

**Una respuesta de la nueva economía social a la exclusión:  
las empresas de inserción**

A Response of New Social Economy to Social Exclusion:  
the Social Integration Enterprises

*Madeleine RICHER\**

**RESUMEN**

Las empresas de inserción son una respuesta desde la economía social a la crisis del empleo que afecta las sociedades capitalistas contemporáneas. El artículo, a partir de una descripción de tres casos ilustrativos de este nuevo modelo de empresa social, analiza sus condiciones de surgimiento y desarrollo, y sus principales contribuciones tanto a la inserción social y laboral como a la cohesión social

**Palabras clave:** empresas de inserción, empresas sociales, economía social, empleo, Quebec

**ABSTRACT**

The insertion enterprises are an answer to the employment crisis that affects Canada as well as other developed societies. This paper describes three cases that illustrate this new type of social enterprise, analyses the conditions of its emergence and development, and its principal contributions to social and labour insertion and to social cohesion.

**Key words:** insertion enterprises, social enterprises, social economy, employment, Quebec

## **Introducción**

Durante la década de los ochenta, se produce un importante proceso de incremento del desempleo, en Canadá y en otros países occidentales. Los períodos de desempleo se hacen más largos, y el desempleo afecta de manera particular a los jóvenes. Se empieza a hablar de exclusión social. Las políticas públicas de enfrentamiento al desempleo, que en un contexto de crecimiento económico se basaban fundamentalmente en la indemnización de los desempleados, se revelan insuficientes en este nuevo contexto, y empieza a ser cuestionado el mantenimiento en la inactividad remunerada de personas aptas para el trabajo, en su mayoría jóvenes. Desde mediados de los ochenta se producen reformas en las políticas de empleo y aparecen las primeras medidas públicas de inserción profesional. Al mismo tiempo, surgen iniciativas de la sociedad civil, entre ellas empresas-escuelas que combinan la formación profesional y social de personas en dificultad con la producción de bienes y servicios para el mercado. A partir de unas iniciativas pioneras que datan de la primera mitad de la década 1980, este modelo se ha ido difundiendo e institucionalizando, con la creación del Colectivo de Empresas de Inserción de Quebec. En este artículo, luego de exponer el contexto de surgimiento y desarrollo de estas iniciativas, se describen tres casos de empresas de inserción, que ilustran la naturaleza de este tipo de iniciativa. En una tercera parte, se analiza el proceso de institucionalización de este modelo y sus principales innovaciones.

### **1. La evolución de las políticas públicas de empleo**

Hasta los años ochenta, en un contexto de crecimiento, las políticas públicas relativas al desempleo eran ante todo políticas de indemnización de los desempleados, a partir de los recursos de la Caja de Seguro de Desempleo, formada por cotizaciones de trabajadores y patronos. Para las personas incapaces de trabajar por problemas de salud, y para los trabajadores que no habían encontrado un nuevo empleo una vez terminado su período de prestaciones de seguro desempleo, se había implementado

desde inicios de la década 1970 un régimen de prestaciones de “ayuda social”, llamadas luego de “seguridad del ingreso”, proporcionales al número de cargas familiares y accesibles por un tiempo indefinido. En los años setenta, los beneficiarios de estas prestaciones eran en su mayoría personas discapacitadas, o con problemas de salud que las hacían no aptas para el trabajo. Sin embargo, a partir de los años ochenta, se produce un cambio importante en el volumen y el carácter del desempleo. El número de desempleados crece de manera acelerada: a principios de la década de los noventa hay tres veces más desempleados que hace 30 años, y los desempleados permanecen en situación de desempleo por periodos tres veces más largos (Favreau, 1998: 160). Y entre los beneficiarios de las prestaciones de la seguridad del ingreso, hay un número cada vez mayor de personas aptas para el trabajo<sup>1</sup>, entre las cuales los jóvenes ocupan un lugar importante. El desempleo deja de ser un fenómeno residual, y se empieza a hablar de exclusión social.

En sociedades donde la integración social se realiza en gran parte mediante el trabajo asalariado, el desempleo es no solamente un problema económico sino que cuestiona el funcionamiento global de la sociedad, pues conlleva la degradación de la cohesión social. La indemnización de los desempleados, además de conocer un incremento sostenido que lleva a una situación de insostenibilidad financiera, produce efectos negativos en las personas reducidas a la inactividad por periodos prolongados. Sus capacidades de trabajo y su “empleabilidad” disminuyen. En respuesta a este nuevo contexto, los gobiernos intentan ir más allá de la indemnización (llamada política pasiva), e implementar políticas activas de formación profesional, de desarrollo de la “empleabilidad” y de apoyo a la búsqueda de empleo.

Una estrategia es la creación de programas de financiamiento para la generación de empleos temporales en la prestación de servicios no comerciales de “interés colectivo” en asociaciones sin fines de lucro. También

---

<sup>1</sup> Mientras en 1971 el porcentaje de personas aptas para el trabajo entre los beneficiarios de las prestaciones de ayuda social era de 36,4%, en 1987 ha subido a 73,4% (Shragge y Deniger, 1997 : 60).

se crean programas de financiamiento del empleo de personas con dificultades de inserción laboral por empresas privadas. El acceso al trabajo aunque sea por un tiempo limitado es considerado como positivo en sí mismo. Pero pese a estas políticas y programas, el desempleo no disminuye de manera significativa. Además, al centrarse en la experiencia de trabajo, estas iniciativas no ofrecen una formación profesional, personal y social que le dé una verdadera calificación al participante.

En este contexto, surgen múltiples iniciativas de la sociedad civil en el campo de la inserción social y laboral, a partir de la década de los ochenta. En algunos casos, estas iniciativas han precedido las políticas públicas y han contribuido a su diseño. En otros casos, se han multiplicado en respuesta a programas públicos que ponen recursos a su disposición.

## **2. La empresa de inserción, un nuevo modelo de intervención a partir de los principios de la economía social**

Las primeras empresas de inserción fueron creadas antes que apareciera el término que luego las designó. Surgieron como iniciativas locales que intentaban responder a necesidades colectivas. Sus promotores fueron verdaderos empresarios sociales que propusieron respuestas innovadoras ante la problemática del desempleo y la exclusión. Se presentan a continuación tres casos que ilustran la dinámica asociativa presente en el origen de las empresas de inserción, y el funcionamiento de este modelo de empresa social, en tres sectores de actividad diferentes: la carpintería, la alimentación y el sector recreo-turístico.

### ***2.1 Le Boulot Vers, una empresa de inserción en carpintería<sup>2</sup>***

Considerada como la primera empresa de inserción en Québec, esta iniciativa surgió a principios de la década de los ochenta, varios años antes que apareciera el término “empresa de inserción”. Dos necesidades dieron

---

<sup>2</sup> La información sobre este caso proviene de entrevistas con los tres fundadores, y con directivos de la organización, realizadas en 1998.

origen al proyecto. En primer lugar, una necesidad de fabricar muebles para un conjunto de guarderías populares. A partir de los años setenta, había surgido en Quebec un movimiento de guarderías autogestionarias, en respuesta a la creciente incorporación de las madres al mercado de trabajo y a la inexistencia de servicios de guardería accesibles para las familias de bajos ingresos. En sus inicios, estas guarderías no recibían financiamiento público, y funcionaban a partir de las contribuciones de sus miembros. Dos de los fundadores de la empresa de inserción *Boulot Vers*, padres de niños de edad preescolar, se conocieron a través de su trabajo voluntario en el movimiento de las guarderías populares.

El otro miembro del grupo promotor de esta empresa era una trabajadora social que realizaba trabajo con jóvenes desempleados del mismo barrio, con una fundación (*Fondation Ressources Jeunesse*). Ella había identificado la producción de objetos de madera como una alternativa ocupacional para los jóvenes. Del encuentro de estas tres personas, surgió un proyecto de producción de muebles para guarderías, que se presentó para ser financiado a través de un programa gubernamental de creación de empleos temporales para jóvenes.

Entre los apoyos iniciales, el grupo pudo contar con las instalaciones y equipos del Centro Cultural y Deportivo del Este, un centro comunitario creado en la década 1960 por un sacerdote, con un objetivo de educación popular. El Centro poseía equipos de carpintería, que sólo eran utilizados en cursos nocturnos a adultos, y su director permitió al grupo utilizarlos durante el día.

En sus inicios, esta iniciativa no tenía una visión empresarial: los muebles fabricados por los jóvenes se vendían a un precio equivalente al costo de los materiales, ya que el local y los equipos eran puestos a disposición del grupo, sin costo, por el Centro Cultural y Deportivo del Este, y los salarios eran pagados por el programa gubernamental. Al terminarse los seis meses de este programa, se interrumpía la producción mientras se tramitaba el financiamiento de un nuevo proyecto.

Para darle mayor continuidad a las actividades, en 1985 el grupo se registró como asociación sin fines de lucro, con el nombre de *Boulot Vers*<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> *Boulot* significa «empleo», y *vers* significa «hacia». Entonces el nombre de la empresa expresa la idea de un trabajo que lleva a otro, que prepara para el ejercicio de un empleo «verdadero».

Era el inicio de un viraje importante, mediante el cual el pequeño grupo de promotores creaba una verdadera empresa-escuela. Se nombró un consejo de administración<sup>4</sup> de 10 miembros, en su mayoría personas pertenecientes al sector privado. Se quería así aprovechar la experticia que poseían estas personas en la gestión de empresas, y desarrollar una red de empresas potencialmente empleadoras de los jóvenes egresados de *Boulot Vers*.

El desarrollo de alianzas en el ámbito de la empresa privada y en los círculos políticos llevó a un reconocimiento público de la labor realizada por el organismo, lo que permitió que se obtuviera un financiamiento del Estado de Québec para la adquisición de equipos propios y la instalación de la empresa en un local más apropiado.

Bajo la influencia de los miembros del consejo de administración, la organización llevó a cabo un «viraje empresarial», que incluía la fijación de los precios de los productos en función de los costos de producción reales, para así asegurar la permanencia de las actividades y la perennidad de la organización; también se diseñó un plan de mercadeo.

Además de producir mobiliario para las guarderías comunitarias, *Boulot Vers* diversificó su oferta con la producción de otros muebles de utilidad social (para viviendas sociales, residencias para personas discapacitadas, refugios para personas sin domicilio fijo, escuelas, etc.) y con la producción para una clientela comercial (mobiliario para tiendas, restaurantes, hoteles). Desde su creación hasta finales de la década de los noventa, la empresa ha fabricado muebles para más de 1500 unidades de vivienda social, además de producir mobiliario para unas 400 guarderías. Su volumen anual de ventas alcanza los 460.000 dólares en 2003. En 2004 tiene un personal de 8 empleados fijos, que conforman el equipo de dirección, producción e intervención psicosocial, y unos 100 pasantes por año. Los pasantes permanecen seis meses en la empresa, y luego benefician de un apoyo a su inserción laboral por un período de dos años.

El financiamiento de las actividades proviene de diversas fuentes: venta

---

<sup>4</sup> En Canadá, la Ley sobre las Compañías (art. 30) obliga a las asociaciones sin fines de lucro a nombrar un consejo de administración formado por personas exteriores a la organización. Estos administradores no pueden ser remunerados por su trabajo.

de los productos, financiamiento público (convenio con el Ministerio de Empleo y Solidaridad Social para el pago de los salarios de los participantes<sup>5</sup>), y donaciones (en particular mediante la realización de un Concierto Beneficio anual). Representantes de organismos públicos, privados y comunitarios forman parte del consejo de administración de *Boulot Vers*.

### **2.2 Un restaurant popular: el Chic Resto Pop<sup>6</sup>**

A finales de 1983, un grupo de jóvenes desempleados, apoyados por una militante de la Asociación para la Defensa de los Derechos Sociales (ADDS<sup>7</sup>), introdujeron una nueva orientación en esta asociación, mediante el desarrollo de actividades económicas generadoras de ingresos, en lugar de sólo luchar por incrementar los montos pagados por el Estado a los desempleados.

Surgió la idea de un restaurant popular, actividad que podía responder a diversos objetivos: crear empleos remunerados, contribuir a mejorar la calidad de vida de los vecinos de este barrio popular, caracterizado por sus elevadas tasas de desempleo y pobreza, al ofrecer comida sana y variada a precios módicos. El restaurant se proyectaba también como un lugar de encuentro, un medio para romper el aislamiento de las personas pobres del barrio, de las personas mayores que viven solas, de las mujeres monoparentales, etc. Una preocupación ecológica se sumaba a las anteriores: existía en los comercios y las industrias un considerable desperdicio de alimentos, que podrían ser recuperados y utilizados en la preparación de las comidas.

Para la realización del proyecto, el grupo fundador recibió el apoyo de una organización comunitaria del barrio, el Pabellón de Educación Popular

<sup>5</sup> La mayor parte de este financiamiento público proviene del Ministerio del Empleo y de la Seguridad del Ingreso y consiste en la remuneración de los participantes por un periodo de seis meses. Desde la década 1970, el Estado otorga un ingreso mínimo a las personas que no pueden encontrar un empleo. En las empresas de inserción, se les entrega a los participantes montos un poco superiores a estas prestaciones mínimas, como incentivo para que se reincorporen al mercado de trabajo mediante una actividad de formación-inserción.

<sup>6</sup> La información para la descripción de este caso proviene del libro de Pierre Prud'homme (1995), de entrevistas con fundadores y directivos de esta empresa, realizadas en 1998, así como de visitas posteriores al *Chic Resto Pop*.

<sup>7</sup> Esta asociación tenía como misión defender los derechos de los beneficiarios de prestaciones de la seguridad del ingreso.

(PEC), que les prestó un local, y de una comunidad religiosa, que aportó el sueldo de un director general por un año. El *Chic Resto Pop* se registró como organización sin fines de lucro, administrada por un consejo de administración formado por miembros de la Iglesia y por laicos de diversas profesiones.

En septiembre-octubre 1984, los subsidios recibidos del Ministerio de la Salud y los Servicios Sociales (Programa de Ayuda a los Organismos Comunitarios) y del Ministerio del Empleo y de la Seguridad del Ingreso, permitieron adquirir un camión, así como equipos de cocina y mobiliario para el restaurant. Para la elaboración de los menús, el *Chic Resto Pop* ha contado con la ayuda de dietistas del Centro Local de Servicios Comunitarios, institución pública que depende del Ministerio de Salud y Servicios Sociales. El restaurant abrió sus puertas en enero de 1985, con una producción de cien almuerzos diarios. Cuatro años más tarde, en 1989, el *Chic Resto Pop* producía un promedio de 230 comidas diarias. Ese mismo año, el *Chic Resto Pop* ganó el premio anual de la Asociación de Salud Pública de Quebec a la mejor contribución comunitaria a la salud pública y a la disminución de las desigualdades sociales.

En 1991, el Ministerio de Educación implementó un programa de almuerzos gratuitos en las escuelas de los barrios pobres. Este programa, que debía ser ejecutado por organizaciones sin fines de lucro, le brindó al *Chic Resto Pop* la oportunidad de ampliar su producción. Para ello, se abrió otro departamento, la «*Pop Mobile*», para llevar 400 almuerzos diarios a siete escuelas del barrio. Mientras el programa gubernamental contemplaba la entrega de un almuerzo sólo a los niños de familias pobres, la *Pop Mobile* exigió que el almuerzo se ofreciera a todos los niños que lo quisieran, y que los niños no inscritos en el programa pagaran el costo del almuerzo. Esto permitía que todos los niños tuvieran acceso a la misma comida, evitando así la estigmatización de los niños de familias pobres.

Además de preparar y llevar la comida a las escuelas, el personal de la *Pop Mobile* se encarga del servicio, así como de la animación y vigilancia de los niños durante la hora del almuerzo. La realización de actividades de animación con niños ha permitido a la organización ofrecer a sus participantes, además de una formación en cocina, recepción-expedición y



servicio al cliente, una formación en educación, que se da en asociación con establecimientos educativos públicos, y que permite otorgar dos títulos: el de Técnico en Educación, y el de Asistente Educador. Luego, la *Pop Mobile* empezó a organizar un campamento vacacional para niños y jóvenes, lo que constituye otra actividad de formación, que combina la formación-inserción laboral con la prestación de un importante servicio social en este barrio desfavorecido.

Finalmente, buscando crear un mayor número de puestos de trabajo e incrementar sus ingresos, la empresa inició en 1994 la producción de mermeladas, encurtidos y postres, comidas congeladas, y un servicio de banquetes. Así, la producción ha aumentado y se ha diversificado, tratando de encontrar nuevos mercados para generar empleos. En 1997, esta organización sin fines de lucro da trabajo a 18 personas en una base permanente, y a 105 personas en inserción.

En 2004, ante el crecimiento de sus actividades y la necesidad de un local más amplio, el *Chic Resto Pop* se muda a una vieja iglesia del barrio, de una gran belleza arquitectónica, que había quedado vacante desde 2000<sup>8</sup>. En este nuevo inmueble, se podrá aumentar el número de comidas servidas diariamente de 500 a 800.

Las actividades de formación ocupan un lugar central en los objetivos y las prioridades del organismo desde su creación. Se trata de una formación a través del trabajo, para desarrollar las actitudes y comportamientos exigidos en el mercado de trabajo: puntualidad, eficiencia, confiabilidad, satisfacción por el trabajo bien hecho. La formación descansa en el jefe de equipo y en los pares, y favorece un enfoque personalizado y flexible, y el desarrollo del espíritu de equipo.

En 1994, ante las dificultades de inserción laboral de numerosos participantes luego de terminar su período de formación, se identificó el bajo nivel de escolaridad como una causa fundamental de estas dificultades. En respuesta a esta necesidad, la organización logró establecer un convenio con

---

<sup>8</sup> En Québec, factores demográficos, combinados con una fuerte disminución de la práctica religiosa, son responsables del cierre de varias iglesias.

la Dirección de Educación de la zona para que pusiera a disposición del organismo un personal docente, para ofrecer a los participantes 6 horas de clases semanales, en 2 sesiones, en una sala ubicada detrás del restaurant.

El *Chic Resto Pop*, además de constituir un lugar de formación personal y profesional y un servicio de proximidad en el barrio, participa con otras organizaciones locales, regionales y nacionales, en la defensa de los intereses de los más pobres y en la discusión de políticas públicas más acertadas. Participa en varias “Mesas de Concertación”, instancias que agrupan diversas organizaciones comunitarias en torno a problemáticas comunes.

En 1991, en el contexto de las celebraciones del 350 aniversario de la ciudad de Montreal, el *Chic Resto Pop* organizó una actividad en el barrio, el Festival de las Músicas. Este Festival, que requirió un año de preparación, se volvió a realizar en los años siguientes, con la presentación de diferentes tipos de espectáculos de calle, y ha tenido un gran éxito entre los residentes del barrio. El Festival de las Músicas (FDM) se volvió luego una organización autónoma, cuya misión es promover las actividades culturales y el acceso a espectáculos de calidad para los sectores populares. FDM administra un auditorio de 250 puestos cedido por la municipalidad, y ofrece formación en los diferentes oficios del espectáculo.

### ***2.3 Una granja ecológica en el sector del agroturismo: la Corporación Des Trois Pierres (DTP)<sup>9</sup>***

En 1985, una comunidad religiosa tomó la iniciativa de iniciar una intervención con jóvenes en dificultades (desertores escolares, desempleados, jóvenes con problemas personales y familiares). Para ello, la comunidad disponía de una residencia ubicada en una antigua granja, próxima a la ciudad. La hermana promotora del proyecto poseía una larga experiencia en el trabajo con jóvenes como encargada de la pastoral en una escuela secundaria, y había observado la existencia de jóvenes poco inclinados hacia los estudios,

---

<sup>9</sup> La información sobre este caso proviene de entrevistas con la hermana fundadora de la organización, con su director general, con responsables de la formación en la organización, y de la asistencia a reuniones del consejo de administración, durante el año 1998, completadas por la consulta de la página web

para quienes hacía falta otro tipo de educación, más centrada en el trabajo práctico.

La granja ofrecía varias ventajas para un proyecto de reinserción social: además de las virtudes terapéuticas del campo, existían varias posibilidades de trabajo: cultivos, cuidado de animales, apicultura, carpintería, talleres mecánicos para el arreglo de la maquinaria, cocina y fabricación de conservas, venta al público, etc. Dos hermanas se dedicaron al desarrollo del proyecto, y con el financiamiento de su comunidad, contrataron a un carpintero y a una trabajadora social, y compraron una camioneta para el transporte de los jóvenes desde la estación del metro. Los primeros talleres fueron: la carpintería -para el arreglo de varias construcciones de madera que existían en la granja- la cocina, y un huerto ecológico. Una fundación financió la adquisición de equipos de carpintería. Se organizaron otros talleres, a medida que los jóvenes expresaban su interés por determinadas actividades. Así, con varias donaciones se crearon talleres de apicultura, costura y música.

En mayo 1986, el organismo se registró como organización sin fines de lucro con el nombre de «*Corporation Des 3 Pierres*» (D3P). Se formó un consejo de administración que incorporó, al lado de miembros de la congregación religiosa fundadora, personas de la comunidad: el gerente de la Caja Popular Desjardins del sector, gerentes de empresas locales, representantes de ONGs que trabajan con jóvenes.

La creación por la administración municipal del Parque Regional *Cap Saint Jacques*, un parque de 345 hectáreas ubicado en terrenos cercanos a los de la granja, y el establecimiento de vínculos entre D3P y el poder municipal, significaron una importante oportunidad de desarrollo para la organización. La municipalidad ofrecía a D3P un contrato para la realización de trabajos de mantenimiento en el parque, la explotación de una granja biológica, la realización de actividades de animación con los visitantes (visita guiada a la granja), y la operación de tres restaurantes y cantinas ubicados en el parque.

La firma de este convenio y la consiguiente ampliación y diversificación de las actividades, llevaron a una mayor profesionalización de la organización. La contratación de un gerente dinámico y competente, y la aplicación de

una gestión estricta, llevó a un desarrollo importante de la organización en su dimensión empresarial, conservando al mismo tiempo su misión social. En el plano económico, D3P ha conocido un desarrollo constante desde sus inicios. Reconocida localmente por su competencia en la explotación de una granja ecológica y también por su misión social, la empresa beneficia de apoyos públicos y privados importantes para su desarrollo. Ha creado y sabido conservar entre sus empleados y pasantes el fuerte sentimiento de pertenencia presente en el proyecto inicial. La belleza del lugar, y la libertad de la que disfruta todo el personal en el seno de las estructuras de trabajo, inciden en este sentimiento de pertenencia. El concepto de D3P de una granja de reinserción social, que financia sus actividades mediante el desarrollo de actividades agroturísticas, ha demostrado su rentabilidad económica y su impacto social. Esta experiencia es un modelo ejemplar de la combinación de una misión social con objetivos económicos.

### **3. La institucionalización y el reconocimiento público de iniciativas locales empresarios sociales**

Surgidas como iniciativas locales de promotores o “empresarios sociales” para responder a problemas de desempleo y exclusión social, las empresas de inserción se fueron difundiendo en todo el territorio de Québec, en una gran diversidad de actividades. Mediante la creación del Programa de las Corporaciones Intermedias de Trabajo (CIT), de 1993, el Estado quebequense reconocía la necesidad de multiplicar este modelo de formación mediante el trabajo en estructuras empresariales. Este programa suscitó la formación de varias empresas de inserción. Sin embargo, ante el riesgo de desviación del programa CIT hacia la creación de empleos precarios para una mano de obra subpagada, sin un verdadero marco de formación e inserción, y preocupadas por preservar el carácter de empresas de la economía social de las empresas de inserción, y su aporte a una verdadera calificación de los participantes, las empresas de inserción crearon una organización que las agrupa y las representa, el Colectivo de Empresas de Inserción de Québec (CEIQ). Esta asociación buscaba establecer y hacer reconocer una serie de

criterios que definen la identidad de este tipo de empresas, para obtener un reconocimiento público de su contribución a la inserción profesional y social de los desempleados. El Colectivo se convirtió también en apoyo para las nuevas iniciativas que surgían. Hoy las 37 empresas de inserción miembros del CEIQ están presentes en una gran diversidad de actividades: reciclaje de ropa, muebles, computadoras, bicicletas, juguetes, fabricación de muebles y otros productos de madera, de piezas metálicas para la industria, producción agrícola biológica, actividades de servicios (limpieza industrial, restaurantes, imprentas, producción audiovisual, etc.).

La progresiva institucionalización de las empresas de inserción y su reconocimiento por el Estado como aliadas en su política de inserción laboral y social, ha significado un financiamiento público más regular y confiable, que asegura la perennidad de la misión. Pues a pesar del ingreso que estas empresas obtienen de la venta de bienes y servicios, el financiamiento público es necesario para compensar los costos de producción que se generan en su actividad de reinserción social y laboral de personas en dificultad.

#### **4. Las empresas de inserción como innovación social**

Las empresas de inserción constituyen una nueva forma organizacional, nuevas prácticas, y un nuevo enfoque sobre una problemática social, que marca una discontinuidad con respecto a formas tradicionales de enfrentar el desempleo. Las empresas de inserción funcionan a partir de combinaciones inéditas de recursos (provenientes de diversas formas de solidaridad, de financiamientos públicos y de la venta de bienes y servicios en el mercado) y formas novedosas de cooperación entre diferentes actores. Como lugares de formación profesional y social, innovan al modificar la secuencia tradicional formación-trabajo, introduciendo una simultaneidad entre las dos actividades. La inserción es una categoría nueva, que borra las divisiones entre las diferentes políticas sociales (políticas de formación profesional, creación de empleos, asistencia social), y articula lógicas generalmente separadas: una lógica mercantil, una lógica de redistribución (financiamiento público), y una lógica de solidaridad.

Las empresas de inserción, a diferencia de otros organismos con finalidades sociales, son empresas, es decir que utilizan factores de producción para obtener un producto, bien o servicio, que venden en el mercado. Deben responder a criterios de eficiencia y rentabilidad, para asegurar su perennidad y desarrollo.

Se pueden distinguir dos tipos de empresas de inserción: las que combinan la inserción social y profesional de personas en dificultad con la satisfacción de necesidades de la comunidad (restaurant popular, fabricación de muebles para organismos sociales, recuperación de bienes usados para su venta a precios módicos, etc.), y las que realizan actividades de inserción mediante la producción de bienes y servicios comerciales (Bordeleau, 1997). Por ejemplo, la empresa-escuela *Formetal* elabora, a partir de metal en hojas, componentes que entran en la fabricación de captosres solares, maquinas diversas, material eléctrico, hornos, trenes, etc. Tiene como clientes unas 50 empresas. Su mercado no es un mercado social, y sus productos deben enfrentar la competencia de otras empresas en términos de calidad, plazos de entrega, precios, servicios a la clientela. Se observa que la mayoría de las empresas de inserción, incluso las del primer tipo, han ido desarrollando su dimensión de empresa comercial, para lograr un crecimiento de sus actividades y de su capacidad de inserción, así como la calidad de la formación profesional impartida, y su transferabilidad a otros tipos de empresas.

Sin embargo, esta lógica empresarial se combina con otros objetivos: la actividad de formación y producción son íntimamente ligadas, y la formación va mucho más allá de la adquisición de destrezas y actitudes básicas para el trabajo asalariado, sino que aborda la identidad del individuo y la construcción de sus relaciones sociales en una óptica de autonomía, empoderamiento y solidaridad.

La formación en condiciones reales de trabajo permite el aprendizaje de reglas comportamentales que son normas sociales del mercado de trabajo: la puntualidad, la perseverancia en el esfuerzo, el cuidado de la calidad del producto y de la relación con los clientes, son vectores de calificación e integración social y profesional.

Pero la formación va más allá de una simple adaptación a reglas de trabajo y normas de productividad, e incluye varias dimensiones. Las

actividades seleccionadas por las empresas de inserción generalmente constituyen un soporte de formación interesante y rico, en sectores de actividad donde existe una penuria de mano de obra calificada. También son actividades que permiten una formación polivalente y transferible hacia otros sectores de actividad.

Los modos de organización del trabajo, con dispositivos de gestión participativa, movilizan las energías de las personas: no se trata sólo de un aprendizaje de la disciplina y de unas destrezas técnicas, sino de vivir experiencias relacionales basadas en el reconocimiento mutuo, el espíritu de iniciativa, de cooperación, de solidaridad. Además de la formación técnica en situación real de producción, “la formación aborda la identidad del individuo y la construcción de sus relaciones sociales en una óptica de empoderamiento (el tener poder sobre su vida)” (*www.formetal.qc.ca*).

El carácter integral de la formación permite una mayor polivalencia de los participantes al salir de su pasantía, y las competencias personales adquiridas les dan mejores oportunidades de inserción en un mercado de trabajo cada vez más selectivo, donde las exigencias de las empresas aumentan. A medida que el mercado de trabajo se hace más selectivo, es necesaria la adquisición no sólo de competencias técnicas especializadas, sino también de un “saber ser”, que permite una polivalencia del trabajador y su adaptación a diversas situaciones de trabajo.

Además de la formación técnica, personal y social, las empresas de inserción ofrecen un acompañamiento y un seguimiento individual durante la estadía del participante en la empresa, y también después, a lo largo de un periodo que puede ser de hasta dos años. Este seguimiento es muy importante para garantizar una inserción duradera.

Como se observa en los casos descritos en este trabajo, ha jugado un papel primordial en el proceso de emergencia de las empresas de inserción la dinámica asociativa local, la concertación y el apoyo de otras organizaciones comunitarias y públicas. Las empresas de inserción tienden a aparecer allí donde existe una importante red de organizaciones comunitarias (Bordeleau, 1997). Tienen un fuerte anclaje local, al incluir en sus consejos de administración a personas que pertenecen a diversos tipos de organizaciones (públicas,

privadas, comunitarias), y al participar en diversas asociaciones locales (de defensa de los derechos de los excluidos y de lucha contra la pobreza, también asociaciones que agrupan a empresarios de su sector de actividad, o de su región).

Lo que Jean-Louis Laville (1994) llama la “hibridación de recursos” es garante de la autonomía de estas organizaciones, y permite evitar su instrumentalización por el Estado, en el marco de políticas de lucha contra el desempleo. Las empresas de inserción gozan de un importante reconocimiento en sus comunidades, reconocimiento que se manifiesta en los apoyos recibidos de diversas organizaciones e individuos, así como de los tres niveles de gobierno (federal, provincial y municipal).

## **Conclusión**

El incremento sostenido de las tasas de desempleo ha llevado al gobierno quebequense, como a otros gobiernos de países industrializados, a la elaboración de nuevas estrategias para la inserción laboral. Al mismo tiempo, la sociedad civil ha desarrollado iniciativas innovadoras para dar una respuesta a esta problemática, a partir de estrategias basadas en los principios de la economía social y solidaria. Originadas en iniciativas de “empresarios sociales” dotados de un sentido agudo del bien común, con una fuerte implicación personal, combinada con un sentido de las realidades comerciales y financieras y una capacidad para desarrollar alianzas en el sector público, privado y comunitario, las empresas de inserción han demostrado una real capacidad de innovación, haciendo surgir nuevos modelos de acción. Asumiendo las limitaciones ligadas a la economía de mercado, las empresas de inserción se distinguen cualitativamente de las empresas tradicionales al perseguir simultáneamente objetivos económicos y objetivos sociales. Han desarrollado de manera importante su dimensión empresarial, pero al mismo tiempo responden a necesidades e intereses de las comunidades, respetando la dimensión humana mediante prácticas orientadas hacia la ayuda mutua, la valorización de los individuos y su responsabilización. Así contribuyen al desarrollo del capital social y de la cohesión social.



---

En el campo de la inserción, como en otros campos de actividad (servicios de salud y servicios sociales, guarderías, organizaciones de desarrollo económico comunitario), las iniciativas asociativas locales han jugado un papel pionero en la elaboración de respuestas a necesidades sociales. Al unirse en redes y federaciones, como el Colectivo de Empresas de Inserción de Québec, han promovido su reconocimiento por los poderes públicos como iniciativas que contribuyen al interés general. El apoyo de políticas públicas a estas iniciativas ha sido fundamental para su desarrollo, pero no ha significado una pérdida de su autonomía.

### Referencias

- Bordeleau, Danielle (1997), "Entre l'exclusion et l'insertion: les entreprises d'insertion au Québec", *Economie et Solidarités*, 28, 2:75-93
- Favreau, Louis (1998). "L'insertion conjugée avec le développement économique communautaire", en Defourny, Favreau y Laville (dir.), *Insertion et nouvelle économie sociale*. Desclée de Brouwer, Paris.
- Laville, Jean-Louis (1994), *L'Économie solidaire. Une perspective internationale*. Desclée de Brouwer, Paris.
- Prud'homme, Pierre (dir.) (1995), *Le Chic Resto Pop*. FIDES, Montreal.
- Shrage, Eric, Deniger, M.-A. (1997), «Workfare in Quebec», en Shrage, Eric (ed.), *Workfare, Ideology for a New Under-Class*. Garamond Press, Toronto.