence avec les *"valeurs humanistes et sociales qu'ils défendent"* (Julien Buot, coordinateur de l'ATES, *Syndicalisme Hebdo*, Mariette Kammerer, *"Responsable, solidaire, équitable, le tourisme s'adapte"*, n° 3179, 18 juillet 2008). Le prix des séjours s'avère néanmoins assez élevé, nécessitant par conséquent une aide conséquente pour le rendre accessible aux salariés les plus modestes.

La réflexion sur le tourisme solidaire et le tourisme durable au sein de l'UNAT a notamment débouché, en partenariat avec la plate-forme pour le commerce équitable (PFCE) et la Fédération Loisirs Vacances Tourismes sur la création de l'ATES, Association pour le tourisme équitable et solidaire. Il s'est agi de regrouper les différents acteurs de la profession, de faire le lien avec les différents partenaires, de donner davantage de visibilité au secteur. Un des principaux chantiers de l'association a constitué en l'élaboration de critères définissant le périmètre et les pratiques du tourisme équitable et solidaire (cf www.tourismesolidaire.org). Chaque opérateur reverse une partie de ses recettes

à une association locale ou à un fonds de développement qui décide de son affectation. Là encore, c'est bien le principe de la vigilance qui est affichée, et la nécessité de parvenir à faire le tri parmi la diversité des opérateurs, chartes et autres labels. *"On a vraiment intérêt à gagner en visibilité par rapport à ce qui existe aujourd'hui. Je ne suis pas du tout certain que toutes les structures et initiatives qui se réclament du solidaire le soient vraiment. Certains essaient de se donner une bonne image mais dans la réalité, lâchent des miettes aux populations"* (E4).

4. L'épargne salariale et l'épargne salariale solidaire

Une implication historique de la CFDT

La CFDT a été l'un des premiers syndicats français à se mobiliser en faveur de l'épargne salariale et de l'épargne salariale solidaire. Elle a joué un rôle pionnier d'animation intersyndicale en la matière. Pour contribuer à orienter les salariés, la confédération a créé, avec la CGC, la CFTC et la CGT, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) en 2002. Cette instance a pour objectif de labelliser des offres de produits en fonction de leur destination sociale et de leur rentabilité.

Jusqu'alors, le domaine financier était le seul endroit où le syndicalisme ne s'était pas encore déployé. Face à une nouvelle donne capitaliste, il a fallu mettre en place de nouveaux moyens d'action syndicale. Selon la CFDT, l'épargne salariale doit permettre de faire progresser la rémunération globale des salariés, mais au-delà, d'exercer une influence sur les pratiques sociales de l'entreprise.

Sur le terrain, les syndicalistes ont rencontré un certain nombre d'obstacles de la part de leurs interlocuteurs en matière d'épargne salariale. Mais le fait de monter en compétences sur ce dossier leur a donné une légitimité et une réelle capacité d'intervention. *"De la même manière que la guerre est quelque chose de trop sérieux pour la laisser aux militaires, la finance ne concerne pas que les directions d'entreprises ou les professionnels du secteur. À partir de nos compétences et de notre savoir-faire, pouvoir poser les questions pertinentes si nécessaires, c'est un élément essentiel de la démocratie."* (E6)

Dans les années 1970 s'était posée la question de monter un fonds salarial en faveur du développement économique territorial, à l'instar de ce qui existe au Québec avec le Fonds des travailleurs du FTQ et le Fondation de la CSN. Le projet d'un fonds CFDT orienté PME-PMI, avec une collecte orientée vers du capital-développement dans les PME créatrices d'emplois, ne verra finalement pas le jour.

Aujourd'hui, la CFDT milite avec force pour l'élargissement de l'épargne salariale à l'ensemble des salariés des PME, alors que nombre d'entre eux en sont mécaniquement exclus. Elle a le discours le plus volontariste sur cette question.

Aujourd'hui, les échelles d'intervention de la CFDT en matière d'épargne salariale sont pluriels : elle intervient dans la négociation des plans d'épargne, dans les conseils de surveillances, et participe activement au sein du FCPIE. Enfin, des mobilisations en faveur de l'épargne salariale solidaire sont également repérables au sein de plusieurs Comités d'entreprises.

Contribuer au développement de bonnes pratiques sociales au sein des entreprises

Au-delà, de la question d'ordre démocratique d'une plus grande présence syndicale dans les lieux de contrôle de la gestion des fonds d'épargne, figure un enjeu plus large de régulation et de socialisation du capitalisme (E6). Même si elle est minoritaire par rapport à l'assurance vie, l'épargne salariale peut donner un droit d'expression beaucoup plus fort aux salariés dans l'entreprise, car elle est liée à leur contrat de travail. Ces derniers peuvent ainsi interroger les pratiques sociales de l'entreprise lors d'une assemblée générale. Cette intervention doit néanmoins s'opérer sans se substituer aux prérogatives des institutions représentatives du personnel, au risque d'entrer dans la confusion des genres.

S'il n'est pas réaliste de prétendre transformer la société avec quelques pourcentages du capital des entreprises, il est toutefois possible de contribuer concrètement au développement de bonnes pratiques sociales en leur sein.

Reste qu'il existe un arbitrage complexe et potentiellement paradoxal entre les objectifs de sécurisation des placements et les objectifs de financement, et donc d'influence, de l'économie. *"Si on finance l'économie, on est obligé de prendre des risques"*.

La CFDT a contribué à l'introduction de fonds socialement responsables. En effet, l'ISR (investissement socialement responsable), oblige à réfléchir sur ce qu'est l'allocation d'actifs et exige une forme de déontologie en matière de gestion, de suivi et de contrôle. Le choix qui a été opéré par la CFDT en matière d'ISR a été de ne pas se positionner sur l'éthique mais sur le « *Best in class* ». Ainsi, plutôt que l'exclusion de principe, elle a fait le choix de la sélection des bonnes pratiques. Cela nécessite une analyse au cas par cas et pour chaque entreprise. Pour ce faire, la confédération recourt à plusieurs fournisseurs d'informations et agences de notation. Ce qui est intangible, c'est le respect de tous les accords internationaux et des conventions minimales de l'OIT (organisation internationale du travail).

Le principe de l'activisme actionnarial a été retenu (un groupe de la CFDT Cadres y a travaillé) même s'il est parfois concrètement difficile à exercer. Il consiste à faire pression sur une entreprise en retirant ses positions. Par exemple, vis-à-vis d'une entreprise qui fait travailler des enfants dans une partie du monde, l'action consiste à produire une information puis à retirer sa position. Il faut mener tout un travail de sensibilisation en amont. Au-delà des votes négatifs en assemblée générale, qui peuvent avoir un impact, le fait que plusieurs investisseurs se retirent de manière simultanée pourrait changer la donne. L'articulation avec le travail syndical mené en interne s'avère donc très important.

L'épargne salariale solidaire

L'épargne salariale solidaire contribue quant à elle au financement de l'insertion par l'activité économique et d'initiatives dites d'utilité sociale (environnement, services à la personne...), générant ainsi des emplois. En cela, elle favorise le développement local.

Le Fonds commun de placement insertion et emploi (FCPIE), qui a pour objectif de renforcer les fonds propres des sociétés ou des associations qui créent des emplois, notamment pour des personnes en situation de précarité économique et sociale, a été créé en 1994. La CFDT avait jugé naturel de participer à sa création, dans la mesure où une intervention syndicale sur la question du chômage de masse et de longue durée lui apparaissait nécessaire. Cette intervention s'inscrivait en cohérence avec le partenariat de longue date établi avec France Active. La CFDT a directement souscrit des parts du FCPIE et y a placé une partie de sa trésorerie.

Les comités d'entreprise (CE) représentent une autre échelle d'implication, à travers leurs placements financiers. Des expériences de fonds territoriaux éthiques et solidaires ont ainsi été menées. Signalons, par exemple, en Loire-Atlantique, un partenariat entre le crédit municipal, France Active, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) du département, les mutuelles et l'association des comités d'entreprises de Nantes et sa région (ACENER) pour appuyer des projets d'insertion sous forme de prêts ou de caution auprès des banques.

Même en période de crise, la CFDT fait le constat d'une absence de perte d'argent concernant les placements effectués dans le solidaire (exemple du FCPIE). Cela permet de contrebalancer l'argument du caractère risqué des placements dans le solidaire. Si ces produits sont peu rentables économiquement, ils s'avèrent peu risqués, tout en étant socialement utiles et en contribuant à créer des emplois.

"On n'est pas dans le caritatif. On ne fait pas l'aumône. Lorsqu'on soutient l'économie solidaire, on aide les gens à travailler, à vivre de leur travail, à s'en sortir par eux-mêmes. On est sur du développement économique, permettant aux personnes concernées de sortir d'une situation qui peut être humiliante et dégradante, de redevenir des humains à part entière. En tant que syndicaliste, cette dimension est très importante". (E5)

Un travail de sensibilisation à poursuivre

Il reste néanmoins encore du chemin à faire en matière de sensibilisation au sein des entreprises, même si l'on note une progression. *"On me regarde moins comme un extraterrestre, confie un militant. L'investissement socialement responsable, le développement durable, l'insertion par l'activité économique, le commerce équitable sont des concepts qui commencent à être connus"*. Dans les entreprises, le dossier de l'épargne salariale fait désormais partie de la panoplie des militants CFDT. Il y a beaucoup plus de demandes d'intervention qu'auparavant. Pour répondre aux interrogations, des formations sont dispensées par la CFDT aux militants siégeant dans les conseils de surveillance. Il ne s'agit pas de se substituer à l'acte de gestion mais de contrôler les professionnels de l'acte de gestion. Dans le cadre de ces formations, figure un module sur l'Investissement socialement responsable et un module d'explication sur l'épargne solidaire.

Malgré les bonnes volontés, il reste à combler un déficit de compétences et de repères argumentatifs sur le terrain. Il existe encore des confusions entre l'ISR et l'épargne salariale solidaire. D'autre part, les militants sont parfois tellement mobilisés par d'autres enjeux que l'épargne salariale solidaire peut passer au second plan. Enfin, y compris à la CFDT, certains militants demeurent encore réticents. Ils s'investiront plus volontiers sur des questions d'augmentation de salaire à court terme qu'en faveur d'une rémunération différée sous forme d'épargne salariale. Ce sont des obstacles d'ordre culturel : pour certains, il est encore presque « *malsain* » de parler de finances.

La solidarité a tendance à être renvoyée au privé, à l'intime. On est en déficit d'approche collective et socialisée en matière d'épargne salariale solidaire. D'autant que cette question est présentée comme un choix individuel par les directions (E6).

Un potentiel très important, mais un déficit de "véhicules" d'épargne solidaire

Les fonds d'épargne salariale sont très importants et le potentiel est énorme pour l'épargne solidaire. *"Si on ne mettait que 2% de tous ces fonds dans le solidaire, les possibilités de financement seraient très importantes"*.

La partie solidaire de l'épargne salariale demeure toujours marginale mais elle croît car les dispositifs légaux l'ont permis, tant en ce qui concerne les plans d'épargne court terme que les plans d'épargne retraite. Ces dispositifs ont poussé les collecteurs d'épargne à créer des produits d'épargne solidaire, ce qu'ils n'auraient sans doute jamais fait autrement.

Il faut le reconnaître, beaucoup de ces produits sont encore conçus dans une démarche essentiellement commerciale. Pour l'heure, les collecteurs d'épargne se contentent de réorienter les fonds vers les deux à trois acteurs les plus importants que sont la SIFA, Habitat et Humanisme et l'ADIE. Avec une démarche plus volontariste, il serait possible de fortement augmenter les encours.

Une plus grande rigueur dans les critères de labellisation des produits d'épargne solidaire apparaît également nécessaire. Car une certaine tendance à la dilution fait qu'au final, il ne reste plus beaucoup d'épargne solidaire en termes de pourcentage.

Une des problématiques vient du manque d'offres, de "véhicules" positionnés sur l'épargne solidaire, en dehors de la SIFA, Habitat et Humanisme, l'Adie et Autonomie et solidarité. Cela fait peu alors que la concurrence est importante. Tout l'enjeu consiste à élargir cette offre.

Une conjoncture boursière peu favorable

Le contexte de crise boursière pose question, avec une perte de près de 40% sur l'année 2008. L'ensemble des produits d'épargne salariale qui contiennent des produits boursiers ont donc été affectés. Si elles sont moins importantes, des pertes ont également été constatées sur le marché obligataire et les encours piétinent sur le marché monétaire. Sur le plan syndical, le constat d'un complément de rémunération qui perd de la valeur, pose en soi un problème.

La crainte d'une décollecte massive, permise par une disposition légale quelconque, même temporaire, visant dans le contexte actuel à liquéfier l'épargne salariale pour relancer la consommation, a été exprimée. Elle consisterait à déroger aux dispositifs actuels de blocage de l'épargne salariale pour une durée d'au moins 5 ans. Ses effets seraient fortement négatifs et les encours de l'épargne solidaire fondraient.

Selon le comportement de la bourse, les priorités tendent à varier. L'enjeu de la sécurisation de l'épargne tend actuellement à prendre le dessus sur les placements dits solidaires. *"Il n'est pas évident d'être solidaire dans les périodes de crise"* (E6). L'épargne solidaire risque ainsi de perdre de l'attractivité auprès des salariés.

Se pose enfin un problème légal critique pour l'épargne solidaire, rappelé par l'autorité des marchés financiers. Du fait de la crise boursière, entraînant une forte diminution des encours, le plafond des 10% d'épargne solidaire est en voie d'être dépassé, à l'instar du FCPIE.

Quelles sont les structures bénéficiaires de l'épargne salariale solidaire ?

La définition gouvernementale des "entreprises solidaires" agréées, susceptibles de bénéficier de l'épargne salariale solidaire avait été jugée positivement lors de son élaboration¹³⁷. Pour autant, cette définition comporte des imperfections. Ainsi, *"une entreprise lambda pouvait se déclarer "entreprise solidaire" alors qu'elle ne l'était pas du tout. A contrario, des entreprises qu'on considérerait nous comme parfaitement solidaires ne rentraient pas dans les critères"*. Les syndicats et la CFDT en particulier pourraient jouer un rôle pour rouvrir ce chantier de la définition.

Actuellement, l'épargne salariale solidaire est majoritairement destinée aux entreprises d'insertion ou aux entreprises adaptées. *"Notre action en direction des produits de l'épargne à caractère solidaire doit permettre l'insertion ou la réinsertion effectives des publics concernés par des situations d'exclusion"*. Il

137 L'entreprise solidaire est une entreprise non cotée dont :

- soit un tiers des salariés sont en contrat d'insertion par l'activité économique, en contrat de travail aidé (contrat emploi-jeune, contrat accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat jeune en entreprise, contrat initiative-emploi, contrat d'insertion RMA, contrat d'activité adulte-relais), en contrat de professionnalisation dans le cadre de convention de groupements d'employeurs, bénéficie de l'accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi ou sont reconnus travailleurs handicapés.

- soit l'entreprise est constituée sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, et la moyenne des rémunérations des cinq salariés ou dirigeants les mieux rémunérés n'excède pas cinq fois le SMIC.

Les entreprises d'insertion par l'activité économique conventionnées par l'Etat et les entreprises adaptées conventionnées par l'Etat bénéficient de droit de l'agrément d'entreprise solidaire.

Les organismes dont l'actif est composé pour au moins 35 % de titres émis par des entreprises solidaires ou les établissements de crédit dont 80 % de l'ensemble des prêts et des investissements sont effectués en faveur des entreprises solidaires sont également assimilés aux entreprises solidaires.

s'agit, pour la CFDT, de relever le défi du chômage et de l'exclusion par l'insertion professionnelle.

Il existe des liens de partenariats forts et historiques avec le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE). *"L'avantage de l'IAE, c'est qu'ils sont organisés, structurés en réseaux. Il y a de leur côté une force de frappe."* D'autre part, lorsque l'on regarde les conseils d'administration des entreprises d'insertion, on y croise énormément de militants. *« Les gens se connaissent »*.

Pour autant, les militants rencontrés n'ont exprimé aucune réticence à s'ouvrir à d'autres secteurs. Seulement, ils les connaissent moins bien et il n'est pas aisé de définir le champ de l'utilité sociale.

La problématique de la rencontre entre capacités et besoins de financement

Or, avant la crise, le constat problématique suivant pouvait être établi : il existe davantage de ressources disponibles que de demandes d'emprunts. *"Les besoins sont immenses, les disponibilités existent, mais l'alchimie ne se fait pas"*.

Il y a 3 ans, le FCPIE parvenait difficilement à atteindre le seuil de 5% d'investissement dans le solidaire, en raison d'un manque de projets. *"Le nombre d'entreprise d'insertion ou d'ateliers protégés handicapés est quasiment le même qu'il y a 5-10 ans. Il n'y a pas eu d'évolution substantielle du nombre d'entreprises ou du nombre de salariés employés."* Pour autant, ce ne sont pas les besoins qui manquent, compte-tenu de l'augmentation des problématiques d'exclusion. Nombre de projets qui réussissent pourraient essaimer.

Plusieurs raisons de cet état de fait auraient été identifiées. Au manque de porteurs de projets, s'ajouterait une problématique de vieillissement des dirigeants du secteur et de transmission intergénérationnelle. Une autre explication tient aux difficultés potentielles dans le montage des projets. Pour beaucoup de structures, il n'est pas toujours évident, en termes de temps disponible comme de compétences, de monter un dossier (construction d'un prévisionnel, d'un plan de financement). Voilà pourquoi il a été décidé d'encourager le recours aux organismes d'accompagnement, susceptible de soutenir les structures dans le montage des dossiers.

Dans ce contexte, un élargissement à d'autres secteurs de l'économie solidaire (hors IAE et entreprises adaptées) pourrait apparaître comme une piste particulièrement pertinente. Il faut cependant que les entreprises concernées puissent générer suffisamment de résultat pour être en mesure de rembourser les fonds prêtés. *"On ne peut pas soutenir des structures qui ne peuvent vivre que sous perfusion publique, qui ne peuvent pas s'autofinancer"*. (E5)

En moyenne, concernant le FCPIE, 40% des investissements sont orientés vers les entreprises d'insertion, alors que 20 à 25% le sont vers les entreprises adaptées. Le tiers restant est composé de ce qu'on appelle de manière générique des "structures d'utilité sociale".

Selon nos interlocuteurs, le soutien à l'investissement et l'aide au démarrage des structures doit leur permettre de s'inscrire dans une logique économique, où en bout de course, elles doivent pouvoir être en mesure de s'autonomiser. A partir de là, la définition retenue peut être ouverte.

Le cas de la Fondation Agir pour l'emploi (FAPE)

La Fondation Agir pour l'emploi, fondation des salariés et retraités des groupes EDF et Gaz de France constitue une autre modalité de financement des initiatives créatrices d'emplois, particulièrement intéressante.

Créé il y a dix ans, elle pèse 2,3 millions d'euros sur un exercice fiscal. Son budget provient des dons des salariés, abondés à 100% par les entreprises. Elle repose sur un volume de donateurs salariés constant, soit environ 14 000 personnes. Par ailleurs, 2% des placements de l'année n-1 sont placés sur un fonds d'épargne socialement responsable par les entreprises. Les types de projets soutenus sont variés : services à la personne, services au sens large, insertion, handicap, coopératives d'activités, groupements d'employeurs, créations d'entreprises individuelles par des chômeurs. Les critères de sélection des projets sont articulés autour de la création d'emplois.

Un comité d'engagement, composé d'un représentant par organisation syndicale (CFDT, CFTC, CGC, CGT), se réunit une fois par mois. Autant de représentants des entreprises se retrouvent en face. Des personnes qualifiées siègent pour leurs compétences sociales, en matière d'analyse financière, ainsi qu'un représentant de la Fondation de France.

La FAPE constitue à présent en France la seule Fondation avec représentation syndicale. Faisant appel aux dons des salariés, elle est strictement paritaire.

Des conventions ont été passées avec divers réseaux d'acteurs : CNEI, proxim'service du Coorace, Coopérer pour entreprendre...

L'intérêt de la FAPE est de faire appel à la culture corporatiste, qui peut s'avérer extrêmement motrice. Car il y a des "*cliquets d'appartenance de groupe*". Cela engendre des débats internes à l'entreprise. Des mécanismes de contrôle élaborés sont à l'œuvre : par exemple, une subvention a pu être gelée en raison des trop mauvaises conditions de travail constatées sur le terrain. Les salariés sont informés de l'utilisation de leurs dons et divers projets remontent, en interne, via les organisations syndicales et les collègues.

5. L'accès et le maintien dans le logement

La CFDT s'est fortement mobilisée pour garantir l'accès et le maintien dans le logement, et a entraîné derrière elle d'autres confédérations syndicales. Elle s'investit fortement dans la mise en place de la Garantie des risques locatifs (GRL), dispositif jusqu'alors manquant dans l'accès et le maintien dans le logement.

A partir du 1% logement, sur lequel les confédérations syndicales et les représentants patronaux sont investis depuis près de 50 ans, ont été imaginés des outils comme le Locapass : produit de caution permettant à des personnes ne disposant pas de caution personne physique de pouvoir en bénéficier. Cet outil a cependant plusieurs limites : il est circonscrit aux salariés, incluant néanmoins les chômeurs et les étudiants boursiers. Il est par ailleurs limité dans le temps : les locataires bénéficient d'une caution loyer solidaire sur une durée de 3 ans, et les propriétaires disposent d'une couverture de 18 mois de loyers et charges locatives nettes d'aides au logement. Enfin, des abus ont pu être constatés dans la mesure où certains propriétaires exigeaient, en plus du Locapass, une caution personne physique.

En 2001, Marie-Noëlle Lienneman, Secrétaire d'Etat au logement, propose au Conseil National de l'Habitat (CNH) de mener un travail d'investigation sur l'amélioration de ce dispositif. Un rapport est remis, visant l'instauration d'une « Couverture logement universelle ». Après l'alternance, le gouvernement ultérieur engage la poursuite des travaux sur la dimension locative. La dénomination « Garantie du risque locatif » est alors adoptée. Les propositions sont affinées et un nouveau rapport est remis au CNH fin 2004, rapport adopté par le Sénat à l'unanimité.

L'Etat missionne alors l'Union des Entreprises et des Salariés pour le Logement (UESL ; 1% logement) afin de travailler à l'opérationnalisation concrète du produit. Jean-Luc Béthro, secrétaire National *CFDT* en charge du logement et vice président de l'UESL, se voit confier la présidence de l'Association pour l'accès aux garanties locatives (APAGL), *chargée de garantir la finalité sociale du dispositif et d'en évaluer les conditions d'évolution*. L'APAGL mène une étude de faisabilité, qui dure deux ans.

L'enjeu du dispositif GRL consiste à progresser quant à la sécurisation de la relation bailleurs-locataires. Celle-ci continue en effet de fonctionner comme si l'on était encore dans la décennie 1970 : période de plein emploi, où tout un chacun pouvait se présenter devant un bailleur en lui présentant ses fiches de paye en CDI, émettre trois fois le prix du loyer demandé, et bénéficier de la caution d'une personne physique. Aujourd'hui, 18% de la population active est à temps partiel, dont 63% dans une situation subie ou contrainte. Selon les

analyses de l'APAGL, 1 600 000 CDD, 2 450 000 intérimaires, 800 000 saisonniers du tourisme, plus d'1 000 000 de salariés saisonniers du monde agricole, plus de 2 100 000 chômeurs, 1 100 000 bénéficiaires du RSA, 700 000 retraités au minimum vieillesse, et enfin 1 500 000 étudiants ont besoin de se loger. De fait, près de 55 à 60% de la population n'arrive pas à se présenter devant un bailleur avec les critères demandés. Le contexte récent se caractérise d'autre part par une forte augmentation des impayés locatifs. Sur l'année 2008, 500 000 impayés locatifs de plus de deux mois ont ainsi été relevés.

Il fallait donc mettre en place un système assurantiel. S'il existe des produits sur le marché (possibilités de subrogation à la place du bailleur pour obtenir le paiement), les dispositifs sont lacunaires côté locataire, avant l'arrivée de l'huissier. Par ailleurs, les couvertures sont assez faibles, chères, limitées dans le temps et sans accompagnement social.

Le produit actuellement mis en place est mutualisé. Il correspond à environ 1,5-2% du montant du loyer. Le propriétaire peut le déduire de ses revenus fiscaux, ceci lui coûtera donc au final 1% du montant de ses loyers. Il est alors couvert pour tout : quelle que soit la raison, il est assuré du paiement de son loyer. Du côté des locataires, s'opère une sélection entre « les bonnes et mauvaises fois ». Les personnes qui sont en réelles difficultés sont accompagnées par un travailleur social. Un diagnostic est établi, débouchant sur une solution à l'amiable pour 90 à 95% des cas. Dans le cahier des charges, le locataire en difficulté doit être contacté dans un délai de 3 semaines. Pour ce faire, des partenariats importants sont établis avec le tissu associatif sur l'ensemble du territoire, qui est fortement actif sur ce segment. Par le biais des collecteurs du 1% logement, un système d'approche des problèmes a été mis en place. Le partenariat avec les associations permet de travailler sur les solutions les plus adaptées, qui peuvent aller jusqu'au relogement. Par exemple, le Groupement interprofessionnel pour la construction, en Ile de France, a mis en place le dispositif « Droit de cité Habitat », ayant pour objet l'accès et le maintien dans le logement. Un partenariat régulier a été établi avec une soixantaine d'associations d'insertion par le logement sur le territoire : des associations intervenant sur des questions telles que l'alcoolisme, la drogue, les violences conjugales, des structures d'hébergement d'urgence (résidences sociales, hôtels sociaux, centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), logement temporaire). Un suivi social des personnes accompagnées est réalisé (bilan diagnostic, accompagnement social lié au logement, bail glissant...).

Cette démarche permet dès lors de sortir de l'engorgement des contentieux. Jusqu'à présent, tout le monde était dans l'obligation de recourir au contentieux car c'était jusqu'à présent la seule possibilité. La généralisation du dispositif devrait permettre, sur un autre volet, de remettre de la fluidité dans l'accès et le maintien dans le logement, en faisant en sorte « de rouvrir les volets clos en

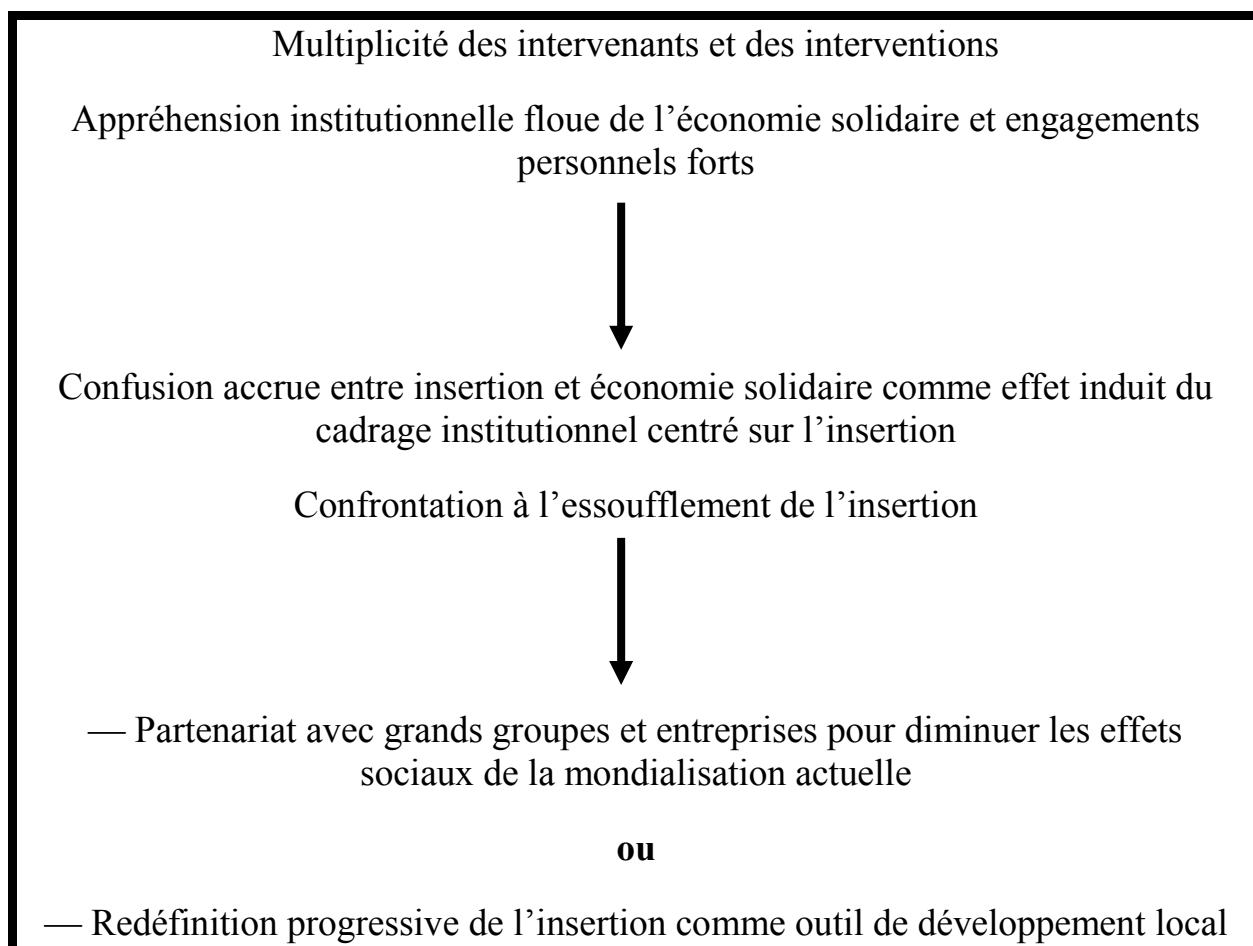
centre ville ». Un certain nombre de propriétaires de petits logements hésitent en effet à louer. Plusieurs millions de logements vacants pourraient être ainsi remis sur le marché. Cela pourrait également inciter les bailleurs à continuer à investir dans le locatif plutôt que de placer leur épargne ailleurs. Aujourd'hui, ainsi que l'indique Michel Mouillart, économiste spécialiste du logement, il manquerait près de 900 000 logements économiquement accessibles.

L'intérêt des confédérations syndicales dans leur ensemble sur cette question du logement est traditionnellement assez faible : ce n'est pas le cœur de métier. Pourtant le logement représente aujourd'hui 25% en moyenne de taux d'effort. Pour les ménages les plus en difficulté, ce taux s'échelonne de 35 à 50%. Le « reste à vivre » est ainsi de plus en plus faible. Les conditions de vie des salariés, tant au sein de l'entreprise que dans la cité, sont au cœur des priorités revendicatives de la CFDT. Elle s'est historiquement fortement impliquée dans les dispositifs destinés à gérer les fonds pour le logement comme le 1% logement. Elle a par la suite activement milité pour la création de la Foncière logement, mettant en œuvre une politique de diversification et de renouvellement de l'offre locative, via un programme de construction et de démolitions de logements. Comme l'emploi, le logement sont des remparts contre l'exclusion. Au-delà de l'investissement sur la GRL, la CFDT passe des conventions avec les régions (ex : Région Ile de France fortement mobilisée en raison de l'ampleur de la problématique logement dans la région, Régions Rhône Alpes et PACA fortement investies sur le logement des travailleurs saisonniers) et les fédérations (ex : travail avec la Fédération Générale Agroalimentaire pour la mise en place d'un dispositif 1% logement dans le milieu agricole). A plusieurs titres et à différentes échelles d'intervention, le logement constitue un dossier important pour la CFDT.

Par son implication dans ce dossier social, la CFDT défend à la fois le droit à un logement décent pour tous et le nécessaire maintien, voire la restauration, de la mixité sociale, élément indispensable à une vie sociale apaisée. La stratégie développée est construite sur une dynamique de rénovation urbaine autour de la mixité sociale. Des solutions sont élaborées afin de répondre aux besoins des salariés les plus fragiles en matière d'accès et de maintien dans le logement (jeunes, chômeurs...). La mise en place de garanties, comme la GRL, doit permettre à tout un chacun d'accéder à un logement et de le conserver, quels que soient les aléas de la vie. *"L'accès au logement est un aspect constitutif de la socialisation et de l'insertion au même titre que l'accès à l'emploi, aux soins de santé ou à l'éducation"*. A ce titre l'intervention de la CFDT sur cette question entre en complémentarité avec les implications portant explicitement sur l'économie solidaire.

PARTIE V. DU DIAGNOSTIC AUX SCENARIOS PROSPECTIFS

Scénario 1. Le scénario tendanciel : l'accent porté sur l'insertion



Présence dans l'action et incertitude stratégique

Dans le premier scénario qui prolonge les tendances actuelles, la multiplicité des intervenants et des interventions reste la caractéristique. Ainsi, pour l'insertion, 4 catégories d'acteurs différents ont été identifiées :

Les vétérans

S'associant aux initiatives de la société civile, la CFDT s'est mobilisée en premier, à travers ses anciens militants et sympathisants qui ont investi les SIAE comme gestionnaires ou cadres. Ils essaieront de transmettre à leurs usagers leur expérience sociologique du monde de l'entreprise et celle des salariés qu'ils ont été. Il s'agit de connaissances spécifiques qui relèvent du monde de la communauté de base des collectifs de travail.

Les agents du service public de l'emploi

Nous avons vu que ces agents interviennent administrativement auprès des usagers de l'insertion pour appliquer les règles administratives et parfois proposer d'autres critères d'embauche afin de faciliter la sélection des plus fragiles. Mais, nous ne savons pas en quoi réside, chez ces syndicalistes CFDT, la spécificité de leur interprétation de l'insertion. Partagent-ils les déclarations officielles de leurs institutions ? De même, pour les syndicalistes salariés de l'AFPA. En quoi leur engagement syndical et leur métier sont-ils porteurs de connaissance ? Quelles sont les règles administratives qu'ils critiquent ou au contraire celles qu'ils approuvent largement ? La difficulté du recueil de telles informations sur leur temps de travail pourrait être partiellement résolue à l'appui d'une négociation avec l'ANPE et l'AFPA dans la réalisation d'une enquête par questionnaire conçue par les acteurs de l'insertion de la CFDT.

Les acteurs des sections syndicales d'entreprise

Ce sont eux qui possèdent les informations provenant des salariés des entreprises. Ils peuvent rendre compte du jugement de ceux-ci sur les mesures. Ce sont eux qui sont chargés de la mise en œuvre l'insertion. Il suffirait qu'ils y soient hostiles pour que tout l'édifice de l'insertion soit réduit à néant. Ce sont eux qui devront affronter le racisme, la xénophobie et le sexisme.

Les experts

La spécificité des experts du travail social auprès des jeunes, notamment dans les Missions Locales, est beaucoup plus connue. On constate cependant un écart important entre les principes très ambitieux qu'ils énoncent et l'expérience qu'ils ont acquise sur le terrain. Leur approche plus individuelle des usagers de l'insertion se distingue de celle des acteurs administratifs qui les traitent au travers de leur catégorie. C'est pourquoi le débat entre ces deux groupes d'acteurs devrait être instructif. Il y a enfin les agents du développement local que représentent les permanents des UL, UD, UR.

Pour ce qui est des services de proximité, quatre niveaux d'intervention ont également été repérés, les syndicalistes interviennent comme représentants des salariés, comme représentants des salariés qui sont des usagers des services, comme participants du dialogue social au niveau interprofessionnel, comme dirigeants de structures associatives. Sur les autres champs, on retrouve une énorme diversité des formes d'implication. Dans un tel contexte, l'engagement relève moins de décisions institutionnelles que de préoccupations personnelles.

Au-delà des implications formelles et "mandatées", de nombreux militants cédétistes sont investis, à titre "*personnel*", dans l'économie solidaire ou la solidarité internationale. Si certaines créations d'associations sont fortement liées

à la CFDT, beaucoup sont membres actifs d'organisations "externes". *"Les militants eux-mêmes sont personnellement très investis dans le secteur, on l'a vérifié à plusieurs reprises. Ils ont souvent une double casquette : la journée militants de la CFDT, mais le soir ou le week-end investis ailleurs. Pour eux, il n'y a pas de déconnexion, mais bien une continuité". "Pour certains, la solidarité internationale faisait partie intégrante de la mobilisation syndicale. C'était une seule et même chose". "Parmi les bénévoles impliqués dans l'économie solidaire, j'ai rencontré souvent des gens qui étaient militants syndicaux par ailleurs. Le lien n'est pas institutionnel mais personnel".*

Une approche des nouvelles solidarités par l'insertion

L'économie solidaire n'est pas appréhendée autrement que dans un ensemble flou regroupant avec l'insertion et la lutte contre l'exclusion, c'est à l'évidence autour du lien le plus structuré que vont continuer à se cristalliser les rapports à ce qui est désigné comme économie solidaire. Dans ce cas, c'est donc l'insertion par l'activité économique qui est centrale puisque le lien avec l'IAE est vraiment porté au sein de la CFDT. Quasiment toute l'organisation est un ordre de marche.

Cette orientation correspond d'ailleurs aux représentations d'une partie des acteurs :

"Les solidarités qui m'intéressent le plus sont celles qui sont relatives à l'exclusion ou à l'emploi, car je ne vois pas comment aujourd'hui on peut vivre sans emploi dans notre société. L'entreprise solidaire va placer cet aspect-là au centre de ses préoccupations". S'il n'y a "pas de réticences pour ouvrir à d'autres secteurs", l'économie solidaire se trouve de fait fréquemment rabattue sur l'Insertion par l'activité économique. "La CFDT réaffirme son attachement au développement de l'économie solidaire, instrument de lutte contre l'exclusion et de réinsertion dans l'emploi¹³⁸". "C'est vrai qu'aujourd'hui notre conception de l'économie solidaire est peut-être un peu limitée à l'insertion. Les militants agissent sur ces plans là car ce sont les plus scandaleux et les plus choquants. Il y a tellement à faire qu'ils s'arrêtent finalement là sans forcément aller plus loin. Mais il n'y a pas de rejet intellectuel. C'est davantage une question de moyen et de priorité. Aujourd'hui, s'il y avait deux fois plus d'entreprises d'insertion, elles n'auraient pas de problème pour recruter. Peut-être que les gens qui s'escriment toute la journée sur ce terrain-là en délaissent d'autres. Ils pourraient peut-être aller au-delà. Mais ce n'est pas un refus philosophique". Ainsi, des habitudes de partenariat renforcé ont été développées avec les réseaux d'acteurs de l'IAE et des entreprises adaptées. Les conseils d'administration des entreprises d'insertion

¹³⁸ "La CFDT et France Active se mobilisent pour développer l'épargne solidaire", CFDT, 19/12/2002.

sont par ailleurs fortement fournis en militants cédétistes, ce qui facilite certainement les interactions.

Un scénario fragilisé

Ce scénario présente l'avantage d'une continuité historique mais il a pour contrepartie deux faiblesses.

La première faiblesse est que la focalisation sur l'insertion risque d'apparaître comme de plus en plus décalée au regard de la réalité nationale et internationale de l'économie solidaire. Pour ne prendre qu'un exemple, le Mouvement pour l'économie solidaire qui rassemble les agences régionales de développement de l'économie solidaire et les réseaux sectoriels n'accueille en son sein qu'un seul réseau de l'insertion, le CNLRQ.

L'autre faiblesse tient à l'essoufflement de l'insertion dû, comme indiqué dans la conclusion de la première partie, à des raisons macroéconomiques sur lesquelles les acteurs de l'insertion n'ont pas de prise.

On a vu que le collectif Alerte et la CFDT visent à mobiliser l'opinion publique afin qu'elle puisse contribuer à leur accompagnement.

Les acteurs de l'insertion, réunis dans des collectifs depuis plusieurs années, ont fait le pari que l'insertion reposait sur la mise en commun de leurs connaissances. Dans ces collectifs, les acteurs de la CFDT, tout en se référant aux mêmes valeurs, occupent différentes fonctions.

La méthode démocratique de concertation entre les acteurs de l'insertion s'avère la plus féconde à une condition, c'est que les acteurs de terrain chargés de mettre en action les différentes procédures puissent débattre entre eux. Or, les débats ont tendance à ne rassembler que les acteurs disponibles pour ces délibérations. Certains des acteurs les plus proches du terrain comme les agents de l'ANPE, les sections syndicales d'entreprise qui accueillent les emplois aidés, l'encadrement des SIAE, les formateurs des instituts de formations, l'encadrement hiérarchique des entreprises accueillantes, ne sont pas présents. Les délibérations s'effectuent à un autre niveau de responsabilité qui rassemble les représentants officiels des institutions patronales plutôt que les employeurs eux-mêmes, les permanents syndicaux plutôt que les syndicalistes de terrain, les représentants d'instituts de formation plutôt que les formateurs. Il ne s'agit pas d'en déduire que les responsables de ces institutions ne possèderaient aucune information pertinente. Mais il faut admettre qu'ils ne les possèdent pas toutes, notamment celles qui relèvent de la contingence du terrain.

Ainsi les consensus de ces collectifs ont-ils tendance à s'établir sur des idées générales comme *l'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous*

ou toute personne est ou peut devenir employable, autant de slogans qui peuvent servir de points de repère mais qui, le plus souvent, n'apportent aucune réponse aux situations concrètes rencontrées sur le terrain.

Les collectifs d'insertion qui rassemblent les partenaires sociaux et les représentants des institutions sont indispensables mais insuffisants pour réaliser l'insertion. Dans les années 1970, on s'aperçut que les instances représentatives n'étaient pas suffisantes pour régler les problèmes concrets rencontrés dans le procès de production des ateliers et que d'autres instances faisant appel à la participation directe (comme les cercles de qualité et les groupes d'expression) s'avéraient plus performantes pour régler les problèmes aléatoires des conditions de travail et de qualité des produits. L'insertion devrait peut-être s'inspirer de la même démarche pour s'attaquer à ses aspects concrets. Les témoignages de quelques acteurs de terrain nous confortent dans ce sens. Ils signalent, nous avons vu, la distance entre les textes et la pratique en ce qui concerne les vétérans des SIAE et les travailleurs sociaux des Missions locales.

Etant donné le peu de mobilité des usagers, leur insertion ne peut être résolue que localement, dans une distance à l'emploi qui leur soit acceptable financièrement. C'est la raison pour laquelle, pour les acteurs de l'insertion, les statistiques nationales ont peu d'utilité tandis que les études économiques locales prennent toute leur importance. L'enseignement des sept expériences nous ont démontré cette centralité de l'économie locale.

L'insertion ne peut plus continuer à fonctionner comme elle l'a fait jusqu'ici, soit en ignorant une situation économique qui, en l'état, est incapable d'augmenter ses emplois, soit en spéculant sur une situation de plein emploi qui s'annoncerait. Les inégalités du chômage entre les territoires qui donnent lieu à des travaux de plus en plus sophistiqués comme le projet de recherche *solstice*¹³⁹ montrent que le chômage et l'insertion sont diversement répartis en France. Ces recherches montrent aussi que les résultats positifs sur des territoires les plus dynamiques sont amplifiés par les encouragements de l'action publique. *La logique est alors celle de l'efficacité dans l'attribution des fonds publics, jugés par exemple plus productifs dans des territoires où il existe un réseau d'acteurs de qualité*¹⁴⁰. On retrouve ici la même dynamique qui atténue les effets de la discrimination positive que nous avons constatés. Pour que la discrimination positive confirme son efficacité, on choisit les usagers les plus capables d'en apporter la preuve. Le volontarisme trouve ici ses limites surtout dans les

¹³⁹ E. Duguet, A. Goudard, Y. L'Horty, *Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives*. CEE document de travail 2007.

¹⁴⁰ Y. L'Horty, *La territorialisation des politiques de l'emploi entre efficacité et inégalité in Les territoires de l'emploi et de l'insertion* Cécile Baron, Brigitte Bouquet et Patrick Nivolle, L'Harmattan, 2008.

territoires où les taux de chômage sont élevés. On peut estimer que le nombre d'usagers relevant de l'insertion doit être en corrélation avec le nombre de chômeurs. Moins il y a d'emplois, plus la file d'attente s'allonge et plus la sélection bénéficiera aux plus employables. L'échec de l'insertion n'est donc pas imputable aux acteurs de l'insertion surtout si ces derniers estiment qu'ils ne peuvent avoir aucune influence sur l'économie.

Une inflexion vers le développement local ?

Les expérimentations réalisées par la CFDT témoignent d'une approche de l'insertion modifiée qui appelle débat.

Au cours de ses expériences, la CFDT a donné une autre dimension à l'insertion. En s'invitant elle-même à la sélection des embauches pour les emplois peu ou pas qualifiés, elle propose une autre règle afin de favoriser les chômeurs de longue durée et les plus fragiles au détriment des chômeurs ordinaires. Il s'agirait d'établir un autre principe de justice dans la ségrégation en favorisant l'accès à l'emploi pour les catégories qui ont eu le moins de chance de se former, d'apprendre, de vivre dans des habitats de mixité sociale, etc. Le principe de justice adopté est celui de la discrimination positive qui, compte tenu du nombre élevé des populations fragiles ciblées, ne peut apporter de solution pour l'ensemble de celles-ci. Dans une société où offre et demande d'emplois ne coïncident pas, ce principe soulève toutefois une série de questions.

Ce principe de justice oblige en effet à opérer une deuxième sélection qui, elle, s'effectue dans le vivier des populations fragiles à partir d'arguments qui ne peuvent pas être soumis au débat démocratique. Autant le principe de discrimination positive relève d'une rationalité républicaine, autant la deuxième sélection se heurte à un autre principe républicain qui est celui de la préservation de la vie intime du citoyen. Comment l'histoire privée d'un individu, quelle qu'elle soit, pourrait-elle être un objet de débat public ?

Comment éviter que l'embauche se fasse sur des critères partisans ? Ne pourrait-on pas reprocher à la CFDT d'utiliser l'insertion dans une perspective de développement syndical pour renforcer son statut et accroître ainsi ses moyens d'actions sur les chômeurs les plus fragiles qui constitueraient un salariat sous protection syndicale ? Ce qui entraîne une autre question : si ces expériences sont jugées positives, comment les sortir de leur particularisme local pour les reproduire à l'échelle nationale ? Doit-on aboutir à des lois ou des accords pour donner aux syndicats un pouvoir de contrôle sur les embauches ? Quels seraient les nouveaux critères que la CFDT, à partir de ses expérimentations, pourrait proposer ? Le modèle anglo-saxon du *closed shop* est-il une piste envisageable ?

Si on tend vers des solutions universelles, les mesures de sélection devraient être applicables dans d'autres espaces où la CFDT n'est ni majoritaire, ni

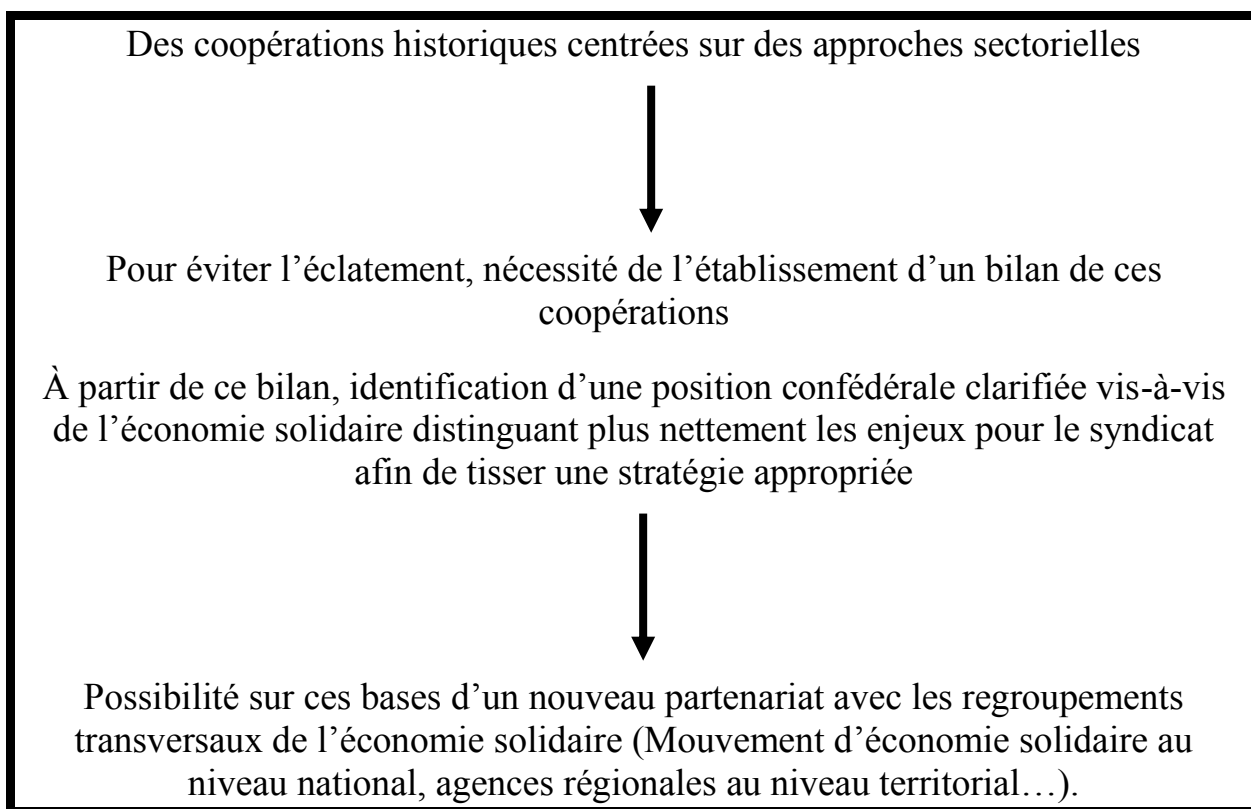
hégémonique. On peut facilement spéculer que si une telle proposition faisait son chemin, dans toutes les entreprises, elle ne manquerait pas de susciter un débat politique important qui s'inscrirait en droite ligne de la redéfinition du champ syndical. Cette intervention syndicale dans les procédures d'embauche ne laissera pas indifférentes les autres centrales syndicales de salariés surtout dans les entreprises où la représentativité syndicale est pluraliste et dans celles où ce sont d'autres centrales qui sont hégémoniques. Puisque *toute personne est ou peut être employable*, toute personne à qui on refuse l'emploi serait victime d'une injustice puisque tous les chômeurs auraient la capacité de travailler. Reconnaître que tout le monde est employable dans une situation de pénurie d'emploi ne calmera pas le sentiment de frustration des chômeurs, bien au contraire. La CFDT, qui a œuvré pour plus de justice sociale, risque de se trouver accusée d'injustice par tous ceux qui n'ont pas été embauchés.

L'insertion a mis en avant le passage obligé du paritarisme à un dialogue social dans lequel les arguments rationnels remplacent le rapport de force. Seuls les arguments sont à l'épreuve : arguments techniques (critères de recrutement), compassionnels (solidarité républicaine, souci de l'autre), intérêts économiques communs (efficacité de la main-d'œuvre). Dans une période austère, la qualité de l'intelligence, l'ampleur de l'information, la construction des savoirs prend, chez les syndicalistes, le pas sur la force. Le recours permanent au savoir est récurrent. Ainsi, pour le rattrapage des chances, c'est toujours à la formation que l'on a recours mais un autre type de formation que celle qui avait été imaginée antérieurement. Il s'agit non plus de formations professionnelles calibrées sur les métiers, mais d'une formation qui doit s'adapter aux postes spécifiques qui sont en attente d'être pourvus. Des formations sur mesure pour des emplois trop spécifiques pour entrer dans une nomenclature nationale.

Tout un champ de réflexion s'ouvre aux syndicalistes pour se lancer dans une campagne d'amélioration des conditions de travail. Les débats de la CFDT entamés avec les employeurs sur les espaces locaux sont de la même veine. Ainsi, un nouveau chantier, concernant les conditions de travail des TPE est ouvert par les expériences de Sénart et Bordeaux qui démontrent que l'on ne peut pas s'attaquer à cette problématique de la même manière qu'on le fit dans les grandes entreprises industrielles.

L'insertion semble avoir ouvert une voie nouvelle au syndicalistes comme agents de développement local. Leur expérience liée à l'acquisition de nouvelles connaissances des mécanismes administratifs locaux et régionaux permet à ces acteurs de jouer un rôle important dans le développement économique. La CFDT, au travers de l'insertion locale, se transforme en acteur économique, pouvant prétendre à l'adéquation entre insertion et développement économique, non plus posé en terme exclusif de formation, mais aussi de contenu de l'emploi.

Scénario 2. Le scénario de mise en cohérence : de nouvelles transversalités



Le développement des solidarités locales et internationales : des objectifs et des valeurs partagés

Si des militants CFDT abordent l'économie solidaire par l'insertion, nombreux sont désormais ceux qui incluent l'insertion dans une exigence de nouvelles solidarités supposant une économie plus humaine, de même qu'une expression publique renforcée.

La solidarité dont il est question se distingue tout d'abord du *"caritatif. On ne fait pas l'aumône. Lorsqu'on aide l'économie solidaire, on est sur du développement économique et du socialement utile. On aide les gens à travailler et à vivre de leur travail, à s'en sortir par eux-mêmes. Pour moi, c'est une notion très différente et en tant que syndicaliste il me semble que c'est important"*. Les solidarités promues sont alors celles *"entre actifs et chômeurs, ou personnes en situation d'exclusion, entre le nord et le sud, avec les générations futures en ne détruisant pas la planète"*.

Certains ont une appréhension tout à la fois globale et politique de l'économie solidaire : il s'agit d'un *"projet ambitieux, mais pas irréaliste, de mettre l'économie au service de l'homme, en évitant les inconvénients d'un système uniquement basé sur le profit et permettant à toutes les parties prenantes de participer au fruit de leur activité, sans engraisser des intermédiaires ou profiteurs de toute sorte ; qui a le souci de montrer par l'exemple qu'on peut*

faire autre chose, même si c'est parfois à une échelle expérimentale. C'est une manière d'approcher une autre forme d'économie que celle qui est actuellement dominante. Ce n'est peut-être pas une alternative totale mais ça peut donner un certain nombre d'idées sur une économie plus humaine, plus régulée, où l'être humain a davantage sa place, où un certain nombre de valeurs sont prises en considération. De ce point de vue là, toutes ces initiatives nous paraissent de nature à être encouragées. Ce sont des éléments qu'on essaie d'intégrer dans nos activités syndicales pur sucre. (...) Une des choses qui nous attirent dans tout ce mouvement, c'est effectivement qu'on puisse donner la parole à ceux qui ne l'ont pas forcément dans un système classique, qu'ils puissent s'exprimer, donner leur point de vue, participer aux décisions, et bénéficier au sens matériel du bon fonctionnement des institutions en question ; que ce soit donc un espace de démocratie, de liberté, d'émancipation des individus, qui sont autant d'objectifs fondamentaux pour la CFDT et qui peuvent bien évidemment contribuer à avancer dans cette direction. Donc toutes les initiatives des associations, entreprises, relevant de l'économie solidaire nous les encourageons dans ce sens là également."

Dans cette optique, la question de l'insertion est relativisée et elle prend place dans des connexions plus larges entre militantisme CFDT et économie solidaire. Elles se rapportent tout d'abord à la tendance historique de la CFDT de se saisir, au-delà des champs d'intervention classiques et premiers du syndicalisme, de divers problèmes de société, au sein mais également en dehors de l'entreprise. Au même titre que les mobilisations syndicales ont pu aboutir à la constitution de caisses de secours mutuels à la fin du XIX^{ème} siècle, il s'agit de s'investir sur "d'autres sujets d'entraide et de solidarité entre les travailleurs" (E5). Sans pour autant délaisser le cœur de métier de l'intervention syndicale, la CFDT et ses militants se sont fortement impliqués sur diverses problématiques sociétales., Les mobilisations en matière d'insertion et de lutte contre l'exclusion, en lien avec la montée en charge de la problématique d'un chômage de masse et durable, ont été et sont toujours importantes et variées. L'implication sur le dossier de l'épargne salariale et plus précisément sur l'épargne salariale solidaire a permis d'apporter des possibilités de financement complémentaires à diverses organisations intervenant en la matière. D'autres champs, comme la question de l'accès au logement, la thématique des loisirs, de la culture et des vacances, mais également la solidarité internationale ont fait l'objet d'investissements syndicaux importants. "Nous pensons que la solidarité internationale, le commerce équitable... constituent des biais qui permettent aux salariés de prendre conscience d'un certain nombre de questions, de comprendre que les syndicats, ce n'est pas seulement les salaires, les 35 h... On a toujours eu à cœur de montrer que le syndicat s'occupe aussi d'autres choses". Il s'agit, à plusieurs titres, de travailler sur les convergences entre le monde du travail, le monde de la solidarité locale et le monde de la solidarité internationale.

Ainsi que le révèle l'analyse sectorielle de la quatrième partie, des initiatives variées et multiples, concernant peu ou prou l'économie sociale et solidaire, ont été et sont menées à tous les échelons de l'organisation : confédération, "outils" de la CFDT, syndicats, unions régionales, unions départementales, sections, comités d'entreprises ou assimilés... Au-delà de l'insertion, la documentation consultée comme les personnes interviewées font état d'actions diverses menées dans les "bassins d'emplois". Diverses dynamiques de coopération locale, renforcées par le mandatement et les négociations sur la réduction du temps de travail, visent à construire un syndicalisme adapté aux petites et moyennes entreprises.

À cette dimension locale s'ajoute la dimension internationale. Sur l'ensemble de ces problématiques, liées aux formes actuelles de la mondialisation, des partenariats ont été noués des acteurs dits de la société civile, dont un certain nombre de réseaux d'acteurs de l'économie solidaire. Sur ce plan-là aussi, des coopérations historiques et sectorielles diverses peuvent être relevées. *"C'est un courant auquel on a toujours participé, qu'on a encouragé au niveau européen et mondial"*. Regard bienveillant ne signifie pas pour autant complaisant, ainsi que le révèlent les prises de positions syndicales sur la question des conditions d'emploi, de travail et de professionnalisation à l'œuvre dans le champ. *"Sur le commerce équitable, on pense qu'il y a certaines limites dans leur action, venant précisément du fait que la dimension sociale est parfois appréhendée de manière trop simple. Il ne suffit pas de dire qu'on va redonner aux producteurs toutes les ressources qui leur reviennent, il faut aussi prendre en compte d'autres facteurs (conditions de travail, dialogue social...) qui sont parfois un peu laissés de côté"*. Au niveau européen, le département international et Europe de la confédération est intervenu pour faire progresser la notion de représentation collective des salariés dans les entreprises coopératives, en partenariat avec la CECOP (Confédération européenne des coopératives). Une vigilance syndicale est exercée, de même, auprès des acteurs du tourisme social, sur les mêmes thématiques (respect de la convention collective, conditions d'emploi et de logement des saisonniers, etc...). Il s'agit, de manière générale, de sensibiliser les organisations de l'ESS à l'ensemble de ces considérations, alors que la logique employeur est parfois difficilement assumée. *"Une organisation syndicale, dans son partenariat, ne doit pas être complaisante. S'il s'agit de développer des valeurs communes, il faut qu'elle puisse être en même temps un acteur qui interroge, qui exprime ses désaccords"* (E4).

Sur un autre registre, la CFDT a souvent animé le dialogue intersyndical sur des champs sectoriels. La confédération s'est ainsi fortement impliquée dans le cadre des différentes initiatives visant à structurer les relations entre les acteurs syndicaux et les ONG de développement et de solidarité internationale. Au sein du Comité Intersyndical sur l'Épargne Salariale (CIES), elle a joué un rôle actif

concernant la promotion de l'investissement socialement responsable et de l'épargne salariale solidaire. Elle participe au dialogue établi entre les organisations syndicales et les acteurs du tourisme social et familial. Elle est fortement investie dans les instances paritaires traitant de la question du logement. Enfin, au niveau territorial, les équipes CFDT participent activement à l'animation des commissions paritaires locales et autres instances collectives.

Dès lors, à l'aune de cette diversité d'implications, on peut repérer des proximités culturelles, des valeurs partagées entre la mouvance de l'économie solidaire et le syndicalisme CFDT : réduction des inégalités, mixité sociale, démocratisation, développement des territoires... Les statuts confédéraux précisent, dans leur article 1, que *"la dignité de la personne humaine (...), exigeance première de la vie sociale, commande l'organisation de la société ; en conséquence, les structures et les institutions de la société doivent (...) réaliser une répartition et un contrôle démocratique du pouvoir économique et politique assurant aux travailleurs et à leurs organisations syndicales le plein exercice de leurs droits"*. Dans une autre perspective, l'économie solidaire pose explicitement et concrètement la question de la "démocratisation de l'économie à partir d'engagements citoyens"¹⁴¹. C'est bien l'enjeu de la complémentarité qui est posé.

Plus récemment, la déclaration CFDT *"le monde que nous voulons - un monde plus équitable et solidaire"*, adoptée lors du congrès confédéral de Nantes en juillet 2002 si elle ne fait pas explicitement référence à l'économie solidaire, pose un cadre conceptuel général au sein duquel elle pourrait prendre toute sa place. *"D'un monde affecté par l'exclusion, il nous faut faire un monde plus équitable. D'un monde marqué par l'interdépendance il nous faut faire un monde plus solidaire. Cette ambition appelle une stratégie globale."* (...) *"Le mouvement syndical entend agir pour permettre aux femmes et aux hommes de conquérir la maîtrise de leur destin, de s'approprier ensemble les mutations qui affectent leur existence. Car tel est le sens des valeurs qui fondent notre action : droit à l'autodétermination des peuples, tolérance, émancipation des personnes, responsabilité, autonomie."* La même déclaration précise enfin l'engagement de l'organisation syndicale *"à tisser des partenariats ouverts avec tous les acteurs de la société civile - syndicats d'autres pays, associations, organisations non gouvernementales... - pour multiplier les coopérations en faveur du développement, de la santé, du respect des droits sociaux, du droit à l'éducation, de la protection de l'environnement et de la paix. Dans un monde où les enjeux excèdent de beaucoup la sphère des Etats, et donc de la délibération démocratique traditionnelle, la mobilisation d'une société civile transnationale,*

141 Bernard Eme, Jean-Louis Laville, "Economie solidaire", *Dictionnaire de l'autre économie*, Desclée de Brouwer, Paris, 2005.

organisée et responsable, ouvre de nouveaux espaces à la confrontation des intérêts, à la négociation et à la contractualisation."

Si les proximités et les convergences sont nombreuses, l'analyse, à partir des entretiens réalisés, des représentations de l'économie solidaire, révèle des acceptions différenciées du champ selon les interlocuteurs.

Si la définition statutaire de l'économie sociale est partagée (coopératives, mutuelles et associations ; primauté du travail sur la rémunération du capital dans la distribution des bénéfices)¹⁴², les perceptions de l'économie solidaire sont plus diverses, bien qu'il ait été fait référence à plusieurs reprises au Manifeste de l'économie solidaire. Certains n'opèrent pas de différenciation claire entre les deux concepts. Pour les autres, l'économie solidaire est *"plus restrictive, dans le sens où il y a une préoccupation plus importante à l'égard de la solidarité. Le crédit agricole fait par exemple partie de l'économie sociale, dans le sens où il a un statut non capitaliste, mais certains disent, que honnêtement, ce n'est pas de l'économie solidaire"* (E3). Ainsi, *"l'économie sociale est une économie solidaire, mais je ne suis pas certain que toute l'économie sociale soit solidaire"* (E5). Un interlocuteur indique comment les initiatives renouvelées d'économie solidaire répondent *"au souci d'un certain nombre d'acteurs de respecter ou de mettre en œuvre les ambitions initiales"* de l'économie sociale (E4).

Du travail sur la mémoire au projet

Le paradoxe est que la question de l'économie solidaire résonne globalement par rapport aux valeurs de la CFDT mais qu'elle se trouve en même temps minorée par sa dispersion entre différents secteurs. *"J'ai un peu de peine à percevoir ce qui se fait réellement entre les différents secteurs"*. Au niveau confédéral, *"je n'ai jamais eu l'occasion d'avoir une réflexion large sur cette approche de l'économie sociale et solidaire, sous l'angle de ses différents secteurs d'activité"* (E4). *"S'il y a bien sûr des mandats pour représenter la CFDT dans un certain nombre d'organisations, je n'ai jamais entendu de mot d'ordre confédéral, à quelque titre que ce soit, indiquant qu'il fallait s'impliquer sur l'économie solidaire. C'est venu à titre personnel, et pour tous ceux que j'ai pu rencontrer, il en est de même. Force est de reconnaître que même s'il n'y a pas de mot d'ordre, ça se fait"* (E5). Si les initiatives de terrain semblent multiples et variées, elles manquent parfois de visibilité. A l'inverse, dans certains secteurs, à l'instar du tourisme, émergent des interrogations sur les moyens concrètement mis en œuvre pour sensibiliser et mobiliser les équipes syndicales sur le terrain et assurer une continuité historique quant au partenariat développé.

142 *"Des structures qui ne cherchent pas le profit pour leurs actionnaires"* (E4), *"Le moteur n'est pas la rentabilité du capital"* (E2).

Quels développements possibles ?

Cela a été souligné à plusieurs reprises, la conjoncture actuelle semble au premier abord peu favorable à un plus grand investissement des militants cédétistes sur le terrain de l'économie solidaire. En matière d'épargne salariale, les possibilités d'investissement dans les entreprises solidaires sont gelés en raison de la crise boursière. La solidarité internationale comme la culture, les loisirs et le tourisme tendent à être relégués au second plan dans l'ordre des priorités. Dans un contexte de crise aigüe, il s'agit d'abord, pour nombre d'équipes syndicales, de *"sauver les meubles sur les questions d'emploi et de pouvoir d'achat"* (E4), de maintenir les acquis des salariés en matière d'emploi, de conditions de travail et de formation professionnelle. *"Si la CFDT a toujours été moteur sur l'épargne salariale solidaire, depuis quelques mois on en entend moins parler car il y a d'autres enjeux. Dans les entreprises, les salariés se battent contre les plans sociaux, les délocalisations. Ce n'est pas évident d'avoir un discours sur des questions de moyen et long terme au moment où les gens ont des inquiétudes importantes à court terme"* (E5).

Dans le même temps, alors même que la crise économique et sociale constitue une opportunité historique de développement de l'économie solidaire, la confirmation d'un appui de principe et la volonté d'aller plus en avant dans le soutien à l'économie solidaire ont été soulignées. Divers "possibles" ont pu être énoncés au cours des entretiens, tels que l'adoption d'une conception élargie et transversale de l'économie solidaire ou le développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs qui en sont parties prenantes. *"Des réflexions et des évolutions de pratiques sont envisageables sur ce sujet d'actualité, pour plus de cohérence et de synergie". "Je ne vois aucun inconvénient à développer nos liens avec le MES dans la mesure où un certain nombre de règles du jeu sont posés. C'est plutôt dans l'air du temps, en ce qui nous concerne, de travailler avec ce genre de structures". "L'interprofessionnel pourrait être un endroit où ce type de problématiques pourrait être utilement activé. Des régions sont historiquement et d'ores et déjà particulièrement actives et innovantes : Bretagne, Pays de la Loire, Nord-Pas-de-Calais, Alsace, Midi-Pyrénées". "Il serait intéressant qu'on puisse élargir les champs d'intervention. Même si ce n'est pas un sujet structurellement pris en charge au niveau régional ou départemental, on a quand même un certain nombre de militants qui à un titre ou à un autre se retrouvent dans des structures proches de l'économie sociale. Il serait utile de profiter des connaissances et compétences de ces militants pour renforcer, étoffer la politique CFDT en la matière". "Ce serait pertinent que tel ou tel syndicat mette en valeur les expériences personnelles de tel ou tel militant cédétiste, pour faire naître d'autres vocations"*.

Dès lors, la stratégie à suivre pour déboucher sur une prise en compte plus transversale de l'économie solidaire s'inscrit dans la logique de ces propos. Il y

a d'abord une mémoire à reconstituer par l'établissement d'une évaluation au niveau confédéral de l'ensemble de ce qui a été effectué par secteur d'activité. Ensuite, à partir du retour réflexif et collectif sur cette histoire, des relations institutionnelles peuvent être créées entre l'interprofessionnel et les regroupements transversaux de l'économie solidaire, le Mouvement d'économie solidaire au niveau national, les agences régionales de développement de l'économie solidaire au niveau régional. Il s'agit de compléter les rapprochements sectoriels et d'arriver à leur mise en cohérence.

Scénario 3. Le scénario d'élargissement des convergences : l'économie plurielle

Revendication explicite d'une référence à l'économie plurielle conditionnant un développement durable à la coexistence assumée entre :

- économie marchande internationalisée ;
- économie marchande territorialisée ;
- économie non-marchande et services publics ;
- économie sociale et solidaire.

Reconnaissance de cette approche plurielle des apports propres à l'économie solidaire soulignant les proximités avec des choix de la CFDT.



À partir de ces prémisses, construction des complémentarités pertinentes entre économie sociale et économie solidaire, autant qu'avec le syndicat.

Approfondissement des options mentionnées dans le scénario précédent grâce à un discours structuré sur le devenir de l'économie pour que la crise devienne opportunité d'un renouveau solidaire.

La perspective d'économie plurielle

Dans le prolongement du scénario précédent, il est concevable d'approfondir les convergences en opposant à l'idée d'une société de marché celle d'une économie plurielle avec marché.

En effet, l'idéologie de la société de marché s'est alimentée d'une croyance en une économie qui atteindrait la performance seulement si les mécanismes marchands étaient sans cesse préférés à d'autres systèmes d'allocations de ressources. Or cette représentation s'avère fausse.

En réalité, les formes de production et de circulation de richesses sont beaucoup plus complexes. L'entreprise utilise une main-d'œuvre qu'elle n'a ni éduquée, ni formée ; elle bénéficie d'un environnement naturel qu'elle ne crée pas ; elle hérite d'un capital social et moral, de ressources symboliques et culturelles. De plus l'économie marchande prélève largement sur la redistribution. Par exemple, l'agriculture est fortement subventionnée et selon la Commission européenne le quart des propriétés agricoles — les plus performantes, les plus modernes et les plus riches — draine les trois quarts des subventions. Les entreprises à forte valeur ajoutée pèsent aussi sur la collectivité à travers les investissements et les commandes publics, les prêts préférentiels... Les grandes industries (aéronautique, automobile, sidérurgie...) sont largement dépendantes de choix politiques et d'aides des États. Sans l'intervention de ces derniers, le système bancaire n'aurait pas pu être sauvé de l'aveu même de ses dirigeants.

La représentation de l'économie de marché comme seule source de prospérité pour l'ensemble de la société qui vit à ses dépens ne peut être sérieusement défendue, dès lors que l'on procède à une analyse empirique des flux économiques. Considérer l'économie de marché comme le lieu unique de création de richesses, c'est confondre les faits économiques avec une lecture qui « naturalise » le marché, synonyme de modernité et d'efficacité.

À la naturalisation du marché, mécanisme abstrait, il y a lieu d'opposer la pluralité de construction des marchés réels qui aboutit entre autres dans les circonstances actuelles à distinguer une économie internationalisée, gouvernée par les logiques de puissance, et une économie qui garde un ancrage territorialisé. Pour rééquilibrer les rapports de force entre capital et travail, les démarches institutionnelles de régulation de l'économie internationalisée doivent être couplées avec une relocalisation partielle des activités s'appuyant sur les composantes existantes territorialisées, dans sa dimension d'économie marchande comme d'économie sociale et d'économie solidaire.

Par ailleurs, l'importance des systèmes de protection sociale est à réaffirmer avec entre autres la gestion des biens communs par les services publics et la mise au point de dispositifs de sécurité sociale professionnelle.

La référence à une économie plurielle rompt donc avec l'illusion dangereuse d'une société de marché comme avec celle non moins risquée d'une élimination de l'économie de marché.

C'est pourquoi la reconnaissance du bien-fondé d'une telle approche plurielle progresse. Citée dans des travaux internationaux, elle inspire également des politiques régionales.

Dans ce cadre, il est beaucoup plus facile de situer l'économie solidaire à partir de nouveaux engagements pour une politique de la vie quotidienne datant des années 1960.

Ce retour sur l'originalité de l'économie solidaire souligne la proximité avec les thèmes chers à la CFDT, il autorise par ailleurs à identifier plus précisément les différences comme les ressemblances avec l'économie sociale. D'où un positionnement syndical plus pertinent vis-à-vis d'un regroupement déjà acté dans des politiques publiques d'économie sociale et solidaire, en particulier régionales.

Retour sur la genèse contemporaine de l'économie solidaire

Depuis les années 1960, les bouleversements dans les modes de vie introduisent « dans le domaine discursif des aspects de la conduite sociale qui étaient auparavant intangibles ou réglés par des pratiques traditionnelles » [Giddens, 1994 : 20]. Le manque de possibilité d'implication pour les salariés comme pour les usagers, dans le travail comme dans la consommation, est critiqué au même titre que l'approche standardisatrice de la demande orientant l'offre vers les biens de masse et vers des services stéréotypés. Se fait jour l'exigence d'une plus grande « qualité » de la vie ; de plus en plus s'oppose à la croissance quantitative la revendication d'une croissance qualitative. Il s'agit de substituer une politique du mode de vie à une politique du niveau de vie [Roustang, 1987], de prendre en compte les dimensions de participation aux différentes sphères de la vie sociale, de préserver l'environnement, de changer les rapports entre les sexes et les âges.

Cette capacité auto-réflexive s'exprime pour partie à travers de nouveaux mouvements sociaux comme le féminisme ou l'écologie. En même temps, sans qu'elles soient amplifiées par un mouvement social, des voix s'élèvent pour mettre en doute la capacité de l'intervention publique à remédier aux insuffisances du marché. Des usagers dénoncent les logiques bureaucratiques et centralisatrices des institutions redistributives : selon eux le manque d'aptitude à l'innovation génère l'inertie, le contrôle social et le clientélisme ; plus grave encore, l'inadéquation face à des situations de vie différenciées explique la survivance de fortes inégalités derrière une apparente normalisation égalisatrice.

Ces formes d'expression inédites se doublent d'une modification tendancielle des formes d'engagement dans l'espace public. Le militantisme généraliste, lié à un projet de société, impliquant une action dans la durée et de fortes délégations de pouvoir dans le cadre de structures fédératives s'affaiblit comme le montre le recul de certaines appartenances syndicales et idéologiques. Par contre, cette crise du bénévolat constatée dans des associations parmi les plus institutionnalisées se double d'une effervescence associative à base

d'engagements concrets à durée limitée, centrés sur des problèmes particuliers et œuvrant pour la mise en place de réponses rapides pour les sujets concernés [Ion, 1997 ; Barthélémy, 1994]. Parmi les démarches témoignant de cette inflexion de l'engagement, certaines affirment leur dimension économique tout en l'articulant à une volonté de transformation sociale.

C'est avant tout la dimension politique d'une « autre économie » [Lévesque, Joyal, Chouinard, 1989] qui est mise en avant dès les années 1960 par des initiatives qui, progressivement, se reconnaîtront dans la référence à l'économie solidaire.

Ce sont d'abord des entreprises « autogestionnaires » ou « alternatives » qui veulent expérimenter « la démocratie en organisation » et aller « vers des fonctionnements collectifs de travail » [Sainsaulieu et al., 1983]. Il est indéniable que beaucoup de ces expériences se sont épuisées dans les affrontements idéologiques et la confrontation à la pénurie, elles n'ont pas moins fourni des inspirations qui vont être reprises et réinterprétées dans d'autres cadres et par d'autres groupes sociaux. En tout cas, elles montrent que la volonté de démocratiser l'économie à partir d'engagements citoyens est antérieure à la « crise » économique et ne s'explique pas par le chômage et l'exclusion. Par contre, cet élément contextuel va influencer fortement dès les années 1980, ainsi qu'au moins trois autres : la tertiarisation des activités productives entraînant une montée des services relationnels comme la santé, l'action sociale, les services personnels et domestiques ; les évolutions socio-démographiques se manifestant par le vieillissement de la population, la diversification du profil des ménages, la progression de l'activité féminine ; l'accroissement des inégalités engendré par l'internationalisation néo-libérale.

Depuis les années 1980, les initiatives se revendiquant de l'économie solidaire sont locales et recouvrent comme dynamiques principales la création de nouveaux services ou l'adaptation de services existants (services de la vie quotidienne, d'amélioration du cadre de vie, culturels et de loisirs, d'environnement), l'intégration dans l'économie de populations et de territoires défavorisés [Jouen, 2000 ; Gardin, Laville, 1997]. Elles sont aussi internationales avec des tentatives pour établir de nouvelles solidarités entre producteurs du Sud et consommateurs du Nord, en particulier par le commerce équitable.

Au total les initiatives qui se sont développées dans le dernier quart du vingtième siècle renouent avec l'élan associatif de la première moitié du dix-neuvième siècle en mettant au cœur de leur passage à l'action économique la référence à la solidarité. Contrairement à ce que pourrait faire croire l'accaparement du mot solidarité par les promoteurs de certaines actions caritatives, l'économie solidaire n'est pas un symptôme de la dérégulation qui

voudrait remplacer l'action publique par la charité, nous ramenant plus d'un siècle en arrière. Elle émane d'actions collectives visant à instaurer des régulations internationales et locales, complétant les régulations nationales ou suppléant leurs manques. L'économie solidaire recherche une démocratisation de l'économie en articulant les dimensions réciprocaire et redistributive de la solidarité pour renforcer la capacité de résistance de la société à l'atomisation sociale, elle-même accentuée par la monétarisation et la marchandisation de la vie quotidienne [Perret, 1999].

Finalement, les activités d'économie solidaire se créent à partir d'initiatives associant les parties prenantes (usagers, travailleurs, volontaires, producteurs, consommateurs, habitants-collectivités publiques etc.) à travers la constitution de lieux d'échanges et de dialogues que l'on peut qualifier « d'espaces publics de proximité » [Eme, Laville, 1994]. Elles se consolident si elles parviennent à articuler de façon appropriée les différents registres de l'économie aux projets pour arriver à une combinaison équilibrée entre ressources. Leur démarche se heurte toutefois fortement au cloisonnement entre économies sur lequel est basée l'architecture institutionnelle qui sépare le marchand du non marchand et oublie l'existence d'activités non monétaires.

Des défis communs à l'économie sociale et l'économie solidaire

Pour résumer, grâce aux statuts d'économie sociale, il a été possible de maintenir dans les économies contemporaines un ensemble d'organisations qui ont pour caractéristique de limiter l'appropriation des résultats de l'activité par les actionnaires et privilégient la constitution d'un patrimoine collectif par rapport au retour sur investissement. Si elles n'adoptent pas toutes un critère de non lucrativité, elles limitent toutes la redistribution des profits aux apporteurs de capitaux. A l'heure de la *corporate governance*, elles présentent donc des garanties particulières quant à la territorialisation de leurs activités.

L'économie sociale met l'accent sur la pluralité des formes de propriété, ce qui revêt une actualité nouvelle quand la domination des actionnaires dans les sociétés de capitaux génère des effets de plus en plus perçus comme pervers par l'opinion publique. Il importe donc de préserver cet acquis parce qu'il permet de lutter contre la montée des inégalités entre les différents espaces locaux et entre les groupes sociaux. Néanmoins, les évolutions de l'économie sociale montrent qu'au-delà des statuts, la pluralité des principes économiques est à mobiliser pour que la portée de la diversité des formes de propriété ne soit pas atténuée, voire réduite à néant. C'est sur cette combinaison de principes que s'appuie l'économie solidaire.

Les initiatives d'économie solidaire mettent l'accent sur le modèle de développement et sur la participation citoyenne. Elles rappellent à l'économie

sociale qu'elle ne peut se contenter de situer sa spécificité par les statuts : l'immersion dans l'économie de marché sur le long terme génère des phénomènes de banalisation qui ne peuvent être contenus que par la recherche d'une combinaison entre une pluralité de principes économiques (marché mais aussi redistribution et réciprocité). Autrement dit, la dimension solidaire ne peut perdurer que par l'ancrage dans un engagement volontaire relevant de la réciprocité entre citoyens et par l'obtention de régulations publiques appropriées aux projets. Il ne s'agit pas de substituer à la solidarité redistributive une solidarité plus réciprocaire mais de définir des modalités de couplage pour compléter la solidarité redistributive par une solidarité réciprocaire qui participe de la création de richesses.

Ainsi, par son objet, l'économie solidaire se différencie d'une économie d'insertion pensée uniquement comme un secteur de transition et de « sas » vers l'économie de marché. Elle ne peut être définie à titre principal par la lutte contre l'exclusion.

Les initiatives d'insertion, quand elles se contentent de fournir des postes de travail limités dans le temps et destinés à déboucher sur des emplois permanents en entreprise, demeurent largement prisonnières du seul imaginaire libéral qui ne voit de vrais emplois que dans le secteur privé. L'économie solidaire, par contraste, se réfère à une économie plurielle tout en intégrant une composante d'insertion. Alors que la dynamique marchande ne suffit plus à fournir du travail pour tous, les initiatives de l'économie solidaire permettent de rendre la sphère économique plus accessible et de la « réencastrer » dans la vie sociale, tout en évitant la solution d'un secteur « occupationnel » pour les chômeurs ; elles ne restent pas prisonnières d'un concept de « sas » leur conférant comme seule fonction la préparation du retour dans l'entreprise de populations qui en avaient été éloignées, elles cherchent à élargir la sphère économique grâce à une gamme d'interventions plus vaste.

Dialogues social et civil

L'élaboration d'une stratégie d'économie sociale et solidaire appelle toutefois une action législative et réglementaire pour élargir les statuts coopératif et associatif comme pour aménager des passerelles entre ceux-ci, pour instaurer un véritable droit à l'initiative solidaire, pour consolider les soutiens institutionnels et inventer des outils comme des fonds territorialisés facilitant l'hybridation de ressources publiques et privées. Pour atteindre de tels objectifs, le rapprochement avec les syndicats s'avère indispensable, d'autant plus qu'ils sont devenus des partenaires financiers à travers l'épargne salariale solidaire. Dans une démarche d'économie au service des territoires, l'économie sociale et solidaire ne peut conforter sa crédibilité qu'en accentuant le dialogue social en son sein, et en promouvant avec des forces syndicales des formes inédites du dialogue civil dans lesquelles les partenaires sociaux sont rejoints par des représentants du monde associatif.

C'est en accentuant ces coopérations sur des projets concrets entre économie sociale et économie solidaire, en pesant ensemble vis-à-vis des pouvoirs publics et en dialoguant avec les mouvements sociaux qu'il est concevable d'arriver à une stratégie d'économie sociale et solidaire qui, dans le contexte d'une société civile désormais elle-même mondialisée, soit en mesure de compter dans l'économie plurielle du vingt-et-unième siècle.

ANNEXE METHODOLOGIQUE

Démarche pour l'insertion

Nous avons rencontré une trentaine d'acteurs de l'insertion de la CFDT. La sélection a été aléatoire sur un échantillon de personnes que nous a fourni la confédération. Nous les remercions tous de leur accueil et de leur convivialité. Nous avons par ailleurs assisté à deux rencontres de travail.

La documentation concernant l'insertion est très importante. Nous avons tenté de rassembler toutes les informations à partir de ces publications, mais nous n'avons pas eu le temps de rendre compte de toute l'étendue de cette documentation concernant les travaux CFDT et nous avons pris les documents à partir des années 2004, auxquels nous attribuons des repères alphabétiques.

- a) Rencontre Nationale des régions et des fédérations, Bierville, 30 novembre et 1^{er} décembre 2004.
- b) Session de recherche CFDT/Isst : Exclusion et insertion, du 3 au 5 octobre 2005.
- c) Exclusion Discriminations. Rencontre nationale des régions et des fédérations, les 27 et 28 mars 2007.
- d) Agir dans l'entreprise pour l'insertion, juin 2008.
- e) Revue de presse confédérale.
- f) Territoire et insertions, juin 2008.
- g) Partenariat avec d'autres pour réussir l'insertion, juin 2008.
- h) Rapport Fiddem : bilan des actions CFDT.
- i) De l'exclusion à l'emploi : *la Revue de la CFDT* n° 84, juillet/août 2007.
- j) Accompagnement pour réussir, juin 2008.
- k) Groupe de parole des allocataires du RMI Fiddem.
- l) Territoire et insertion, journée du 31 mai 2007.
- m) Missions locales pour l'insertion des jeunes. Document de travail du 19 février 2008.
- n) Constats et recommandations du collectif ALERTE, 13 décembre 2007.

Le champ de l'étude est circonscrit à des situations où les bénéficiaires des mesures d'insertion sont en interaction avec les acteurs d'insertion appartenant à la CFDT afin de détacher leur spécificité de syndicaliste des autres acteurs humanitaires et administratifs qui participent aux mêmes actions, mais qui ne sont pas soumis aux contraintes d'un syndicat qui tire sa légitimité du suffrage des salariés.

Il est bien évident que ces savoirs portés par les acteurs de l'insertion appartenant à la CFDT ne sont pas homogènes. Ils sont modelés par l'histoire militante¹⁴³ que les plus anciens ont traversée, par la culture moderne à laquelle appartiennent les plus jeunes, par leur métier, leur statut, leur fonction et leur ancrage territorial. Le critère générationnel apparaît d'autant plus important que la situation économique dans laquelle agissent les anciens et les jeunes est diamétralement différente. Les uns ayant une expérience syndicale du plein emploi, les autres l'expérience unique de la pénurie.

Nous avons dénombré plusieurs catégories d'acteurs qui agissent sur le chantier de l'insertion et qui ont des statuts, des savoirs et des fonctions différentes et auxquelles nous avons donné des noms pour les désigner (Chapitre II). Mais, avant d'approfondir cette typologie, dans un premier chapitre, nous situerons la CFDT au sein la problématique de l'insertion et montrerons son évolution. Dans un troisième chapitre, nous traiterons des enseignements des expérimentations dans lesquelles s'est engagée la CFDT et qui font l'objet d'une présentation détaillée en annexe. Ceci nous conduira à traiter des principes de ces actions, notamment celui de discrimination positive, des difficultés à les appliquer et de leurs conséquences.

Démarche pour les services à la personne et les services de proximité

Cette partie s'est appuyée sur des travaux importants réalisés par le CRIDA pour la CFDT¹⁴⁴ ou des dispositifs¹⁴⁵ dans lesquels elle était largement impliquée. Les entretiens ont donc été limités en nombre mais ont été réalisés auprès d'acteurs cédétistes très impliqués aux niveaux national et local :

— Gaby Bonnard, secrétaire national de la CFDT chargé de la protection sociale et des questions économiques ;

¹⁴³ Le fait que l'auteur de ce rapport ait une connaissance interne de la CFDT par son appartenance dès 1964 où il a exercé une fonction de délégué du personnel du premier collège pendant une quinzaine d'années, lui a permis d'avoir une plus grande facilité à entrer dans cette culture syndicale portée par les plus anciens qui ont été la majorité de l'échantillon des personnes interviewées. Avoir aussi, dans une carrière de trente-deux années d'ouvrier, pu parcourir une promotion de travailleur sans qualification (OS) pendant dix ans à celui de professionnel de 3^e catégorie, grâce à la FPA, permettait à l'observateur de réduire la distance qui le séparait de son sujet d'étude. Savoir si le fait d'avoir été en dedans avant d'être en dehors de son sujet d'étude est un avantage ou au contraire un inconvénient pour l'observation, ce sera au lecteur d'en juger.

¹⁴⁴ CODELLO-GUIJARRO P., GARDIN, L., GOUNOUF M.-F., 2001, avec la collaboration de B. Eme et J.-L. Laville, *La CFDT face à la professionnalisation des services aux personnes*, recherche réalisée à la demande de la CFDT et de l'IRES, Paris : CRIDA-LSCI, CNRS.

¹⁴⁵ , GARDIN L., GOUNOUF M.-F., *Du développement du titre emploi-service à la structuration des services aux particuliers*, recherche réalisée ABCD avec un financement du Ministère de l'emploi et des affaires sociales, Paris : CRIDA-LSCI / CNRS, janvier 1999, 83 pp.

- Maryvonne Nicole, Fédération Santé Sociaux ;
- Chantal Richard, Secrétaire Général UL Nantes ;
- Yves Verollet, représentant CFDT au Conseil économique et social, auteur de plusieurs rapports sur cette thématique.

Démarche pour la coopération internationale, les loisirs, la culture et le tourisme, l'épargne salariale solidaire, l'accès et le maintien dans le logement.

La méthodologie d'enquête adoptée repose sur la réalisation d'entretiens avec diverses personnes ressources d'une part, sur une analyse documentaire d'autre part.

Entretiens réalisés

Les personnes interviewées l'ont été sur la base des indications fournies par Jacques Rastoul et Sophie Gaudeul.

* Yvan Kagan, le 17 février 2009 = Secrétaire confédéral ; champs d'implication actuels : antiracisme, discrimination, droits de l'homme, intégration ; permanent à l'institut Belleville de 1993 à 2003 ;

* Mariano Fandos, le 11 mars 2009 = Secrétaire confédéral au service international et Europe, chargé des questions européennes ; représente la CFDT au sein du collectif "De l'éthique sur l'étiquette" ; a travaillé à l'Institut Belleville en tant que permanent ;

* Luc Martinet, le 11 mars 2009 = Responsable de l'Institut Belleville, chargé du suivi de l'Afrique et du Bassin méditerranéen, des questions de développement et des relations avec les ONG ;

* Gérard Despierre, le 26 février 2009 = Retraité ; vice-président de l'UNCOVAC, mandaté par l'Union confédérale des retraités CFDT ; administrateur de l'ANCV pour la CFDT ; ancien secrétaire confédéral, ayant pris en charge la politique de l'emploi et les questions d'insertion (cf entretien réalisé par Jacques Gautrat), puis de l'aménagement du territoire, de la politique de la ville, des vacances et du tourisme.

* Patrick Blamoutier, le 17 février 2009 = Salarié de la Caisse des dépôts et consignation ; responsable syndical et président de l'association qui fait office de CE à la Caisse des dépôts ; vice-président d'une EI dans le champ de l'imprimerie (ALPE), administrateur du groupe des œuvres sociales de Belleville, président du Comité d'engagement de SOFINEI (société de financement des entreprises d'insertion), membre du comité du label de

Finansol ; membre du groupe de travail "Épargne salariale" constitué par Jacques Rastoul ; a été "mis à disposition" de France Active pendant sept ans au cours desquels il a contribué à la redynamisation du Fonds commun de placement Insertion Emploi (FCPIE) et de la Société d'investissement de France Active (SIFA) ;

* Jean-Philippe Liard, le 11 mars 2009 = Délégué fédéral à la Fédération Chimie Energie (FCE), en charge notamment de l'épargne salariale, de la diversité, de l'insertion par l'activité économique ; titulaire confédéral à la Fondation Agir pour l'emploi (GDF Suez et EDF) ; administrateur de la SIFA pour la confédération ; membre du groupe "Épargne salariale" constitué par Jacques Rastoul ; a occupé pendant un temps le mandat confédéral au Conseil national de l'Insertion par l'activité économique (CNIAE) ; a siégé au Comité du label de Finansol.

* Jean-Luc Berho, le 11 mars 2009 = Secrétaire confédéral en charge du logement ; président de la Garantie du risque locatif ; vice-président de l'UESL (Union d'économie sociale pour le logement).

Analyse documentaire

Plusieurs séances de recueil et d'analyse documentaire ont été réalisées avec l'aide d'Annie Kuhn munch, Responsable confédérale des archives et de la documentation (les 3 et 12 février 2009). Les recherches ont été menées sur plusieurs des secteurs sélectionnés (tourisme social et solidaire, épargne salariale, coopération internationale) et de manière transversale, autour de l'entrée "économie solidaire". Plusieurs supports ont pu être consultés : dossiers d'archives, lettres de l'Institut Belleville, CFDT Magazine, Syndicalisme Hebdo, La Revue de la CFDT...

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA M., ANDREE C., BOYER R., LEBORGNE R., DELORME R., RALLE P., PETIT P., *La seconde transformation. Trajectoires du capitalisme contemporain*, Paris, Economica, 1989.
- AGLIETTA M., BRENDER A., *Les métamorphoses de la société salariale. La France en projet*, Paris, Calmann-Lévy, 1984.
- AGLIETTA M., *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des États—Unis*, Paris, Calmann-Lévy, 1976.
- AGLIETTA M., *Régulation et crises du capitalisme*, Paris, Odile Jacob, 1997.
- ALCOLEA A.M., *De l'économie solidaire à l'économie solidaire territoriale : quelles figures économiques*, Journées d'études : "Les autres figures de l'économie", 24 juin 1999, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, La Varenne.
- ALTER N., « Logiques de l'entreprise informationnelle », *Revue française de gestion*, juin-juillet-août, 3, 1989.
- ALTER N., *La gestion du désordre en entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1991.
- ALTER N., *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, Paris, Presses Universitaires de France, 1996.
- Alternatives Économiques*, « Les placements éthiques. L'épargne alternative et solidaire en 65 friches », Hors série, 1999.
- ARCHAMBAULT E., *Le secteur sans but lucratif. Associations et fondations en France*, Paris, Économica, 1996.
- ARISTOTE, *Politique*, Paris, Gallimard, 1993.
- AUER P., Emploi, marché du travail et stratégies de lutte contre le chômage in *Chroniques internationales du marché du travail et des politiques de l'emploi 1986-1989*. Paris, La Documentation française, 1990.
- Autogestions*, « Les habits neufs du président Tito : critique sociale, répression politique et luttes ouvrières en Yougoslavie », n° 6, Toulouse, Privat, 1981.
- AZNAR G., CAILLE A., LAVILLE J.L., ROBIN J., SUE R., *Vers une économie plurielle*, Paris, Syros, Alternatives économiques, 1997.
- BARBER B., All Economics are Embedded : The Career of a Concept, and Beyond, *Social Research*, vol. 62, n° 2 (été 1995).
- BARBER B., *Djihad versus Mc World. Mondialisme et intégrisme contre la démocratie*, Paris, Desclée de Brouwer, 1996.
- BAREL Y., *La marginalité sociale*, Paris, Presses Universitaires de France, 1982.
- BAREL Y., « Le grand intégrateur », *Connexions*, n° 56, 1990.
- BARTHELEMY M., *Les associations dans la société française : un état des lieux*, Fondation nationale des sciences politiques, Paris, CNRS, 1994.

- BARTHELEMY M., *Associations : un nouvel âge de la participation ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 2000.
- BARTLETT W., LE GRAND J., *Quasi-Markets and Social Policy*, Londres, Mac Millan, 1993.
- BARTOLI H., *Économie et création collective*, Paris, Économica, 1977.
- BATSTONE E., « Organization and orientation : a life cycle model of french cooperatives », *Economic and Industrial Democracy*, 4 (2), 1983.
- BELANGER P.R., LEVESQUE B., PLAMONDON M., *Flexibilité du travail et demande sociale dans les CLSC*. Québec, Gouvernement du Québec, Commission Rochan, 1987.
- BELANGER P.R., LEVESQUE B., *La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation*, UQAM, Montréal, 1990.
- BELANGER P.R., LEVESQUE B., « La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique », *Cahiers de recherche sociologique*, numéro 17, 1991.
- BELANGER P. R., LEVESQUE B., « Le mouvement populaire et communautaire : de la revendication au partenariat (1963-1992) », dans Daigle G., Rocher G., *Le Québec en jeu*, Montréal, PUM, 1992.
- BEN-NER L., VAN HOOMISSEN O., *Non Profit Organizations in the Mixed Economy*, *Annals of Public and Cooperative Economy*, Vol. 4, 1991.
- BERGER P.L., LUCKMANN T., *The Social Construction of Reality : a Treatise in the Sociology of Knowledge*, London, Penguin, 1966.
- BERGER P.L., LUCKMANN T., *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Lincksiek, 1994, (1ère édition 1966).
- BERLIN I., *Éloge de la liberté*, Paris, Calmann-Lévy, 1969.
- BERNOUX P., *Un travail à soi*, Toulouse, Privat, 1981.
- BERNOUX P. (en coll.), *De l'expression de la négociation*, six études de cas dans la région Rhône Alpes, Lyon II, GLYSI, 1985.
- BIDET E., « Economie sociale, nouvelle économie sociale et sociologie économique », in « Qu'est-ce que le tiers secteur ? Associations, économie solidaire, économie sociale », Numéro spécial de la revue *Sociologie du Travail*, n°4, 2000.
- BILLIS D., *Organising Public and Voluntary Agencies*. London, Routledge, 1993.
- BLUMBERG P., *The sociology of participation*, London, Constable, 1968.
- BOISARD P., CARTRON D., GOLLAC M., VALEYRE M., *Temps et Travail. La durée du travail*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002.
- BOLTANSKI L., THÉVENOT L., « Justesse et justice dans le travail », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, 33, Paris, Presses Universitaires de France, 1990. BOLTANSKI L., THÉVENOT L., *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.
- BORGHI V., MAGATTI M., *Mercato e Società. Introduzione alla sociologia economica*, Rome, Carocci, 2002.
- BORZAGA C., *The Economics of the Third Sector In Europe : The Italian Experience*, Department of Economics, University of Trento, Trento, 1998.

- BORZAGA C., DEFOURNY J., *Social Enterprises in Europe*, Routledge, 2001.
- BORZEIX A., LINHART D., « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail* XXX, n° 1, 1988.
- BORZEIX A., LINHART D., SEGRESTIN D., *Sur les traces du droit d'expression.*, Paris, CNAM, 2 tomes, 1985.
- BOTTOMORE T.B., *Elites and societies*, Harmondsworth, 1964.
- BOULDING K., *La economia del amor y del temor*, Alianza Editorial, Madrid, 1973.
- BOULTE P., *Le diagnostic des organisations appliqué aux associations*, Paris, Presses Universitaires de France, 1991.
- BOURDIEU P., « Le champ économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 119, septembre 1997.
- BOURGEOIS L., *Solidarité*, Paris, Colin, 1902.
- BOYER R., CORIAT B., *Is a new mode of development emerging ? From technical flexibility to macro-stabilization : a tentative analysis*, CEPREMAP, ronéo, 1987.
- BOYER R. (dir.), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte, 1987.
- BOYER R., « Vers une théorie originale des institutions économique », in R. Boyer, Y. Saillard (sous la dir.), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1995a.
- BOYER R., « Aux origines de la théorie de la régulation », in R. Boyer, Y. Saillard (sous la dir.), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1995b.
- BOYER R., SAILLARD Y. (sous la dir.), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1995.
- BRANNEN P., BATSTONE E., FATCHETT D., WHITE P., *The worker directors : a sociology of participation*, London, Hutchinson, 1976.
- BRAUDEL F., *Civilisation matérielle, économie et capitalisme*, Paris, Armand Colin, 3 tomes, 1980.
- BRIGGS A., *The Welfare State in Historical Perspective*, Archives européennes de sociologie II, 1961.
- BRUNHES B., *La flexibilité du travail en Europe*, note pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Paris, 1988.
- BUNEL J., BONAFE-SCHMITT J.P., *Le triangle de l'entreprise*, Lyon, GLYSI, 1985.
- CAILLÉ A., « Comment on écrit l'histoire du marché ; réflexions critiques sur le discours historien, plus particulièrement inspirées par « Civilisation matérielle, économie et capitalisme » de Fernand Braudel, *La Revue du Mauss*, n°s 3-4, 3^{ème} et 4^{ème} trimestre 1982 ; n° 5, 1^{er} trimestre 1983.
- CAILLE A., *La démission des clercs. La crise des sciences sociales et l'oubli du politique*, Paris, La Découverte, 1993.
- CAILLÉ A., « Ce que donner veut dire. Don et intérêt », *Revue du MAUSS*, n° 1, Paris, La Découverte, 1993.
- CAILLÉ A., « Embeddedness, Ordres et Contextes », in A. Jacob, H. Vérin (ed.), *L'Inscription Sociale du Marché*, Paris, Éditions L'Harmattan, 1995.

CAILLE A., « Jugments de fait, jugements de raison et jugements de valeur » in H. Brochier (dir.), *L'économie normative*, Paris, Economica, 1997.

CAILLE A., « Engagement sociologique et démarche idéaliste-typique », *Sociologie du travail*, Dossier-débat : L'engagement du sociologue (suite), numéro 3, volume 41, juillet-septembre 1999.

CAILLÉ A., *Anthropologie du don*, Paris, Desclée de Brouwer, 2000.

CAILLÉ A., « La société civile mondiale qui vient », in J.L. Laville, A. Caillé, P. Chanial, E. Dacheux, B. Eme, S. Latouche, *Association, démocratie et société civile*, Paris, La Découverte-Mauss, 2001.

CAILLÉ A., LAVILLE J.L., « Vers un revenu minimum inconditionnel ? », *La Revue du Mauss Semestrielle*, n° 7, 1^{er} trimestre, Paris, La Découverte, 1996.

CAILLE A., LAVILLE J.L., « Présentation », *La revue du MAUSS semestrielle*, n° 11, Une seule solution, l'association ? Socio-économie du fait associatif, 1998.

CAILLÉ A., LAVILLE J.L., « Une seule solution, l'association ? Socio-économie du fait associatif », *La revue du MAUSS semestrielle*, n° 11, 1^{er} semestre 1998.

CAILLÉ A., LAVILLE J.L., « L'autre socialisme. Entre utilitarisme et totalitarisme », *La revue du MAUSS semestrielle*, n° 16, second semestre 2000.

CAILLE A., LAZZERI C., SENNELART M. (dir.), *Histoire raisonnée de la philosophie morale et politique : le bonheur et l'utile*, Paris, La Découverte, 2001.

CALLON M., « Introduction : the embeddedness of economic markets in economics », in M. Callon (ed.), *The laws of the markets*, *The Sociological Review*, Blackwell Publishers, 1998.

CALLON M., « Ni intellectuel engagé, ni intellectuel dégagé : la double stratégie de l'attachement et du détachement », *Sociologie du travail*, Dossier-débat : L'engagement du sociologue, numéro 1, volume 41, janvier-mars 1999.

CALLON M., La sociologie peut-elle enrichir l'analyse économique des externalités ? Essai sur la notion de débordement, in D. Foray, J. Mairesse, *Innovations et performances. Approches interdisciplinaires*, Paris, Éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, 1999.

CARVALHO DE FRANÇA FILHO G., *Sociétés en mutation et nouvelles formes de solidarité : le phénomène de l'économie solidaire en question - l'expérience des régies de quartier au carrefour de logiques diverses*, Thèse en Sociologie, Université de Paris 7, 2001.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.

CASTORIADIS C., *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Le Seuil, 1975.

CÉRÉZUELLE D., *Pour un autre développement social. Au-delà des formalismes techniques et économiques*, Paris, Desclée de Brouwer, 1996.

CEREZUELLE D., ROUSTANG G., *Autoproduction et développement social*, rapport d'étape, Paris, Argo-Ile de France, novembre 1998.

CHANARON J.J., *Cercles de qualité et transformation du procès de travail industriel*, Paris, M.R.T. (CPE) 1985.

CHANIAL P., « Espaces publics, sciences sociales et démocratie », introduction au dossier : Les espaces publics, *Quaderni*, n° 18, automne 1992.

CHANIAL P., « Donner aux pauvres, jalons d'une histoire de l'assistance vue sous l'angle de l'inconditionnalité conditionnelle », in *Vers un revenu minimum inconditionnel ?*, *La Revue du Mauss Semestrielle*, n° 7, 1^{er} trimestre, Paris, La Découverte, 1996.

CHANIAL P., *1848-1998 : l'association est-elle une politique ?*, Communication au colloque "1998 : l'actualité de 1848. Économie et solidarité" ; Paris, 1998.

CHANIAL P., « Le socialisme, un (anti)-utilitarisme sympathique ? », in *Revue du Mauss*, n° 16, « L'autre socialisme », Paris, La Découverte-Mauss, second semestre 2000.

CHANIAL P., « Démocratie et raison communicationnelle. De l'école de Francfort à Habermas », in A. Caillé, C. Lazzeri, M. Sennelart (dir.), *Histoire raisonnée de la philosophie morale et politique : le bonheur et l'utile*, Paris, La Découverte, 2001.

CHANIAL P., « La République, la question sociale et l'association », in *Les Annales de la recherche urbaine*, n°89, « Le foisonnement associatif », Paris, Juin 2001.

CHANIAL P., *Justice, don et association. La délicate essence de la démocratie*, Paris, La Découverte, 2001a.

CHANIAL P., LAVILLE J.L., « Société civile et associationnisme : une analyse socio-historique... », in *Politique et sociétés*, « Gouvernance et société civile », Volume 20, numéros 2-3, 2001.

CHANIAL P., LAVILLE J.L., « L'économie solidaire : une question politique », *Mouvements*, n° 19, La Découverte, janvier-février 2002.

CHANLAT J.F., L'analyse sociologique des organisations : un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine (1970-1988), *Sociologie du travail*, n° 3/89, 1989.

CHANTELAT P., « La nouvelle Sociologie Economique et le lien marchand », *Revue française de sociologie*, numéro 3, volume 43, Ophrys, juillet-septembre 2002

CHAUVIÈRE M., GODBOUT J.T., *Les usagers entre marché et citoyenneté*, Paris, L'Harmattan, 1992.

CHEVALLIER F., « Machinex : l'essoufflement des cercles de qualité », *Cahier de recherche du Centre HEC-ISA*, 1988.

CHOURAQUI A., TCHOBANIAN R., *Le droit d'expression des salariés dans les entreprises françaises*, Communication au 7^{ème} congrès mondial de l'Association Internationale de Relations Professionnelles (Hambourg, 1986). Aix-en-Provence, document LEST, 1987.

CLARKE J., *Democratizing Development : the Role of Voluntary Organizations*, Londres, Earthscan, 1991.

COHEN J.L., ARATO A., *Civil Society and Political Theory*, The MIT Press, Cambridge, Massachussets, and London, England 1994.

Cooperative Union of Canada, *Social Auditing : a Manual for Co-operative Organizations*, Toronto, CUC, Social Audit Task Force, 1985.

COQUELIN C., Des sociétés commerciales en France et en Angleterre. *Revue des deux mondes*, Août, 1843.

CORIAT B., *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Bourgois, 1979.

CORIAT B., *Flexibilité technique et production de masse. De la spécialisation flexible à la flexibilité dynamique*. Communication au colloque international sur la théorie de la régulation, Barcelone, 1988.

- CORIAT B., *L'atelier et le robot*, Paris, Bourgois, 1990.
- CORNFORTH C., THOMAS A., LEWIS J., SPEAR R., *Developing successful worker co-operatives*, Londres, Sage publications, 1988.
- CORPET O., « Collectifs d'intervention et mouvements alternatifs », *Communautés*, n° 62, octobre-décembre 1982.
- CORPET O., HERSENT M., LAVILLE J.L., « Le savoir sans privilèges », *Revue internationale d'action communautaire*, 15/5, Montréal, 1986.
- COURPASSON D., *L'Action contrainte. Organisations libérales et domination*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.
- COUTROT T., *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, 1998.
- CROFF B., *Seules. Genèse des emplois familiaux*. Paris, Editions Métailié, 1994.
- D'IRIBARNE P., *La logique de l'honneur*, Paris, Le Seuil, 1989.
- D'IRIBARNE P., *Le chômage paradoxal*, Paris, Le Seuil, 1990.
- DAHRENDORF R., *Classes et conflits de classes dans la société industrielle*, traduction française, Paris-La Haye, Mouton, 1972.
- DE CERTEAU M., *La culture au pluriel*, Paris, Christian Bourgois, 1980.
- De GAULEJAC V., TABOADA LEONETTI I., *La lutte des places*, Paris, EPI, 1994.
- DE LEONARDIS O., Declino della sfera pubblica e privatismo, Estratto da *Rassegna Italiana di Sociologia*, Anno XXXVIII, n. 2, Bologna : Il Mulino, Guigno 1997.
- DE NANTEUIL-MIRIBEL M., *Les dilemmes de l'entreprise flexible*, Belgique, Université Catholique de Louvain ; France, Laboratoire de sociologie du changement des institutions, Mai 2002.
- DE TOCQUEVILLE A., *De la démocratie en Amérique*, Paris, Gallimard, édition 1991.
- DEFOURNY J., DEVELTERE, FONTENEAU (eds), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris-Bruxelles, De Boeck Université, 1999.
- DEFOURNY J., FAVREAU L., LAVILLE J.L., *Insertion et nouvelle économie sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998
- DEFOURNY J., NYSSSENS M., SIMON M., *Associations, économie sociale et insertion : l'expérience de la Belgique*, Liège-Louvain, CIRIEC, 1996.
- DELABRE G., GAUTIER J.M., Le socialisme associationniste pratiqué et la révolution de 1848. *Revue d'économie sociale IV*, avril-juin, 1985.
- Délégation générale à l'innovation sociale et à l'économie sociale, Ministère de l'éducation nationale, *Les institutions de l'économie sociale*, Paris : Banque intermédiaire pour la documentation des programmes d'enseignement et de recherches sur l'économie sociale, 1992.
- DELORS J., GAUDIN J., « Pour la création d'un troisième secteur », *Comment créer des emplois*, Centre de recherche, Travail et société, Université Paris IX, mars 1979.
- DEMOUSTIER D., *Les coopératives de production*, La Découverte, 1984.
- DESROCHE H., *Le projet coopératif*, Paris, Les Editions ouvrières, 1976.

- DESROCHE H., *Solidarités ouvrières I, sociétaires et compagnons dans les associations coopératives (1831-1990)*, Paris : Éditions ouvrières, 1981.
- DESROCHE H., « Les auteurs et les acteurs : la recherche coopérative comme recherche-action », *Communautés*, n° 59, janvier-mars, 1983.
- Di MAGGIO P.J., POWELL W.W., « The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Sociological Review*, vol. 48, avril, 1983.
- D'IRIBARNE A., « Nouveau modèle d'entreprise et contexte national » in R. Boyer, B. Coriat, *Emploi, croissance et compétitivité*, Paris, Syros Alternatives, 1992.
- DOBBIN F., *Forging Industrial Policy : The United States, Britain and France in the Railway Age*, Cambridge, University Press, 1994.
- DOERINGER P., PIORE M., *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath and Company, Lexington (Mass.), 1971.
- DONATI P., Towards an Integrated and Synergized Social Policies : Concepts and Strategies. *Innovation*, vol. 5, n° 1, 1992.
- DONATI P., *Sociologia del terzo settore*, Roma, La Nuova Italia Scientifica, 1996.
- DONZELOT J., *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Fayard, 1984.
- DONZELOT J., *Face à l'exclusion : le modèle français*, Paris, Esprit, 1991.
- DU TERTRE C., *La dimension sectorielle de la régulation*, Ronéo, Paris, IRIS-CNRS, Université Paris-Dauphine, 1994.
- DU TERTRE C., « Le changement du travail et de l'emploi : le rôle majeur des relations de service », *Les Cahiers de Syndex*, n° 4, 1995.
- DUBAR C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991.
- DÜLL K., « Regards sur la sociologie du travail française », *Sociologie du travail*, 1, 1980.
- DUMONT L., Préface à K. Polanyi, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, (traduction française), Paris, Gallimard, 1983.
- DUPUY J.P., EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., ORLEAN A., SALAIS R., THEVENOT L., « Introduction », *Revue Économique*, vol. 40, n° 2, 1989.
- DURKHEIM E., *Les Règles de la méthode sociologique*, PUF, Quadrige 2, 1895.
- DURKHEIM E., *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Presses Universitaires de France, 1956.
- DURKHEIM E., *Morale et philosophie*, Paris, Presses Universitaires de France, 1974.
- DZIMIRA S., *Les Cahiers du GERFA*, n° 1 (2), 1^{er} semestre 2001.
- ELEY G., « Nations, Publics and Political Cultures : Placing Habermas in the Nineteenth Century », in Calhoun C. (ed.), *Habermas and the Public Sphere*, *The MIT Press*, Cambridge, Massachussets, and London, England, 1992.
- EME B., « Changement social et solidarités », *Travail*, n° 29, été-automne 1993.
- EME B., *Lecture d'Habermas et éléments provisoires d'une problématique du social solidariste d'intervention*, mimeograph, Paris, CRIDA-LSCI, IRESCO-CNRS, 1993.

EME B., « Insertion et économie solidaire », in B. Eme, J.L. Laville, *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.

EME B., *Politiques publiques, société civile et association d'insertion par l'économie*, ronéo, CRIDA-LSCI, Commissariat Général du Plan, 1996.

EME B., « Les constructions sociales de l'insertion par l'économie. Histoire, publics accueillis, activités », Rapport pour le Commissariat Général du Plan, Paris, CRIDA-LSCI, juin 1996.

EME B., Aux frontières de l'économie : politiques et pratiques d'insertion, in *Cahiers Internationaux de Sociologie*, « Sociologies économiques », Volume CIII, Paris, Presses Universitaires de France, 1998.

EME B. « Les associations ou les tourments de l'ambivalence », in J.L. Laville, A. Caillé, P. Chanial, E. Dacheux, B. Eme, S. Latouche, *Association, démocratie et société civile*, Paris, La Découverte-Mauss, 2001.

EME B., Rencontre-débat, « L'association », *Les Cahiers du Groupe d'Études et de Recherches sur le Fait Associatif*, n° 1, « L'économie solidaire. Perspectives habermassiennes », 1^{er} semestre 2001.

EME B., DZIMIRA S., « L'économie solidaire. Perspectives habermassiennes » (2), *Les Cahiers du GERFA*, n° 1, 1^{er} semestre 2001.

EME B., LAVILLE J.L., MARÉCHAL J.P., « L'économie solidaire : état des lieux et enjeux », *La pensée*, n° 326, avril-juin 2001.

EME B., LAVILLE J.L. (dir.) *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.

EME B., LAVILLE J.L., *Création d'emplois et processus d'insertion dans les services de proximité*, Paris, CRIDA-LSCI, CNRS, 1994.

EME B., LAVILLE J.L., « Économie plurielle, économie solidaire : précisions et compléments », in *Vers un revenu minimum inconditionnel ?*, *La Revue du Mauss Semestrielle*, n° 7, 1^{er} trimestre, Paris, La Découverte, Mauss, 1996.

EME B., LAVILLE J.L., « Economie plurielle, Economie solidaire. Précisions et compléments », in *La revue du MAUSS*, n° 7, 1^{er} semestre 1996a.

EME B., LAVILLE J.L., « Donner sa place à l'économie solidaire », *Projet*, « Tisser le social », n° 247, septembre 1996b.

EME B., LAVILLE J.L., « L'enjeu de la confiance dans les services relationnels », in : R. Laufer, M. Orillard (éd), *La construction de la confiance*. Paris, L'Harmattan, 2000.

EME B., LAVILLE J.L., « Pour une approche pluraliste du tiers secteur », *Mana, revue de sociologie et d'anthropologie*, n° 7, premier semestre 2000a, Caen, Presses Universitaires de Caen.

EME B., LAVILLE J.L., « Effritement du salariat et perspectives de l'économie solidaire », in M.H. Soulet (éd), *Le travail, nouvelle question sociale*. Fribourg, Editions universitaires Fribourg Suisse, 2000b.

ENJOLRAS B., *Le marché providence. Aide à domicile, politique sociale et création d'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1995.

ENJOLRAS B., « Associations et isomorphisme institutionnel », *Revue des Études coopératives, mutualistes et associatives*, Vol 75, n° 261, 1996

- ESPING-ANDERSEN G., *The three Worlds of Welfare Capitalism*, Harvard, Harvard University Press, 1990.
- ETZIONI A., *The moral Dimension : toward a New Economics*, New-York, The Free Press, Mac Millan, 1988.
- EVERS A., *Social capital and civic commitment. On Putnam's way of understanding*, Conférence internationale sur le capital social, Copenhagen Observatory, Danish Board of Social Welfare, Copenhagen, 28, 29 Mai 2001
- EVERS A., Part of the Welfare Mix : The third sector as an intermediate area in *Voluntas*, International Journal of Voluntary and Non-Profit Organisations, n° 6/2, 1995.
- EVERS A., « The Welfare mix approach. Understanding the pluralism of Welfare systems » in A. Evers, I. Svetlik (dir.). *Balancing pluralism. New Welfare Mixes in Care for the Elderly*, European center Vienna, Aldershat Averbury, 1993.
- EWALD F., *L'État-providence*, Paris, Seuil, 1986.
- EYMARD-DUVERNAY F., « Introduction : les entreprises et leurs modèles ». *Cahiers du centre d'études de l'emploi*, no 30, V-XXII, 1987.
- EYMARD-DUVERNAY F., « Les entreprises et leurs modèles, introduction à Entreprises et produits », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, 30, Paris, Presses universitaires de France, 1987.
- EYRAUD F., D'IRIBARNE A., MAURICE M., RYCHENER F., *Des entreprises en mutation dans la crise, apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs*, Aix-en-Provence, LEST, 1986.
- FAUQUET G., *Œuvres complètes*, Paris, Éditions de l'Institut des études coopératives, 1965 (1^{ère} édition, 1935).
- FAVEREAU O., « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, vol. 40, n°2, mars 1989.
- FAVREAU L., La dynamique associative au Sud : une mise en perspective, in *La Revue du Mauss*, Une seule solution, l'association ? Socio-économie du fait associatif, n° 11, 1er semestre, 1998.
- FAVROT-LAURENS G., *Culture domestique et pratiques de délégation*, recherche pour le Plan Construction-Architecture, Toulouse, 1996.
- FERRARA M., The Southern Model of Welfares in Social Europe, *Journal of European Social Policies*, vol. 6, n° 1, 1996.
- FERRATON C., *L'idée d'association (1830-1928)*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Lumière Lyon 2, 2002.
- FERRY J.M., « Les transformations de la publicité politique », *Hermès*, n° 4, 1989.
- FERRY J.M., *Les puissances de l'expérience*, Paris, Éditions du Cerf, tome 2, 1991.
- FITOUSSI J.P., ROSANVALLON P., *Le nouvel âge des inégalités*, Paris, Éditions du Seuil, 1996.
- FLIGSTEIN N., *The Transformation of Corporate Control*, Cambridge, Harvard University Press, 1990.
- FOLBRE N., *De la différence des sexes en économie politique*, Paris, Des Femmes (traduction française), 1997.

- FRAISSE L., GARDIN L., LAVILLE J.L., *Coordination de 15 études visant à la recherche d'information sur initiatives locales pour combattre l'exclusion sociale*, Etude pour la DGXII (Science Recherche et Développement) de la Commission des Communautés Européennes, 2000.
- FRAISSE L., GARDIN L., LAVILLE J.L., « Les externalités positives dans l'aide à domicile : une approche européenne », in J.L. Laville, M. Nyssens (dir.) *Les services sociaux entre associations, État et marché*, Paris, La Découverte-Mauss, 2001.
- FRANCFORT I., OSTY F., SAINSAULIEU R., UHALDE M., *Les Mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 1996.
- FRANZ H.J., Selbsthilfe zwischen sozialer Bewegung und spezifischer Organisations form sozial politischer Leistungserbringung, in : Kaufman(ed.) : Staat, inermédiäre Instanzen und Selbsthilfe. Bedingungsanarysen sozialpolitischer Intervention, Munchen, 1987.
- FREUND J., *Sociologie de Max Weber*, Paris, Presses Universitaires de France, 1966.
- GADREY J., Rapports sociaux de service : une autre régulation, *Revue économique*, n°1, janvier 1990.
- GADREY J., *Services : la productivité en question*, Paris, Desclée de Brouwer, 1996.
- GADREY J., « La gauche et le marché : une incompréhension plurielle », *Le Monde*, 10 Mars 1999.
- GAIGER L.I., *L'économie solidaire dans la région de Porto Alegre, Brésil : quels tournants pour une nouvelle mondialisation ?*, Sao Leopoldo, Unisinos, 2001.
- GAILLARD C., *Les ateliers nationaux : bilan d'un volontarisme politique et étatique*, Communication au colloque "1998 : l'actualité de 1848. Économie et solidarité".
- GANNE B., *Milieus industriels et systèmes industriels locaux : une comparaison France-Italie*, Bron, Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle, 1988.
- GARDIN L., LAVILLE J.L. (dir.), *Les Initiatives locales en Europe, Bilan économique et social d'initiatives locales de développement et d'emploi en Europe*, Paris, CRIDA, étude réalisée pour la Commission des Communautés Européennes, DGV, 1996.
- GARDIN L., LAVILLE J.L. (dir.), *Les initiatives locales en Europe. Bilan économique et social*. Paris, CRIDA-LSCI, CNRS, 1997.
- GARDIN L., *Les initiatives solidaires, la réciprocité face au marché et à l'Etat*, Ramonville Saint-Agne : Editions Erès, 2006.
- GAUCHET M., « La société d'insécurité », in J. Donzelot (dir.), *Face à l'exclusion*, Paris, Éditions Esprit, 1991.
- GAUCHET M., « Essai de la psychologie contemporaine », *Le Débat*, n° 99, mars-avril, 1998.
- GAURON A., *L'empire de l'argent. Essai sur la mondialisation*, Paris, Desclée de Brouwer, 2002.
- GAUTRAT J., LAVILLE J.L., *Recherches sur la participation dans le groupe Thomson grand-public*, Paris, CRIDA-LSCI-IRESCO-CNRS, 1988.
- GAUTRAT J., LAVILLE J.L., *Management participatif et expression des salariés*, Paris, Travaux sociologiques du LSCI n° 9, CRIDA/LSCI-CNRS, 1989.

- GAUTRAT J., LAVILLE J.L., avec la collaboration de Boulte P., M.F. Gounouf, M.S. Rushton, *Gros plan sur la modernisation du service public*, Paris, CRIDA-LSCI-IRESO-CNRS, 1991.
- GAUTRAT J., MARTIN D., *Cheminement inventif d'une démarche participative*, Paris, CRESST, LSCI-IRESO CNRS, 1984.
- GAUTRAT-MOTHE J., « Le participatif comme méthode de traitement prévisionnel de l'aléatoire » in D. Martin (dir.), *Participation et changement social dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1989.
- GAZIER B., MARSDEN D., SILVESTRE J.J., *Repenser l'économie du travail*, Octares Éditions, Toulouse, 1998.
- GENEREUX J., *Les vraies lois de l'économie*, Paris, Le Seuil, Vol. I, 2001, Vol. II, 2002.
- GHERARDI S., MASIERO A., *The impact of organizational culture on life cycle and decision making processes in newborn co-operatives*, Université de Tente, 1986.
- GIDDENS A., *Beyond Left and Right, The Future of Radical Politics*, Cambridge, Polity Press, 1994.
- GIDDENS A., *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, (traduction française) 1994.
- GIDE C., *Économie sociale*, Paris, Sirey, 1905.
- GIDE C., L'école nouvelle in *Quatre écoles d'économie sociale*, Paris, Fischbacher, 1890
- GISLAIN J.J., STEINER P., *La sociologie économique 1890-1920*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995.
- GODBOUT J.T., *La participation contre la démocratie*. Montréal : Editions coopératives Albert Saint-Martin, 1983.
- GODBOUT J.T., *Le don, la dette et l'intérêt. Homo donator es homo oeconomicus*, Paris, La Découverte-Mauss, 2000.
- GODBOUT J.T., CAILLÉ A., *L'esprit du don*, Paris, La Découverte, 1992.
- GOFFMAN E., *Asiles*. Paris, Les Editions de Minuit, (traduction française), 1968.
- GORZ A., *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, Paris, Editions Galilée, 1988.
- GORZ A., *Misères du présent, richesse du possible*, Paris, Editions Galilée, 1997.
- GOSSEZ R., *Les ouvriers de Paris*, Livre 1, L'Organisation (1848-1851), Société d'histoire de la révolution de 1848, Paris, 1967.
- GRANOVETTER M., « Draft chapters form society and economy », The social construction of economic institutions, 1990.
- GRANOVETTER M., *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer, 2000.
- GREFFE X., *Nouvelles demandes, nouveaux services*, Commissariat Général du Plan, Paris, La Documentation Française, 1990.
- GRET M., SINTOMER Y., *Porto Alegre : l'espoir d'une autre démocratie*, Paris, La Découverte, 2002.
- GROUX G., LEVY C., « Mobilisation collective et productivité économique. Le cas des cercles de qualité dans la sidérurgie », *Revue française de sociologie*, n°1, 1985.

- GUERIN I., VALLAT D., Les expériences de crédit solidaire, *Économie et Humanisme*, n° 345, juillet 1998.
- GUESLIN A., *L'invention de l'économie sociale*, Paris, Economica, 1987.
- GUI B., « The Economic Rationale for the Third Sector », in *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 4, 1991.
- GUI B., Fondement économique du tiers secteur, *Revue des études coopératives, mutualistes et associatives*, n° 44-45, 4e trimestre 1992 - 1er trimestre 1993.
- HABERMAS J., *L'espace public*, Paris, Payot, 1978.
- HABERMAS J., *Logique des sciences sociales et autres essais* Paris, Presses Universitaires de France, 1987 (traduction française).
- HABERMAS J., *Théorie de l'agir communicationnel*, Paris, Fayard, 1987.
- HABERMAS J., « Vingt ans après : la culture politique et les institutions en RFA », *Le Débat*, septembre-octobre, Paris, Gallimard, 1988.
- HABERMAS J., « La souveraineté populaire comme procédure. Un concept normatif d'espace public », *Lignes*, n° 7, septembre 1989.
- HABERMAS J., *Écrits politiques*. Paris, Le Cerf, 1990.
- HABERMAS J., « L'espace public, 30 ans après », *Quaderni*, n° 18, automne 1992.
- HANSMANN H., *The Ownership of Enterprise*, Harvard University Press, 1996.
- HARRIBEY J.M., « De la fin du travail à l'économie plurielle : quelques fausses pistes », *Le bel avenir du contrat de travail*, Paris, Editions Syros, 2000.
- HEBER-SUFFRIN C., *Les savoirs, la réciprocité et le citoyen*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.
- HEBER-SUFFRIN C., *Échanger les savoirs*, Paris, Desclée de Brouwer, 1992.
- HENAFF M., « De la philosophie à l'anthropologie. Comment interpréter le don ? » entretien in *Esprit* 2, dossier : « Y a-t-il encore des biens non marchands ? », février 2002.
- HENAFF M., *Le prix de la vérité. Le don, l'argent, la philosophie*, Paris, Le Seuil, 2002a.
- HERMAN R. D., *Why is there a Third Sector ? Bringing Politics Back in School of Business and Public affairs*, University of Missouri, Kansas city, 1984.
- HERNES H., *Welfare State and Woman Power : Essays in State Feminism*, Oslo, Norwegian University Press, 1987.
- HIRSCHMAN A.O., *Les passions et les intérêts*, Paris, Presses Universitaires de France, 1980.
- HIRSCHMAN A.O., *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Les Éditions Ouvrières, (traduction française) 1970.
- HOCHSCHILD A., *The Managed Heart, Commercialization of Human Feeling*, University of California Press 1983.
- HONNETH A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, 2000.
- HOUSSIN C., LAVILLE J.L., « Participation et formation : le cas des coopératives de travail », *Revue des études coopératives, mutualistes et associatives*, n° 32, 4^e trimestre, 1989.
- HUBER J., « Projets auto-organisés et réseaux d'entraide, *Futuribles*, n° 40, janvier 1981.

ION J., « Lien social, groupements volontaires et représentation », in *Le lien social*, Tome 1 bis. Actes du XIIIème colloque de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française. Université de Genève, 1989.

ION J., *La fin des militants*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1997.

JEANTIN M., « L'entreprise non capitaliste en économie de marché, *Procès*, n° 7, 1981.

JESSOP B., « The Transition to Post-Fordism and the Schumpeterian Workfare State », in R. Burrows, B. Loader (eds), *Towards a Post-Fordist Welfare-State ?*, London, Routledge, 2000.

JOBERT B., *Le tournant néo-libéral*, Paris, L'Harmattan, 1996.

JOBERT A., *Les espaces de négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Éditions Octarès, 2000.

JOUEN M., *Diversité européenne : mode d'emploi*, Paris, Descartes & Cie, 2000.

JOUEN M., *Les initiatives locales de développement et d'emploi*, Bruxelles, Commission européenne, mars 1995.

JUAN S., « Note critique : mouvements ou appareils associatifs », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, janvier-mars 2001.

KAUFMANN J.C., *Faire ou faire faire ? Familles et services*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 1996

KERN H., SCHUMANN M., *Das ende der Arbeitsteilung ? Rationalisierung in der industriellen production* (Fin de la division du travail ? Rationalisation dans la production industrielle), 1984.

KIRKHAM M., *Industrial producer coopération in Britain three case studies*, MA thesis, University of Sheffield, 1973.

LADRIÈRE P., *Pour une sociologie de l'éthique*, Paris, Presses Universitaires de France, 2001.

LAFORE R., « Droit d'usage, droit des usagers : une problématique à dépasser », in M. Chauvière, J.T. Godbout, *Les usagers entre marché et citoyenneté*, Paris, L'Harmattan, 1992.

LALLEMENT M., *Travail et emploi, le temps des métamorphoses*, Paris, L'Harmattan, 1994.

LALLEMENT M., Renaissance de la sociologie économique, *Sociologie du travail*, XXXVIII-2, 1996a.

LALLEMENT M., *Relations professionnelles et régulation de l'emploi : France-Allemagne, allers et retours*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Paris X-Nanterre, 1996b.

LALLEMENT M., *La gouvernance de l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.

LALLEMENT M., *Théorie économique, sozialökonomik et sociologie économique : Max Weber et les apories de la rationalisation économique*, Griot-Cnam, 2002, ronéo.

LAPASSADE G., LOURAU R., *Clefs pour la sociologie*, Paris, Seghers, 1971.

LATOUCHE S., « Malaise dans l'association ou pourquoi l'économie plurielle et solidaire me laisse perplexe », in J.L. Laville, A. Caillé, P. Chanial, E. Dacheux, B. Eme, S. Latouche, *Association, démocratie et société civile*, Paris, La Découverte-Mauss, 2001.

LATOUR B., JOLIOT, « L'histoire et la physique mêlées », in M. Serres (dir.), *Eléments d'histoire des sciences*, Paris, Bordas, 1989.

LAVILLE J.L., « Le partage du savoir à l'épreuve, *Autogestions*, n° 18, Toulouse, 1984.

- LAVILLE J.L., *Communauté et société : l'actualité d'une typologie classique*, ronéo, Paris, CRIDA-LSCI, CNRS-IRESO, 1992.
- LAVILLE J.L. (dir.), *Les services de proximité en Europe*, Paris, Syros, 1993.
- LAVILLE J.L., *Collectifs et coopératives de travail en Europe. Éléments pour un bilan 1970-1990*, Paris, CRIDA-LSCI, CNRS, 1994.
- LAVILLE J.L., *L'économie solidaire, une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.
- LAVILLE J.L., « Le Renouveau de la Sociologie économique », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Vol. CIII, 1997.
- LAVILLE J.L., « L'association : une liberté propre à la démocratie », in J.L. Laville, R. Sainsaulieu (dir.), *Sociologie de l'association*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.
- LAVILLE J.L., *L'economia solidale*, Torino, Bollati Boringhieri, 1998.
- LAVILLE J.L., *Une troisième voie pour le travail*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.
- LAVILLE J.L., *L'économie solidaire. Une perspective internationale*, Paris Desclée de Brouwer, réédition 2000.
- LAVILLE J.L., « Le tiers secteurs, un objet d'étude pour la sociologie économique », in *Sociologie du Travail*, n° 4, 2000.
- LAVILLE J.L., avec la collaboration de R. Duhm, B. Eme, S. Gherardi, R. Mac Farlane, A. Thomas, *Les services de proximité en Europe*, Paris, Syros, 1992.
- LAVILLE J.L., CAILLE A., CHANIAL P., DACHEUX E., EME B., LATOUCHE S., *Association, démocratie et société civile*, Paris, La Découverte, 2001.
- LAVILLE J.L., LALLEMENT M., « Qu'est-ce que le tiers secteur ? Association, économie solidaire, économie sociale », *Sociologie du travail*, n° 4, Vol. 42, Octobre – Décembre 2000.
- LAVILLE J.L., MAHIOU I., *Interactions économiques et sociales dans les coopératives de production*, Recherche réalisée pour le Ministère de la recherche, Paris, CRIDA, 1984.
- LAVILLE J.L., MINGIONE E., « Sociologia economica. Nuova prospettiva europea », Numéro de *Sociologia del Lavoro*, numéro spécial (double), 73, Bologne, 1999.
- LAVILLE J.L., NYSSSENS M. (dir.) *Les services sociaux entre associations, État et marché*, Paris, La Découverte-Mauss, 2001.
- LAVILLE J.L., NYSSSENS M., The Social Enterprise : Towards a Theoretical Approach, in Borzaga C., Defourny J., *Social Enterprises in Europe*, Routledge, 2001.
- LAVILLE J.L., SAINSAULIEU R. (dir.), *Sociologie de l'association*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.
- LAZAR M., « La République à l'épreuve du social », in M. Sadoun (dir.), *La démocratie en France, 2. limites*, Paris, Gallimard, 2000.
- LAZAR M., « Faut-il avoir peur de l'Italie de Berlusconi ? », *Esprit*, mars-avril 2002.
- LE BOTERF G., *L'enquête. Participation en question*, Paris, Edilig, 1981.
- LE BRAS-CHOPARD A., « 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.

- LE GRAND J., BARTLETT W., *Quasi-Markets and Social Policy*, Londres, Mac Millan, 1993.
- LE VELLY R., « La notion d'encastrement ; une sociologie des échanges marchands, *Sociologie du travail*, n° 1, volume 44, janvier-mars 2002.
- LEFORT C., *L'invention démocratique*, Paris, Fayard, 1981.
- LEIRA A., *Models of Motherhood : Welfare State Policy and Scandinavian Experiences of Everyday Practices*, 1992.
- LEROUX P., *Aux philosophes*, Paris, 1841.
- LEROUX P., *Oeuvres*, Paris, Lesourd, 1851.
- LEVESQUE B. (dir.), *L'autre économie*, Québec, Presses Universitaires du Québec, 1989.
- LEVESQUE B., « Démocratisation de l'économie et économie sociale : un scénario radical pour de nouveaux partages », *Cahiers du CRISES* (Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats), n° 9705, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1997.
- LEVESQUE B., « Démocratisation de l'économie et économie sociale » in G. Laflamme, P.A. Lapointe et al. (dir.), *La crise de l'emploi. De nouveaux partages s'imposent !* Québec, Presses de l'Université Laval, 1997.
- LEVESQUE B., *Economie sociale et solidaire dans un contexte de mondialisation : pour une démocratie plurielle*, Communication présentée à la 2^{ème} rencontre internationale tenue à Québec du 9 au 2 octobre sur le thème « Globalisation de la solidarité », Montréal, Centre de recherche sur les innovations sociales, 2001
- LEVESQUE B., BOURQUE G.L., FORGUES E., *La nouvelle sociologie économique*, Paris, Desclée de Brouwer, 2000.
- LEVESQUE B., JOYAL A., CHOUINARD O., *L'autre économie : une économie alternative ?* Québec, Presses Universitaires du Québec, 1989.
- LEVESQUE B., VAILLANCOURT Y., *L'institutionnalisation de la nouvelle économie sociale au Québec : une diversité de scénarios dans un contexte institutionnel relativement favorable*, Université du Québec à Montréal, 1998.
- LEWIS J., Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 1992.
- LEWIS J., *Women in Britain since 1945*, Londres, Blackwell, 1992.
- LINHART D., *L'appel de la sirène ou l'accoutumance au travail*, Paris, Le Sycomore, 1981.
- LINHART D., « La participation des salariés : les termes d'un consensus » in D. Bachet (dir.), *Décider et agir dans le travail*, Paris, Cesta, 1985.
- LINHART D., « Les dangers du participatif ou l'autre taylorisme » in D. Martin (dir.), *Participation et changement social dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1990.
- LIPIETZ A., *Accumulation, crises et sorties de crise : quelques réflexions méthodologiques autour de la notion de régulation*, Paris, CEPREMAP, no 8409, 1984.
- LIPIETZ A., *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXI^e siècle*, Paris, La Découverte, 1989.
- LIU M., *Analyse sociotechnique de l'organisation*, Paris, Editions d'organisation, 1982.

- LOJKINE J., *Innovation sociale et innovation technologique. L'évaluation des groupes d'expression directe à Boulogne Billancourt*, ACADIE-MRES, Centre de prospective et d'évaluation, novembre 1984.
- LOURAU R., *L'analyse institutionnelle*, Paris, Éditions de Minuit, 1971.
- LUTZ B., *Le mirage de la croissance marchande*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 1990.
- LYOTARD J.F., *La condition post-moderne*, Paris, Editions de Minuit, 1979.
- MAC GUINNESS I., BRYMAN A., GILLINGWATER D., Resourcing community transport. The changing role of the public sector, Forthcoming article, *Public money and management*, 1991.
- MAC GUIRE P., GRANOVETTER M., SCHWARTZ M., "Thomas Edison and the Social Construction of the Early Electricity Industry in America, in R. Swedberg (ed), *Exploration in Economic Sociology*, New York, Russel Sage Foundation, 1993.
- MAHEU L., « Identité et enjeux du politique », in Maheu L., Sales A. (dir.), *La recomposition du politique*, Paris, L'Harmattan, Montréal, Les presses universitaire de Montréal, 1991.
- MANDEL E., « Self-management, dangers and possibilities, *International*, 2/3, 1975.
- MANDEVILLE B., *La fable des abeilles*, Paris, Urevi, 1990
- MARCHAT J.F., *L'apprentissage de l'expérimentation sociale, contribution à l'analyse et à la pédagogie institutionnelles de l'entreprise*, Thèse en Sciences de l'éducation, Université de Paris 8, 1989.
- MARCHAT J.F., « L'expérimentation sociale à l'épreuve de l'État-providence », in *Revue du Mauss*, n° 16, « L'autre socialisme », Paris, La Découverte-Mauss, second semestre 2000.
- MARCHAT J.F., *Engagement(s) et intervention au CRIDA : recherche et espace publique démocratique*, Laboratoire Sociologique du Changement des Institutions (LSCI), IRESCO-CNRS, Paris, 2001.
- MARÉCHAL J.P., *Humaniser l'économie*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001.
- MARTIN D., « La participation à l'épreuve de la représentation et du pouvoir », *L'année sociologique*, 33, 1983.
- MARTIN D., *L'expression des salariés en France, Examen de quelques interprétations théoriques*, Paris, LSCI-IRESCO, CNRS, avril 1988.
- MARTIN D., *Participation et changement social dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 1989.
- MARTIN D., *Démocratie industrielle. La participation directe dans l'entreprise*, Paris, Presses Universitaires de France, 1994.
- MARUANI M., REYNAUD E., *Sociologie de l'emploi*, Paris, Éditions La Découverte, 1993.
- MAURICE M., « Les sociologues et l'entreprise », chapitre 13, in R. Sainsaulieu (dir.), *L'entreprise une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1990.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.J., *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, Presses Universitaires de France, 1982.

- MAUSS M., *L'essai sur le don, sociologie et anthropologie*, Paris Presses Universitaires de France, 9^{ème} édition, 2001 (1^{ère} édition 1950).
- MAUSS M., *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Année sociologique, Paris, 1923.
- MCGUIRE P., GRANOVETTER M., SCHWARZ M., Thomas Edison and the Social Construction of the Early Electricity Industry in America, in R. Swedberg (ed.) *Explorations in Economic Sociology*, New York, Russell Sage Foundation, 1993.
- MEDA D., *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.
- MEISTER A., *La participation dans les associations*, Paris, Les Editions ouvrières, 1974.
- MEISTER A., *L'autogestion en uniforme*, Toulouse, Privat, 1981.
- MENGER C., *Grundsätze der Volkswirtschaftslehre*, Vienne, Edition Carl Menger, 1923.
- MERLIE D., PAOLI P., *Dix ans d'évolution des conditions de travail*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.
- MERRIEN F.X., « État et politiques sociales : contribution à une théorie néo-institutionnaliste », *Sociologie du travail*, XXXII-3, 1990.
- MERRIEN F.X., *L'État-providence*, collection « Que sais-je ? », Paris, Presses Universitaires de France, 1997.
- MERRIEN F.X. Préface à Esping-Andersen G., *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses Universitaires de France, 1999.
- MERRIEN F.X., « La restructuration des États-providence : sentier de la dépendance ou tournant néo-libéral ? Une interprétation néo-institutionnaliste », in *Recherches sociologiques*, 2000/2, 2000a.
- MERRIEN F.X., « Nouveau régime économique international et devenir des États-providence », in P. de Senarclens (dir), *Maîtriser la mondialisation. La régulation sociale internationale*, Paris, Presses de Sciences-Po, 2000b.
- MESSINE P., *Les Saturniens ou quand les patrons réinventent la société*, Paris, La Découverte, 1987.
- MICHON F., *Partage du travail et flexibilité. Analyse des conditions technologiques, économiques et sociales d'une politique de partage de travail*, Séminaire d'économie du travail, Paris I - Tobliac, 1982.
- MIDLER C., « Logique de la mode managériale », *Annales des mines*, Gérer et comprendre, juin 1986.
- MILGROM P., ROBERTS J., *Economics, organization and Management*, Prentice Hall International Editions, 1992.
- MINGIONE E., *Sociologia della vita economica*, Rome, La Nuova Italia Scientifica, 1997.
- MINTZ B., SCHWARTZ M., *The Power Structure of American Business*, Chicago, Chicago University Press, 1985.
- MINTZBERG H., *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les Editions d'organisation, 1982.
- MORIN E., *Sociologie*, Paris, Fayard, 1984.
- MOTHE D., *Journal d'un ouvrier*, Paris, Editions de minuit, 1956.

- MOTHE D., *Le métier de militant*, Paris, Seuil, 1973.
- NCRWC, *The national conference of research on worker co-operatives*, Londres, 3 octobre 1986.
- NISBET R., *La tradition sociologique*, Paris, Presses Universitaires de France, 1984.
- NOIRIEL G., « Du patronage au paternalisme : des formes de domination de la main d'oeuvre dans l'industrie métallurgique française », *Le mouvement social*, n° 44, juillet-septembre 1988.
- NYSSSENS M., PETRELLA F., « L'organisation des services de proximité à Charleroi : vers une économie plurielle ? » *Les cahiers du CERISIS*, 96/1. Centre de Recherche Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation Sociale (CERISIS) - Hainaut, UCL, 1996.
- O'CONNOR J.S. , From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes, *Journal of the International Sociological Association*, Volume 44, Number 2, Summer, Sage Publications, 1996.
- OCDE, *Réconcilier l'économie et le social. Vers une économie plurielle*, Paris, OCDE, 1996.
- OCDE, *Social enterprises*, Paris, 1999.
- OFFE C., « Bindung, Fessel, Bremse. Die Unübersichtlichkeit von Selbstbeschränkungsformel » in A. Honneth, T.H. Mac Carty, C. Offe, A. Wellmer, *Zwischenbetrachtungen. Im Prozess der Aufklärung*, Francfort-sur-le-Main, 1989.
- OFFE C., PREUß U., « Les institutions démocratiques peuvent-elles faire un usage efficace des ressources morales ? », in C. Offe, *Les démocraties modernes à l'épreuve*, Paris, Montréal, L'Harmattan, 1997.
- OPPENHEIMER F., *Economie pure et économie politique*, Paris, Girard et Brières, 1914
- ORLÉAN A., *Le pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob, 1999.
- ORLOFF A.S., Gender and the Social Rights of Citizenship : The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States, *American Sociological Review*, 58, 1993.
- ORTIZ H., MUNOZ I. (editores), *Globalizacion de la solidaridad. Un reto para todos*, Lima, Grupo Internacional Economia Solidaria - Centro de Estudios y Publicaciones, 1998.
- PARSONS T., « Some Reflections on The Nature and Significance of Economics », *Quarterly Journal of Economics*, 58, 1934.
- PASSARIS S., *La participation parentale dans les modes de garde de la petite enfance*, 4 tomes, Paris, CIRED, Ecole des hautes études en sciences sociales, 1984
- PASSET R., *L'économie et le vivant*, Paris, Économica, 1996.
- PATEMAN C., *Participation and democratic theory*, London, Cambridge, University Press, 1970.
- PATEMAN C., « The Patriarchal Welfare State », in A. Gutmann (ed), *Democracy and the Welfare State*, Princeton University Press, 1988.
- PATON R., with the assistance of R. Duhm, S. Gherardi, J.L. Laville, Otero-Hidalgo, R. Spear, A. Westenholz, *Reluctant entrepreneurs*, Milton Keynes, Open University, 1989.
- PAUGAM S., *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France, 1991.

- PAUGAM S., *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.
- PERILLEUX T., *Les Tensions de la flexibilité. L'épreuve du travail contemporain*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001.
- PERRET B., « L'impossible retour du social », in Donzelot J. (dir.), *Face à l'exclusion le modèle français*, Paris, Editions Esprit, 1991.
- PERRET B., *Indicateurs sociaux : état des lieux et perspectives*, Centre d'étude des revenus et des coûts, Paris, 2001.
- PERRET B., *Les enjeux de l'institutionnalisation du monde productif*, communication au colloque « Construction d'identités, construction de sociétés », en l'honneur de Renaud Sainsaulieu, Royaumont 4 et 5 juin 2002.
- PERRET B., *Les nouvelles frontières de l'argent*, Paris, Le Seuil, 1999.
- PERRET B., ROUSTANG G., *L'Economie contre la société. Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*, Paris, Le Seuil, 1993.
- PERRET B., ROUSTANG G., note critique de leur ouvrage « L'économie contre la société » dans *Sociologie du travail*, n° 2/94, « Économie et société : pour un retour à une problématique fondatrice de la sociologie », 1994.
- PERROUX F., « Les conceptualisations implicitement normatives et les limites de la modélisation en économie », *Économie et société, Cahiers de l'ISEA*, tome IV, n° 12, décembre 1970.
- PERROUX F., *Economie et société, contrainte-échange-don*, Paris, Presses Universitaires de France, 1960.
- PESTOFF V.A., *Beyond the Market and State, Social Enterprises and Civil Democracy in a Welfare Society*, Ashgate, Aldershot - Bookfield USA - Singapore - Sydney, 1998.
- PIERSON P., *Dimantling the Welfare State? Reagan, Thatcher and the Politics of Retrenchment*, Cambridge, Cambridge University Press, 1994.
- PIORE M.J., SABEL C.F., *The second industrial Divide, Possibilities for Prosperity*, New-York, Basic Books, 1984.
- PIOTET F., « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, janvier-mars, XXIX n°1, 1988.
- POLANYI K., *The Livelihood of Man*, édité par Harry W. Pearson, New York, Academic Press, 1977.
- POLANYI K., *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, (traduction française), Paris, Gallimard, 1983.
- POLANYI K., *Jean-Jacques Rousseau, or is a free society possible*, Columbia University, non daté.
- POUJOL G., « La dynamique sociale des associations », *Les Cahiers de l'animation*, n° 39, 1983.
- PROCACCI G., *Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848*, Paris, Le Seuil, 1993.
- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), *Human Development Report*, New York, Oxford University Press, 1993.

- PUTNAM R.D., Bowling alone : America's Declining Social Capital, *Journal of Democracy*, 1, 1991.
- RANCI C. « Doni senza reciprocità. La persistenza dell'altruismo sociale nei sistemi complessi », *Rassegna Italiana di Sociologia*, XXXI, n° 3, juillet-septembre 1990.
- RAWLS, *Théorie de la justice*, Paris, Le Seuil, 1987, (traduction française).
- RAZETTO MIGLIARO L., *Economía de solidaridad y mercado democrático, Libro tercero, Fundamentos de una teoría económica compensativa*, Programa de Economía del Trabajo, Santiago du Chili, 1988.
- Revue du Mauss, *Vers un revenu minimum inconditionnel ?*, n° 7, 1^{er} trimestre, Paris, La Découverte, 1996.
- Revue du Mauss, *Une seule solution, l'association ? Socio-économie du fait associatif*, n° 11, 1^{er} semestre, Paris, La Découverte, 1998.
- Revue du Mauss, *L'autre socialisme. Entre utilitarisme et totalitarisme*, n° 16, second semestre, Paris, La Découverte, 2000.
- REYNAUD J.D., « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue Française de Sociologie* XXIX, n° 1, 1988.
- RICOEUR P., Introduction à l'ouvrage d'A. Arendt, *Condition de l'homme moderne*. (Traduction Française), Paris, Calmann-Lévy, 1983.
- RICOEUR P., *Du texte à l'action. Essais d'herméneutique*, II, Paris, Le Seuil, 1986.
- RITIMO-SOLAGRAL, *Pour un commerce équitable*, Paris, Éditions Charles Leopold Mayer, La Librairie Fondation pour le Progrès de l'Homme, 1998.
- ROSANVALLON P., *Le libéralisme économique*, Paris, Le Seuil, 2ème édition, 1989.
- ROSANVALLON P., *La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat-providence*, Paris, Le Seuil, 1995.
- ROSE J., *Les jeunes et l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.
- ROSE-ACKERMAN S. (ed.), *The economics of non-profit institutions. Structure and Policy*, New-York, 1986.
- ROUBAN L., Modernisation de l'administration et nouveau statut de l'usager, Actes du Colloque « A quoi servent les usagers », tome 5, Plan Urbain, RATP-DRI, 16-18 janvier 1991.
- ROULLEAU-BERGER L., *Socialisations du risque et différenciation des mondes*, Université Lumière, Lyon II, Habilitation à diriger des recherches, octobre 2001.
- ROUSTANG G., *Le travail autrement*, Paris, Dunod, 1982.
- ROUSTANG G., *L'emploi : un choix de société*, Paris, Syros, 1987.
- ROUSTANG G., *Emploi-croissance-société*, Paris, La Documentation française, 1991.
- ROUSTANG G., Quartiers en difficulté et économie du rez-de-chaussée, *Urbanisme*, novembre-décembre 1997.
- ROUSTANG G., « Grande transformation ou «alliage sans formule précise» ? » in J.M. Servet, J. Maucourant, A. Tiran, *La modernité de Karl Polanyi*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- ROUSTANG G., *Économie non monétaire et inégalités sociales*, Paris, Fondation de France, 1999.

- ROUSTANG G., *Démocratie : le risque du marché*, Paris, Desclée de Brouwer, 2002.
- ROUSTANG G., LAVILLE J.L., EME B., MOTHE D., PERRET B., *Vers un nouveau contrat social*. Paris, Desclée de Brouwer, nouvelle édition 2000.
- SAGLIO J., Echange social et identité collective dans les systèmes industriels. *Sociologie du travail* XXXIII 4/91.
- SAINSAULIEU R., *L'identité au travail*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1977.
- SAINSAULIEU R. (dir.), *L'entreprise une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1990.
- SAINSAULIEU R., *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Presses de la Fondation National des Sciences Politiques, 1997.
- SAINSAULIEU R., *Des sociétés en mouvement*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001.
- SAINSAULIEU R., TIXIER P.E., MARTY M.O., *La démocratie en organisation*, Paris, Librairie des Méridiens, 1983.
- SALAIS R., STORPER M., *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'école des Hautes Études en Sciences Sociales, 1993.
- SALAIS R., « Flexibilité et emploi », *Théories et pratiques de la modernisation*, séminaire du GIP "Mutations industrielles" (1987-1988), 1989a.
- SALAIS R., « L'analyse économique des conventions de travail », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars 1989b.
- SALAMON L.M., « Partners in Public service : the Scope and Theory of Government - Non Profit Associations relations », in W.W. Powell (dir.), *The Non Profit Sector : a Research Handbook*, New Haven, Yale University Press, 1987.
- SALAMON L.M., « The Nonprofit Sector and Government. The American Experience in Theory and Practice » in Anheier H., Seibel (eds), *The Third Sector Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Walter de Gruyter, 1990.
- SALMON A., *Éthique et ordre économique. Une entreprise de séduction*, Paris, CNRS Éditions, 2002.
- SAUVY A., *La machine et le chômage*, Paris, Dunod, 1980.
- SCHUMPETER J.A., *Capitalism, socialism and democracy*, London, 1943.
- SEGRESTIN D., *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin, 2ème édition, 1996.
- SEIBEL W., Government/Third Sector Relationships in a Comparative Perspective : The Cases of France and West Germany, *Voluntas* 1, 1990.
- SENNETT R., *Le Travail sans qualité. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 2000.
- SERVET J.M. (dir.), *Une économie sans argent. Les Systèmes d'Échange Local*, Paris, Seuil, 1999.
- SERVET J.M., La mobilisation locale et solidaire de l'épargne, un autre rapport à l'argent, in *Cultures en mouvement*, n° 17, Dossier : Libéralisme : quelles alternatives ?, Mai 1999a.
- SERVET J.M., *Échanger sans argent : les systèmes d'échange local*, Paris, Le Seuil, 1999b.

- SERVET J.M., VALLAT D., *Exclusion et liens financiers. Rapport 1997*, Paris, AEF/Montchrestien, 1998.
- SERVET J.M., *Épargne et liens sociaux. Études comparées d'informalités financières*, Paris, AEF, 1995.
- SEWELL W.H., *Gens de métier et révolutions* (traduction française), Paris, Aubier Montaigne, 1983.
- SIMMEL G., *Philosophie de l'argent*, trad. française, Paris, Presses Universitaires de France, 1987.
- SMELSER N.J., SWEDBERG R. (eds), *The Handbook of Economic Sociology*, New York, Princeton University Press/Russel Sage Foundation, 1994.
- STEINER P., « Encastrements et sociologie économique », in I. Huault (dir.), *La construction sociale de l'entreprise : autour des travaux de Mark Granovetter*, Éditions Management et Société, Colombelles, 2002.
- STEINER P., *La sociologie économique*, Paris, La Découverte, 1999.
- STRAUSS L., *Droit naturel et histoire*, Paris, Plon, 1954.
- STROBEL P., Service public, fin de siècle in C. Grémion (dir.), *Modernisation des services publics*, Commissariat général du plan, Ministère de la recherche, Paris, La Documentation Française, 1995.
- SUE R., *La richesse des hommes. Vers l'économie quaternaire*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1997.
- SUE R., *Renouer le lien social*, Paris, Éditions Odile Jacob, 2000.
- SUPIOT A. (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.
- SWEDBERG R., *Max Weber and the Idea of Economic Sociology*, Princeton University Press, 1998.
- SWEDBERG R., « Vers une nouvelle sociologie économique : bilan et perspectives », in *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume CIII, Sociologies économiques, Paris, Presses Universitaires de France, 1997.
- SWEDBERG R., *Histoire de la sociologie économique*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.
- TASSIN E., Espace commun ou espace public ?, *Hermes*, n° 10, 1992.
- TAYLOR M., LANGAN J., HOGGETT P., *Encouraging Diversity : Voluntary and Private Organizations in Community Care*. Gower, Aldershot, Hampshire, 1994.
- TERESTCHENKO, « La réévaluation de l'intérêt égoïste dans la philosophie utilitariste classique », *La revue du MAUSS*, n° 14, quatrième trimestre 1991.
- THERET B., « Vers un socialisme civil ? L'épreuve de la contrainte démocratique de la différenciation de la société » in B. Chavance et al., *Capitalisme et socialisme en perspective*, La Découverte-Recherches, 1999 (repris, dans une version abrégée sous le titre « Vers un sociétalisme associationniste » in *La revue du MAUSS semestrielle*, n° 16 « L'autre socialisme », 2^{ème} semestre 2000).
- THERIAULT J.Y., « De la critique de l'État-providence à la reviviscence de la société civile : le point de vue démocratique », in S. Paquerot (dir.), *L'État aux orties ?*, Montréal, Les éditions Ecosociété, 1996.

- THEVENET M., « L'écot de la mode », *Revue française de gestion*, n° 53-54, septembre-décembre 1985.
- THEVENOT L., *Les investissements de forme. Conventions économiques*. Paris, CEE-PUF, 1986.
- THEVENOT L., « Economie et politique de l'entreprise. La confrontation entre des formules d'investissements industriel et domestique, in Boltanski L., Thévenot L. (édits), Justesse et justice dans le travail, *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n°3, Paris, Presses universitaires de France, 1989.
- THEVENOT L., « Nouvelles figures du compromis », in B. Eme, J.L. Laville, *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994
- THUDEROZ C., *Sociologie des entreprises*, Paris, La Découverte, 1997.
- TIXIER P.E., « Les effets de la gestion collective », *Revue française de gestion*, n° 34, janvier-février 1982.
- TIXIER P.E., « Légitimité et modes de domination dans les organisations », *Sociologie du travail* XXX n° 4, 1988.
- TIXIER P.E., *La démocratie dans les petites organisations*, Thèse, Institut d'études politiques, Paris.
- TOURAINE A., *Sociologie de l'action*, Paris, Le Seuil, 1965.
- TOURAINE A., *Production de la société*, Paris, Seuil 1973.
- TOURAINE A., *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard, 1984.
- TRIGILIA C., *Sociologie économique*, Paris, Armand Colin, 2002.
- UHALDE M. (Dir.), *L'intervention sociologique en entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001.
- VATIN F., *Le travail. Économie et physique, 1780-1830*, Paris, Presses Universitaires de France, 1993.
- VEBLEN T., *La théorie de la classe de loisir*, Paris, Gallimard, 1970.
- VERLEY, P., « Économie de marché : une construction historique », *Alternatives Économiques*, n° 166, janvier, 1999.
- VERSCHAVE F.X., *Libres leçons de Braudel, passerelles pour une société non excluante*, Paris, Syros, 1994.
- VIARD B., *Pierre Leroux et le socialisme associatif de 1830 à 1848*, Communication au colloque « 1998 : l'actualité de 1848. Économie et solidarité ».
- VIENNEY C., *Socio-économie des organisations coopératives*, Paris, Éditions CIEM, 2 tomes, 1980-1982.
- VIENNEY C., *Socio-économie des organisations coopératives*, tome 2 : analyse comparée des coopératives fonctionnant dans des systèmes socio-économiques différents, Coopérative d'information et d'édition mutualiste, Paris, 1982.
- VIENNEY C., *L'économie sociale*, Paris, La découverte, 1994.
- VINCENT G., « Solidaires de qui... ? Réflexions épistémologiques » in Mission Recherche MIRE-Rencontres et Recherches avec la collaboration de la Fondation de France, *Produire les solidarités - La part des associations*, Paris, 1997.

VIVERET P., *Reconsidérer la richesse*, Paris, Secrétariat d'État à l'économie solidaire, Délégation interministérielle à l'économie sociale, 2001.

VIVIANI M., « Tools of Cooperative Identity - Fixing Values in Turbulent Conditions : the Case of Lega della Cooperative », Manchester, ICA Conference paper, 1995.

VRANCHEN D., KUTY O. (eds.), *La sociologie de l'intervention. Enjeux et perspectives*, Bruxelles, De Boeck Université, 2001.

WACQUANT L., The Sociology of Economic Life, compte rendu de l'ouvrage collectif dirigé par M. Granovetter, R. Swedberg, *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Volume 39, n° 93, 1992.

WALRAS L., *Éléments d'économie pure*, 1874.

WALRAS L., Œuvres complètes Auguste et Léon Walras, « Économique et mécanique », in *Mélanges d'économie politique et sociale*, Vol. 7, Paris, Economica, 1987.

WALZER, The Communitarian Critic of Liberalism, *Political Theory*, vol. 18, n° 1, 1990.

WALZER M., *Pluralisme et démocratie*, Paris, Éditions Esprit, 1997.

WALZER M., « Sauver la société civile », *Mouvements*, n° 8, 2000.

WEBB S., WEBB B., *Coopérative production and profit sharing*, New Statesman (special supplement) 1914.

WEBER M., *Essai sur la théorie de la science*, 1918, Traduction française, Paris, Plon, 1959.

WEBER M., *histoire économique. Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, Paris, Gallimard, 1991 (traduction française).

WEBER M., *Économie et société : les catégories de la sociologie*, Tome 1, Paris, Plon-Pocket, réédition 1995.

WILLIAMSON O., *Markets and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications*, New York, The Free Press, 1975.

WISTOW G., KNAPP M.R.J., HARDY B., ALLEN C., *Social Care in a Mixed Economy*, Buckingham, Open University Press, 1994.

WUHL S., *Du chômage à l'exclusion ? L'état des politiques. L'apport des expériences*, Paris, Syros Alternatives, 1991.

YOUNG D.R., « Entrepreneurship and the Behavior of Nonprofit Organizations: Elements of a Theory », in M. White (ed.) *Nonprofit Firms in a Three-sector Economy*, Urban Institute, Washington D.C., 1981.

ZELIZER V., The Social Meaning of Money: « Special Monies », *American Journal of Sociology*, 95, 1989.

ZELIZER V., *Repenser le marché, la construction sociale du marché aux bébés aux Etats-Unis, 1970-1930*, Actes de la recherche en sciences sociales, septembre 1992.

ZUKIN S., DI MAGGIO P. (eds), *Structures of Capital : The Social Organization of the Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1990.