

Table des matières

Première partie :

A.	Economie sociale et solidaire : de quoi parle-t-on ?	11
1.	Les origines de l'économie sociale et solidaire	11
	Bref historique de l'économie sociale et de l'économie solidaire	11
	Une histoire liée à celle du capitalisme et à l'émergence de la question sociale	15
2.	L'ESS : entre le secteur public et le secteur privé à but lucratif	16
	Entre défaillance du marché et désengagement de l'Etat ?	16
	L'ESS : une troisième voie ?	16
3.	Définition(s) de l'ESS : « une identité en débat »	17
	Définition par les statuts	17
	Les principes fondateurs de l'ESS	18
	L'adoption d'une nouvelle définition « inclusive »	19
	Définition retenue pour la recherche	19
4.	Panorama de l'ESS en France	20
	Les secteurs d'activité	20
	Les salariés de l'ESS	20
	L'emploi dans l'ESS	21
B.	« Travailler autrement » dans l'ESS	22
1.	Définir la qualité de l'emploi et du travail	22
	Différencier l'emploi du travail	22
	Qu'est-ce que la qualité de l'emploi ?	23
	Qu'est-ce que la qualité de vie au travail ?	24
	Comment étudier la qualité de l'emploi et du travail ?	24
2.	Qu'est-ce que « travailler autrement » dans l'ESS ?	26
	L'ESS et le travail	26
	Les représentations suscitées par l'ESS	27

Deuxième partie

A.	L'insertion et l'accès sur le marché du travail.....	33
1.	Analyse de la situation antérieure des salariés interrogés	33
B.	La flexibilité et la sécurité de l'emploi.....	34
1.	Répartition des types de contrat.....	34
2.	Répartition des temps complets et des temps partiels.....	35
	Le genre et le temps partiel.....	35
	Temps partiel plus souvent subi que choisi ?.....	35
3.	CDD et temps partiel dans les associations : confirmation d'une tendance.....	35
	Parallèle avec les travaux de Matthieu Hély du travail salarié dans le secteur associatif.	35
C.	Les conditions de travail d'une manière générale	36
1.	Les conditions de travail en général, les conditions matérielles, la charge de travail	36
2.	La rémunération.....	37
	La dimension subjective de la rémunération	37
	Les résultats obtenus.....	38
	Une rémunération plus faible dans l'ESS qu'ailleurs.....	39
	Comment expliquer cette différence ?	39
D.	Les horaires et conciliation vie professionnelle vie privée.....	40
1.	Les horaires de travail	40
2.	Les heures supplémentaires.....	41
3.	La conciliation vie professionnelle et vie privée	42
4.	Le cas particulier des associations.....	44
	« La norme des horaires hors normes » (Hély) dans les associations ?	44
	La conciliation vie professionnelle et vie privée dans les associations	44
	Les heures supplémentaires : un « mécanisme du type don contre don » ? (Devetter, Barrois).	45
E.	La sécurité et la santé au travail.....	46
1.	Les risques psychosociaux.....	46
	Comment définir les risques psychosociaux ?.....	46
	La prévention des risques psychosociaux	46
F.	L'influence de l'Etat sur la qualité de l'emploi et du travail.....	47
1.	La transformation de l'Etat influence sur certains secteurs d'activités	47
	L'Etat post moderne.	47
	Le financement des organisations de l'ESS	49
2.	La dégradation des conditions de travail	50

Un constat mitigé	50
Les explications.....	51

Troisième partie

A. Le rapport au travail.....	56
1. La satisfaction des attentes.....	56
Les attentes selon la situation antérieure.....	57
Les attentes selon le genre.....	58
2. La satisfaction du travail.....	58
Les éléments de satisfaction au travail	59
Graphique n° 23. SATISFACTION DU TRAVAIL SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE.....	59
La volonté de changer d'emploi montre une autre réalité du travail dans l'ESS.....	60
B. Les relations de travail dans l'ESS	62
1. Entre salariés	62
2. Avec la direction.....	63
« Des employeurs autrement » (Hély, Moulévrier, 2013)	63
3. Le conflit dans l'ESS	64
4. Le dialogue social dans l'ESS.....	65
La participation des salariés	66
Constat de l'enquête réalisée par l'IRESA sur le dialogue social (réunion du 17 Avril 2014 à 12h30 à l'IRESA).....	67
C. Le rapport à l'ESS des salariés.	69
1. Pourquoi travaillent-ils dans l'ESS ?	69
Travailler dans l'ESS : une recherche de sens uniquement ?	69
Travailler dans l'ESS mais pour occuper quel emploi ?	70
2. ESS : un manque de notoriété ?	71
Un manque de (re)connaissance de l'ESS	71
Un sentiment d'appartenance peu développé	72

Introduction

Le contexte économique actuel est assez morose, le chômage de masse perdure, la pauvreté s'accroît en creusant un écart toujours plus grand entre les plus pauvres et les plus riches. C'est un contexte qui n'est pas sans effet sur la cohésion sociale et la solidarité entre les individus. Face à cette situation l'économie sociale et solidaire est souvent perçue comme une alternative susceptible de remplacer le capitalisme. L'objet de ce mémoire n'est pas de déterminer si oui ou non l'économie sociale et solidaire peut constituer cette alternative. Car avant de pouvoir ériger l'économie sociale et solidaire en réelle alternative au capitalisme, il est préférable de s'intéresser à ce qu'elle est réellement et non à ce qu'elle pourrait être.

J'ai donc choisi d'étudier le secteur de l'ESS à travers le travail en m'intéressant plus particulièrement à la qualité de l'emploi et du travail auprès des salariés. Cet angle d'analyse n'est pas non plus dénué de représentations. En effet, l'ESS est souvent définie comme une économie qui a du sens, mais qu'en est-il des salariés de l'ESS ? Parviennent-ils à donner du sens à leur travail ? L'apologie du « travailler autrement » défendue par les pionniers de l'ESS est aussi évocatrice de l'ambition de l'ESS et des attentes qu'elle peut susciter.

Nous nous demanderons donc quels sont les impacts des spécificités de l'ESS sur la qualité de l'emploi et du travail et quelles sont les effets sur le rapport au travail des salariés de l'ESS ?

Les entreprises capitalistes sont souvent pointées du doigt pour leurs mauvaises conditions de travail, mais qu'en est-il des structures de l'ESS ? Sont-elles irréprochables sur leurs conditions de travail ? Les salariés de l'ESS considèrent-ils que leur travail est singulier ? Quelles satisfactions en retirent-ils ?

Pour étudier ces questions j'ai trois hypothèses :

- Les conditions de travail varient en fonction du secteur d'activité.
- Les politiques publiques influencent la qualité de l'emploi et du travail.
- Le secteur d'activité a une influence sur le rapport au travail des salariés. Plus le secteur d'activité est similaire et en concurrence avec le secteur privé à but lucratif moins le rapport au travail est singulier et inversement.

Pour tenter de répondre à ces questions un questionnaire a été diffusé auprès des salariés de l'ESS.

Le propos s'organise en trois temps, dans la première partie nous reviendrons sur l'histoire qui est essentielle pour comprendre ce secteur et les enjeux auxquels il est confronté. Ensuite nous verrons comment étudier la qualité de l'emploi et du travail dans l'ESS. Enfin nous nous intéresserons aux attentes qu'elle suscite chez les salariés.

Puis, dans la deuxième partie nous ferons un état des lieux de la qualité de l'emploi et du travail à partir des résultats obtenus en établissant des parallèles avec des travaux réalisés sur ce sujet.

Et dans une troisième et dernière partie nous nous intéresserons au rapport au travail des salariés de l'ESS. Pourquoi travaillent-ils dans l'ESS ? Qu'en est-il de leurs attentes ? Nous interrogerons également leur rapport à l'ESS. Se sentent-ils appartenir à l'ESS ?

Première partie :

L'économie sociale et solidaire, Un concept complexe qui fait débat

« Travailler autrement » dans l'ESS : Utopie ou réalité

Rapport-gratuit.com 
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

I. L'économie sociale et solidaire : un concept complexe qui fait débat

A. Economie sociale et solidaire : de quoi parle-t-on ?

1. Les origines de l'économie sociale et solidaire

Bref historique de l'économie sociale et de l'économie solidaire

L'économie sociale et solidaire est une invention conceptuelle de Bernard Eme et de Jean Louis créée en 1990 qui rassemble l'économie sociale d'un côté et l'économie solidaire de l'autre. Pour comprendre ce concept revenons sur les histoires respectives de l'économie sociale et de l'économie solidaire.

❖ L'économie sociale.

En 1970 les associations, les mutuelles et les coopératives se regroupent au sein du Comité National de Liaisons des Activités Mutualistes, Coopératives et Associatives (CNCLAMCA) qui est devenu depuis 2001 le Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'Economie Sociale (CGES). En 1980 le CNCLAMCA sera à l'initiative d'une Charte de l'économie sociale composé de sept articles qui définissent les principes, les caractéristiques et les valeurs communes aux organisations de l'économie sociale.

*Le mouvement associatif en France*¹

Après la Révolution Française la loi Le Chapelier abolit toutes les formes d'associations de l'Ancien Régime. Cette loi s'inscrit dans une conception où l'Etat est légitime pour exercer seul le pouvoir car il représente le peuple. A côté de cette vision Jacobine de l'exercice du pouvoir, des auteurs comme Durkheim pensent que l'Etat ne doit pas gouverner seul et que les corps intermédiaires (les associations, les mutuelles...) sont indispensables au bon fonctionnement de la société car ils constituent des contres pouvoirs formés par des citoyens. C'est après un long combat que la loi 1901 voit le jour.

¹ Module 5, Les acteurs de la société civile, Joël Bathélémy

La loi 1901 définit l'association comme étant « la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre que de partager des bénéfices... » (Article 1er de la loi du 1er juillet 1901).²

La loi 1901 a été inspirée par le solidarisme, une doctrine politique qui part du constat qu'il y a une solidarité de *fait* entre les individus et « recherche les moyens pour établir une solidarité de *droit* fondée sur une obligation morale et juridique». Chaque individu a une dette envers la société mais différente selon la situation de chacun (Delalande, 2008)³.

Le secteur associatif n'est pas une réalité homogène, d'une part car il y a une multitude d'associations qui interviennent dans des domaines très variés. D'autre part car « le monde associatif est en voie de dualisation » (Hély)⁴. En effet d'un côté il y a une part d'associations « traditionnelles » administrées uniquement par des bénévoles et d'un autre côté des associations employeurs chargées de mettre en œuvre les politiques publiques. Dans ce travail de recherche ce sont ces dernières qui nous intéressent.

Le mouvement mutualiste.

Les sociétés de secours mutuelle, précurseurs du mouvement mutualiste, apparaissent dans les années 1820. Ces sociétés vont prendre en charge la protection sociale des ouvriers car elle n'est pas encore prise en charge par l'Etat⁵.

En 1898 est créé la Charte de la Mutualité par la loi du 1^{er} avril 1898, elle définit les grandes orientations des mutuelles. Cette loi, avec celle sur les accidents du travail voté le 9 avril 1898, constituent le socle de notre système de protection sociale.

Avant de devenir un « partenaire incontournable » (Patricias Toucas-Truyen) de la sécurité sociale, le mouvement mutualiste était hostile à ce projet qui était perçu comme une « atteinte aux libertés et à la propriété mutualiste » (Claude Vienney, 1994)⁶. Aujourd'hui les mutuelles subissent les difficultés financières auxquelles est confrontée la sécurité sociale depuis plusieurs décennies. D'autre part elles doivent également faire face à la concurrence toujours plus intense de compagnie d'assurance privée.⁷

² <http://www.associations.gouv.fr/>

³ <http://www.laviedesidees.fr/>

⁴ Yves Lochard, Arnaud Trenta et Nadège Vézinat (Interview de Matthieu Hély), *Quelle professionnalisation pour le monde associatif ?*, La vie des idées.

⁵ Michel Dreyfus, *Les grands jalons de l'histoire mutualiste*, Vie sociale, 2008

⁶ Claude Vienney, *L'économie sociale*, La découverte, « Repère », 1994

⁷ Patricia Toucas-Truyen, *La mutualité, la grande oubliée de l'histoire sociale ?*, Vie sociale n°4, 2008

Depuis 1985 le terme de mutuelles est réservé aux organisations à but non lucratif qui « au moyen des cotisations de leurs membres, se proposent de mener dans l'intérêt de ceux-ci ou de leurs familles une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide » (Patricia Toucas-Truyen).⁸

Le mouvement coopératif⁹.

L'organisation du travail définit les coopératives comme étant « des associations de personnes qui se sont volontairement groupées pour atteindre un but commun, par la constitution d'une entreprise dirigée démocratiquement, en fournissant une quote-part équitable du capital nécessaire et en acceptant une juste répartition aux risques et aux fruits de cette entreprise, au fonctionnement de laquelle les membres participent activement ». Elles se distinguent des autres entreprises par l'application de trois grands principes : la double qualité des salariés, l'égalité des voix à l'assemblée générale, le partage de la fraction du profit distribué et le caractère impartageable des réserves. Il existe quatre grandes classifications des coopératives. Les coopératives de consommateurs ou d'habitation, les coopératives de production, les coopératives d'entrepreneurs individuels et les coopératives d'épargne et de crédit.

Dès la fin du XIX^e siècle les coopératives se regroupent au sein de l'Alliance Coopérative Internationale (ACI). Après la Première Guerre Mondiale les coopératives vont s'institutionnaliser et devenir un puissant mouvement économique et social jusqu'à la Seconde Guerre Mondiale. Pendant cette période les coopératives ont pour ambition de renverser l'économie capitaliste et fondé une république coopérative. Mais très vite le mouvement coopératif ne fait pas le poids face aux entreprises de l'économie capitaliste¹⁰ (J-F Draperie). Aujourd'hui le mouvement coopératif existe toujours et participe au mouvement plus large de l'économie sociale.

Depuis la loi Rocard en 1982, l'économie sociale regroupe mutuelles, coopératives et associations.

⁸ Article L.111.1 du code de la mutualité.

⁹ Claude Vienney, *L'économie sociale*, La découverte, « Repère », 1994

¹⁰ <http://www.alternatives-economiques.fr/>

❖ L'économie solidaire

C'est dans un contexte d'exclusion durable du marché du travail que l'économie solidaire émerge dans les années 1980¹¹. L'économie solidaire s'inscrit dans le développement local en se battant pour la réinsertion afin de lutter contre l'exclusion des personnes les plus démunies. Dans le manifeste de l'économie solidaire cette économie est décrite comme étant « un mouvement qui regroupe des milliers d'initiatives locales pour produire, consommer, employer, épargner et décider autrement ¹²». Ce mouvement a pour racine le mouvement ouvrier et l'économie sociale. L'économie solidaire défend des valeurs fortes telles que la solidarité envers les plus démunis, elle porte une grande importance aux questions du vivre ensemble et du lien social et vise l'autonomie par rapport à l'Etat. Elle met en avant le principe d'hybridation à la fois des logiques d'actions et des ressources (marchandes et non marchandes, monétaire et non monétaire). Contrairement à l'économie sociale, l'économie solidaire se définit davantage par son objet social que par son statut.

❖ Economie sociale Versus économie solidaire¹³ ?

Certains auteurs, comme Danièle Démoustier, ont une vision unitaire de l'économie sociale et solidaire car ces deux mouvements comportent des caractéristiques communes. Comme nous l'avons vu au-dessus l'économie solidaire est « fille de l'économie sociale », pour reprendre l'expression du Manifeste de l'économie solidaire, leur rassemblement au sein d'une même catégorie s'explique par la présence de caractéristiques communes liées à leur origine. Cependant avant d'affirmer une unité entre l'économie sociale et solidaire l'auteure s'est interrogée sur cette unification. Elle a notamment questionné le fait que l'économie sociale soit définie par des statuts juridiques et non l'économie solidaire.

A cette vision d'unité certains soulignent davantage les différences entre les deux, comme Jean-Louis Laville qui a publié un ouvrage « l'économie solidaire, une nouvelle forme de l'économie sociale ». Pour lui l'économie sociale est intégrée dans l'économie capitaliste, elle s'est adaptée au mode de production capitaliste. Ce qui n'est pas le cas de l'économie solidaire qui se place en réaction au capitalisme en adaptant des modes de productions différents. L'économie solidaire serait davantage une alternative au capitalisme que l'économie sociale.

¹¹ Sous la direction de Patrice Braconnier et Gilles Caire, *L'économie sociale et solidaire et le travail*, L'Harmattan, 2013.

¹² Charte de l'économie sociale et solidaire

¹³ Cinq questions sur l'économie sociale et solidaire, François Espagne, ancien secrétaire général de la confédération des SCOP, 2002, paru dans Recma n° 286.

Une histoire liée à celle du capitalisme et à l'émergence de la question sociale

Le capitalisme peut être défini comme étant un système économique qui se caractérise par la propriété privée des moyens de production et par la recherche permanente de profit pour accumuler du capital.

La Révolution Industrielle au XIX^e va provoquer de nombreuses transformations en France qui vont conduire à l'émergence de la question sociale qui apparaît avec la naissance du salariat. En effet avec l'industrialisation une nouvelle classe sociale est née : le prolétariat. Leurs conditions de travail sont très difficiles (bas salaires, travail des enfants) et leurs conditions de vie sont misérables (logements insalubres). Avant 1945 cette « question sociale » va être partagée entre les associations qui vont s'occuper principalement des loisirs et de l'éducation populaire. Les mutuelles vont prendre en charge la protection sociale. Puis les coopératives vont se développer de façon sectorielle en proposant d'autres manières de produire et de consommer¹⁴. Par la suite l'Etat viendra compléter l'intervention des trois organisations qui forment l'économie sociale.

Le processus de développement de l'économie sociale et solidaire va de pair avec le capitalisme. En effet l'économie sociale et solidaire se déploie souvent « sur la base d'une critique du mode de production capitaliste et de ses excès » (Hély, Moulévrier, 2013) et défend des valeurs différentes telles que la solidarité, la coopération. La question sociale a été reprise par les organisations de l'économie sociale qui jugeait les effets de la Révolution Industrielle et du capitalisme néfastes pour la société en creusant les inégalités. C'est bien en réaction aux effets négatifs du capitalisme que l'économie sociale s'est emparée de la question sociale.

L'histoire liée au capitalisme, fait que les frontières entre l'économie sociale et solidaire et le secteur privé à but lucratif sont parfois floues. Deux phénomènes peuvent illustrer ce constat. D'une part la banalisation de l'économie sociale et solidaire. Et d'autre part la récupération des valeurs de l'économie sociale et solidaire par les entreprises capitalistes.

Souvent perçue comme une alternative au capitalisme l'économie sociale et solidaire n'est autre que « la forme dominée d'une économie dominante » (Hély et Moulévrier)¹⁵.

¹⁴ Matthieu hély, Pascale Moulévrier, « *Economie sociale et solidaire* » : quand les sciences sociales enchantent le travail, *Idées économiques et sociales*, Idées économiques et sociales, 2009.

¹⁵ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

2. L'ESS : entre le secteur public et le secteur privé à but lucratif

Entre défaillance du marché et désengagement de l'Etat ?

Certains considèrent que l'économie sociale et solidaire existe pour combler les défaillances du marché (inégalités, chômage, précarité, pauvreté...). Ou encore, d'autres l'appréhendent comme une économie qui comblerait un déficit des services publics lié à un désengagement de l'Etat. Toutefois il faut rester prudent lorsque l'on évoque un désengagement de l'Etat. Ce dernier finance encore, même si cela tend à diminuer, les activités à caractère social. Il serait plus juste de parler d'un choix de l'Etat de sous-traiter des missions qu'il ne veut plus prendre en charge plutôt que d'un désengagement.

Cependant ces deux visions définissent l'ESS de façon négative (« ni Etat, ni marché ») en la considérant comme « une activité résiduelle, subsidiaire ». Cette vision peut sembler réductrice car elle dissimule les motivations qui poussent les individus à agir et à s'engager dans l'ESS¹⁶.

Dans cette perspective l'ESS ne constitue aucune alternative à l'économie capitaliste, elle ne représente que la « part du pauvre, le coût social nécessaire au développement de l'économie de marché » (Bernard Eme, 2006)¹⁷.

L'ESS : une troisième voie ?

Appelé Tiers secteur, en référence au Tiers Etat, ou encore troisième secteur, l'objectif premier de l'ESS n'est pas de réaliser du profit à tout prix mais de produire des biens et des services nécessaires et utiles à tous. Dans cette conception des choses, l'ESS investit tous les domaines d'activités, des plus rentables au non rentables. C'est peut être l'une de ses forces par rapport à l'économie capitaliste qui n'intervient que sur les marchés les plus rentables.

Cependant le fait de rassembler des organisations, soit par leur statut, soit par leur objet social au sein d'une « économie sociale et solidaire » tend à faire apparaître un secteur homogène en apparence (Hély). Or l'ESS est un secteur hétérogène qui intervient dans tous les domaines d'activités. Cette diversité de l'ESS constitue à la fois sa force et faiblesse¹⁸. Du fait de sa grande hétérogénéité, l'ESS souffre d'un manque de lisibilité.

¹⁶ Sous la direction de Jean Noël Chopart, Guy Neyret et Daniel Rault, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La découverte, 2006.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Observatoire national de l'ESS 2013, *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, hors-série jurisassociations, Juris éditions, 2013.

3. Définition(s) de l'ESS : « une identité en débat »¹⁹

Le concept d'économie sociale et solidaire est mouvant c'est pourquoi il n'est pas simple à définir car d'une part « la délimitation de ce champ au sein d'une économie mondialisée et plurielle reste un objet de débats aussi bien conceptuels et théoriques que juridiques et pragmatiques » (Chopart, Neyret et Rault, 2006) et d'autre part parce qu'elle regroupe des secteurs d'activités très hétérogènes, de l'action sociale aux activités financières, bancaires et d'assurances en passant par la culture.

Définition par les statuts

« Le concept d'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale »²⁰.

Cette définition a l'avantage de pouvoir identifier clairement les organisations de l'ESS. Cependant nous pouvons identifier deux limites à cette définition. Tout d'abord le statut juridique d'une structure ne dit rien sur l'activité qu'elle mène. Les associations, les coopératives et les mutuelles interviennent dans des domaines d'activités divers et variés. Faut-il intégrer toutes les organisations ayant un des trois statuts même si les valeurs de l'ESS ne se traduisent pas dans leur activité ? Quid des entreprises ayant un autre statut juridique mais qui poursuivent la même finalité ?

La seconde limite concerne l'inclusion des fondations dans l'ESS. Même si ces organisations agissent dans l'intérêt général, les intérêts des placements financiers sont redistribués ce qui remet en cause les principes de démocratie et surtout de la non-lucrativité²¹.

¹⁹ Michel Autès, les acteurs et les référentiels, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La découverte, 2006.

²⁰ <http://www.gouvernement.fr/>

²¹ Observatoire national de l'ESS 2013, *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, hors-série jurissociations, Juris éditions, 2013.

*Les principes fondateurs de l'ESS*²²

- *l'égalité entre membres/la démocratie interne*

« Tous les sociétaires sont égaux en droits » d'où le principe « un homme égal une voix ». Il crée une véritable distinction entre les structures de l'ESS et les entreprises capitalistes où le principe est « une action égale une voix ».

- *la lucrativité limitée.*

Il ne faut pas confondre non lucrativité et absence de bénéfice. La lucrativité limitée ne veut pas dire que les organisations de l'ESS n'ont pas le droit de faire des profits, au contraire, mais ils sont réinvestis dans l'organisation et non distribués à des actionnaires. Les excédents sont mis en réserve, celles-ci sont impartageables.

- *L'adhésion volontaire et l'initiative de la société civile (Autès, 2006)*²³

Elle repose sur l'initiative privée et le volontariat. Chaque personne est libre d'adhérer à une organisation et inversement de ne plus y adhérer. Ce principe constitue un point commun à toutes les activités de l'ESS.

- *L'utilité sociale du projet*

L'utilité sociale est définie par le législateur comme étant la prise en charge de besoins assurés ni par le marché ni par l'Etat²⁴. Selon Michel Autès la notion d'utilité sociale fait référence à la création d'un lien social, d'une cohésion sociale au cœur du projet de l'ESS en mettant l'homme au cœur de ses actions. Cela signifie que l'ESS agit pour le bien de tous et non pour servir l'intérêt de quelques-uns.

En théorie ces principes rassemblent les structures de l'ESS mais dans la réalité ces principes sont plus ou moins mis en œuvre et de différentes façons selon les structures (Autès)²⁵.

²² Sous la direction de Jean Noël Chopart, Guy Neyret et Daniel Rault, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La découverte, 2006.

²³ Idem

²⁴ Matthieu Hély, *A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire*, Sociétés contemporaines, 2008.

²⁵ Sous la direction de Jean Noël Chopart, Guy Neyret et Daniel Rault, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La découverte, 2006.

L'adoption d'une nouvelle définition « inclusive »²⁶

« L'économie sociale et solidaire n'est à ce jour cernée par aucune définition stable et lisible »²⁷ d'après le projet de loi porté par Benoit Hamon. Cependant, depuis le remaniement ministériel qui a eu lieu au mois d'Avril, Valérie Fourneyron a été nommée au secrétariat d'Etat chargée du commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire.

Le 16 avril dernier, l'Article premier de la loi « Economie sociale et solidaire » a été adoptée par la commission des affaires économiques et par l'Assemblée Nationale. Ce premier article « clarifie le périmètre de l'ESS [un des objectifs du projet de loi] en définissant trois grands principes fédérateurs clairs »:

- La poursuite d'un but d'utilité sociale ;
- Une gouvernance démocratique et participative définie par des statuts et incluant les parties prenantes ;
- Une gestion mettant en œuvre les modalités d'une lucrativité limitée ou encadrée »²⁸.

Il est clairement affirmé que des sociétés commerciales pourront faire partie de l'ESS si elles respectent les principes fondateurs énoncés ci-dessus. Matthieu Hély et Pascale Moulévrier ont déjà souligné que « les pratiques des associations, coopératives, mutuelles, ne diffèrent que partiellement de celles en vigueur dans les entreprises capitalistes » (Hély et Moulévrier, 2013)²⁹. Cette définition ne va-t-elle pas davantage brouiller les frontières entre les organisations de l'ESS et les entreprises à but lucratif ? Cette question n'est pas l'objet de ma recherche mais elle montre un des enjeux de l'ESS : réussira-t-elle à se démarquer clairement de l'économie capitaliste ?

Définition retenue pour la recherche

Pour ma recherche je retiendrai la définition à partir du statut juridique des structures c'est à dire les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations.

²⁶ <http://proxy-pubminefi.diffusion.finances.gouv.fr/>

²⁷ Projet de loi économie sociale et solidaire, entreprendre autrement pour créer des emplois dans nos territoires.

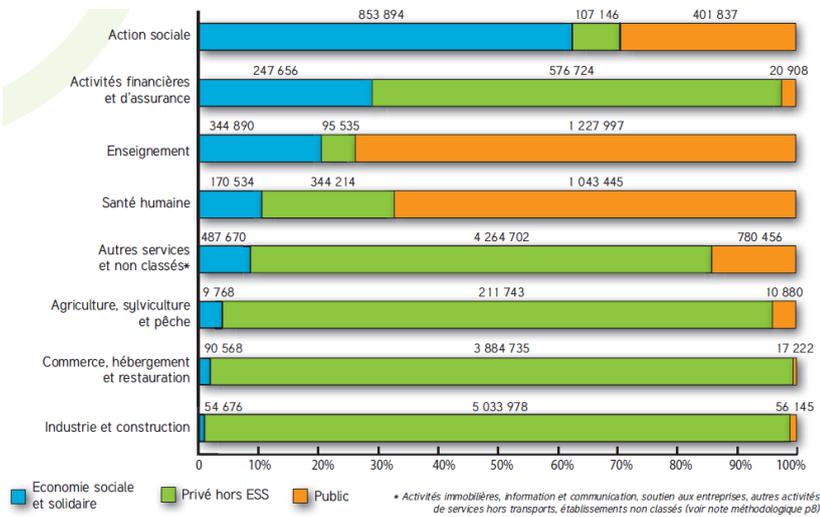
²⁸ <http://proxy-pubminefi.diffusion.finances.gouv.fr/>

²⁹ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

4. Panorama de l'ESS en France

Les secteurs d'activité

Graphique n°1. POIDS DE L'ESS PAR SECTEUR D'ACTIVITE



Source : Insee, clap 2008 - Traitement : Observatoire National de l'ESS / CNCRES - Champ : France, effectifs salariés

associations sont restées très présentes³⁰, il semblerait qu'elles aient acquis une légitimité. Selon Robert Lafore, cela s'explique par leur capacité à innover. Même si l'ESS est majoritaire dans le secteur de l'action sociale nous pouvons remarquer qu'elle intervient plus ou moins dans tous les secteurs d'activité.

L'ESS est très présente dans le secteur de l'action sociale. Cela peut s'expliquer par des raisons historiques. En effet les associations ont pris en charge, avant que l'Etat ne le fasse, des populations exclues (personnes handicapées, marginales, déviantes). Malgré l'arrivée de l'Etat dans le domaine social, les

Les salariés de l'ESS

Graphique n°2. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE

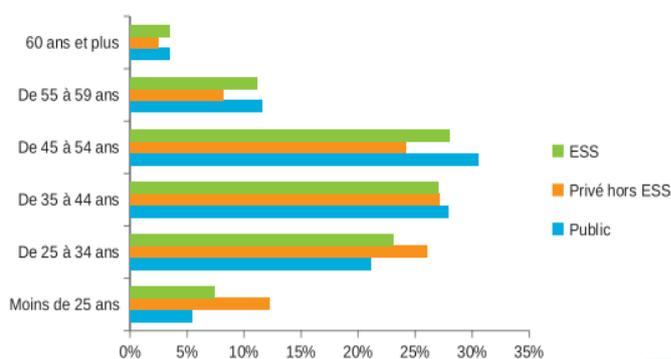


Source : Insee, clap 2008 - Traitement : Observatoire National de l'ESS / CNCRES - Champ : France, effectifs salariés

Il y a davantage de femmes dans l'ESS que dans le secteur privé hors ESS, sur ce point le secteur de l'ESS est comparable à celui du secteur public. Pour autant y-a-t-il moins d'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes ?

³⁰ Robert Lafore, le rôle des associations dans la mise en œuvre des politiques sociales, Informations sociales, 2010

Graphique n°3. LA REPARTITION DES AGES SELON LE SECTEUR



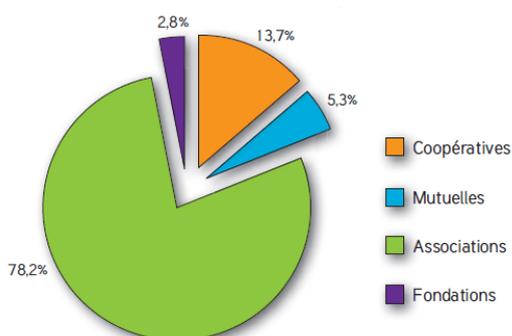
Source : Insee DADS 2010 - Traitement : Observatoire national de l'ESS / CNCRES - Champ : France entière

Le secteur de l'ESS est plus âgé que le secteur privé hors ESS comme le montre le graphique ci-dessous. Encore une fois l'ESS se rapproche du secteur public quant à la répartition des âges des salariés. Alors que le secteur privé hors ESS compte plus de

jeunes salariés, les secteurs de l'ESS et du public ont davantage de salarié de 45 ans et plus.

L'emploi dans l'ESS

Graphique n°4. REPARTITION DE L'EMPLOI SELON LA FORME JURIDIQUE



Source : Insee, clap 2008 - Traitement : Observatoire National de l'ESS / CNCRES - Champ : France, effectifs salariés

Le secteur de l'ESS représente environ 10% de l'emploi en France d'après l'INSEE en 2008, soit 2.3 millions de salariés. Cependant ces chiffres masquent l'emploi atypique particulièrement présent dans l'ESS. L'emploi salarié à temps plein représenterait en 6 et 8% de l'emploi total en France³¹.

D'autre part la création d'emploi est plus dynamique dans l'ESS que dans le secteur privé à but lucratif et public. Mais quels emplois propose-t-elle ? Les études statistiques démontrent qu'il y a davantage de temps partiel et de précarité dans l'ESS.

³¹ Julien Maisonnasse, Katia Melnik, Francesca Petrella et Nadine Richez-Battesti, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, une perspective plurielle*, Rapport de recherche pour la région PACA, LEST-CNRS et Université de la Méditerranée, Décembre 2010.

B. « Travailler autrement » dans l'ESS

Dès sa naissance l'ESS a généré des illusions (Hély et Moulévrier)³² et a voulu dépasser l'opposition entre le capital et le travail (Hély, 2008)³³. Elle est souvent perçue comme étant un secteur qui donne du sens au travail, qui permet la réalisation de soi en mettant en avant des valeurs et des principes comme la solidarité, l'homme au cœur du projet, l'utilité sociale, la non lucrativité individuelle... Comment se traduisent ces valeurs dans la réalité ? Est-ce vraiment un monde du travail idéal ? Car l'ESS n'échappe pas à la vision néo-libérale qui s'impose partout, elle n'échappe pas non plus au new public management mis en œuvre par l'Etat depuis quelques années. Alors dans ce contexte comment définir et mesurer la qualité de l'emploi et du travail dans l'ESS. Et comment les salariés de l'ESS perçoivent-ils leur travail ?

1. Définir la qualité de l'emploi et du travail

Différencier l'emploi du travail

Dans le langage courant nous ne faisons pas nécessairement la différence entre ces deux notions. Dans le cadre de mon travail de recherche il convient de bien distinguer ces deux notions malgré leur grande proximité.

Le terme d'emploi : vient du latin *implicare* et désigne « *toute place que l'on occupe dans la société pour y effectuer un travail en échange d'une rétribution* ³⁴ » (Michel Adam).

Le terme de travail concerne « *tout acte humain de transformation intentionnelle de la matière animée ou non, de l'information, des êtres humains* ³⁵ » (Michel Adam).

Pour résumer nous pouvons définir l'emploi comme étant de l'ordre du paraître et le travail de l'ordre du faire ³⁶(Michel Adam).

³² Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

³³ Matthieu Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, le lien social, PUF, 2009.

³⁴ Sous la direction de Patrice Braconnier et Gilles Caire, *L'économie sociale et solidaire et le travail*, L'Harmattan, 2013. Chapitre 1 : Sens du travail et travail du sens, atout d'une économie vivable, Michel Adam.

³⁵ Idem

³⁶ Idem

Nous sommes actuellement dans un contexte de crise de l'emploi et du travail. La crise de l'emploi se caractérise par un chômage de masse (environ 10% de la population française en 2013) entraînant une montée de la précarité. Elle est devenue la préoccupation première des gouvernements français depuis quelques années. La crise du travail se traduit par une augmentation des risques psychosociaux, des troubles musculo-squelettiques (TMS) et autres maladies liées au « nouveau productivisme » ainsi qu'une perte du sens du travail³⁷ (Méda, 2011).

Qu'est-ce que la qualité de l'emploi ?

Depuis 1990 il y a un regain d'intérêt pour la qualité de l'emploi et du travail par les institutions internationales. La qualité de l'emploi est un concept complexe et multidimensionnel qui englobe plusieurs disciplines telles que le droit, la sociologie, l'économie.

Dans le droit du travail français le contrat à durée indéterminé (CDI) est le contrat de principe. Les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) dérogent à la norme juridique et ne sont autorisés que dans certains cas, ce sont des contrats dits « précaires ».

La « qualité » de l'emploi peut être vue de manière objective, par rapport à la norme juridique tous les contrats qui dérogent à la norme juridique n'offrent pas une qualité satisfaisante. En effet ces types de contrats (CDD et contrat d'intérim) entraînent de la précarité du fait que les salariés ne peuvent pas anticiper leur avenir sereinement, ne sachant pas s'ils auront un autre emploi après la fin de celui-ci. D'autre part les salariés en CDD ou en CTT sont généralement touchés en premier par le chômage³⁸.

Cependant la « qualité » de l'emploi peut être envisagée d'un point de vue beaucoup plus subjectif, en prenant en compte le point de vue du salarié, son rapport à l'emploi. Certains salariés ne recherchent pas un CDI et ne veulent pas être à temps complet. Le temps partiel est-il subi par les salariés ou est-ce un choix ? Il faut donc être vigilant quant à la notion de « qualité », il ne faut pas oublier sa dimension subjective. La qualité d'un emploi ne va pas être la même pour tous.

³⁷ Dominique Méda, Travail : la révolution nécessaire, édition de l'Aube, 2011

³⁸ Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud, La sociologie de l'emploi, collection repère, La Découverte, 2004.

Qu'en est-il de la qualité de l'emploi dans l'ESS ? Certaines études ont montré que les salariés de l'ESS sont davantage exposés à la précarité, il y a plus de contrats à durée déterminée et de temps partiel subis³⁹ (Hély, 2008). Qui sont les salariés concernés par les emplois précaires ? Quels rapports entretiennent-ils avec leur emploi ?

Qu'est-ce que la qualité de vie au travail ?

C'est un concept qui remonte aux années 1970. L'accord interprofessionnel de Juin 2013 propose une définition de la qualité de vie au travail : « *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* ».

En Février dernier, Chorum a publié les résultats d'une enquête sur la qualité de vie au travail des dirigeants et salariés dans l'ESS. 6261 salariés et dirigeant ont répondu à questionnaire en ligne composé d'une centaine de questions. Le but de cette étude est de déterminer quelle est la qualité du travail dans l'ESS.

Comment étudier la qualité de l'emploi et du travail ?

La qualité de l'emploi et du travail peut s'étudier à partir de différents points de vue des salariés, des employeurs ou des pouvoirs publics.

Les grandes institutions internationales ont des visions différentes sur la qualité de l'emploi et du travail. Par exemple le Bureau international du travail (BIT) parle de « *travail décent* », lors de la Conférence internationale des statisticiens du travail en 2008 (CIST), onze dimensions ont été choisies pour définir le concept de travail décent. La commission européenne a mis au point un « cadre conceptuel de la qualité de l'emploi » lors du Sommet de Laeken en 2001. De là sont nées les dix dimensions de Laeken, ces indicateurs prennent en compte le point de vue des salariés, des employeurs et des gouvernements. Et la Fondation de Dublin⁴⁰ fondée en 1975 a pour mission de « *contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et à diffuser les connaissances permettant de faciliter cette amélioration* ». Tous les cinq ans elle mène une grande enquête auprès des Etats-membres et de leurs entreprises et les résultats obtenus lui permettent d'émettre des recommandations en matière de qualité d'emploi et de travail.

³⁹ Matthieu Hély, *Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ?* Informations sociales n° 172, 2013.

⁴⁰ Organe tripartite de l'Union européenne

D'après les différentes approches de la qualité de l'emploi des grandes institutions internationales il est possible de dégager six dimensions communes pour établir une définition de la qualité de l'emploi :

- La santé, la sécurité au travail et les conditions de travail
- Les rémunérations
- Le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale
- La sécurité de l'emploi et la protection sociale
- Le dialogue social et la représentation collective
- La formation tout au long de la vie

Cependant il n'y a pas de définition figée de la qualité de l'emploi et du travail. Ces six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail ne sont qu'indicatives car les enquêtes menées sur ce sujet utilisent plus ou moins toutes ces dimensions.

J'ai élaboré un questionnaire de soixante-huit questions, portant à la fois sur l'emploi et le travail, destiné aux salariés. Je me suis intéressée uniquement à leur point de vue. Il y a une majorité de questions fermées à choix multiples, les questions ouvertes ne portent que sur des aspects objectifs. J'ai volontairement limité le nombre de questions ouvertes car dans les premiers questionnaires que j'ai envoyé il y a avait plus de questions ouvertes portant davantage sur des aspects subjectifs, mais les personnes ne prenaient pas le temps d'y répondre. Au vu du grand nombre de questions, j'ai transformé les questions ouvertes en questions fermées à choix multiples en laissant toujours le choix aux personnes de répondre autre chose que les différentes propositions.

J'ai privilégié une approche multidimensionnelle en intégrant plusieurs dimensions :

- ✓ Renseignements personnels/ Identifiants sociaux
- ✓ L'insertion et accès au marché du travail
- ✓ La flexibilité et sécurité de l'emploi
- ✓ La satisfaction du travail
- ✓ La santé et sécurité au travail
- ✓ Les conditions de travail
- ✓ Les relations professionnelles et équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
- ✓ La participation des salariés
- ✓ Les valeurs de l'ESS

J'ai choisi des indicateurs à la fois objectifs (le type de contrat, le secteur d'activité, le statut juridique de la structure) et des indicateurs subjectifs, où la personne peut donner son point de vue. Les indicateurs subjectifs permettent d'avoir une approche qualitative.

2. Qu'est-ce que « travailler autrement » dans l'ESS ?

L'ESS et le travail

« Depuis qu'elle existe l'économie sociale et solidaire a toujours cherché à incarner un rapport au travail particulier⁴¹ » (Hély, Moulévrier, 2013). En effet l'ESS se veut « *génératrice d'emploi de qualité comme d'une meilleure qualité de vie et propose un cadre adapté aux nouvelles formes d'entreprises et de travail* » (Déclaration de principes de la conférence européenne, permanente des coopératives, mutualités, associations et fondations, 2001)⁴². L'ESS s'appuie sur des valeurs plus humaines que celles mise en avant par l'économie capitaliste et revendique des pratiques professionnelles « alternatives » ou « solidaires »⁴³. D'autre part l'ESS cherche à dépasser l'opposition pluriséculaire entre le travail et le capital avec la volonté de ne pas « dissocier le travailleur du citoyen » (Hély, Moulévrier, 2013)⁴⁴.

L'ESS une réponse aux attentes des français en matière de travail ? Une étude réalisée par l'ISSP en 1997 et 2005, révèle que pour 65% des français la réalisation de soi dans le travail est un aspect très important. Ce pourcentage est largement supérieur à la moyenne observée dans les pays européens. Ce qui suscite de fortes attentes concernant le travail. En mettant en avant le « travail autrement », les salariés peuvent « contribuer à une cause en adéquation avec ses valeurs éthiques peut procurer, [...] une forme d'accomplissement personnel »⁴⁵

⁴¹ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

⁴² Sous la direction de Patrice Braconnier et Gilles Caire, *L'économie sociale et solidaire et le travail*, L'Harmattan, 2013.

⁴³ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

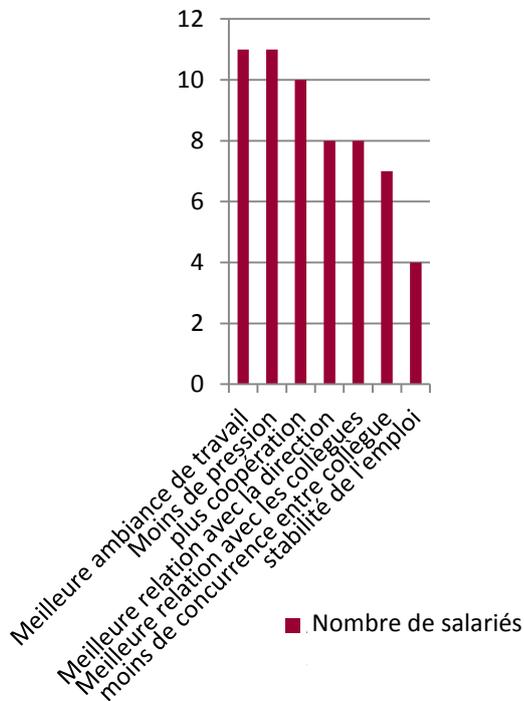
⁴⁴ Idem

⁴⁵ Idem

Les représentations suscitées par l'ESS

Sur le panel de quarante-neuf salariés interrogés vingt-cinq avaient des attentes avant de travailler dans l'ESS contre vingt-trois qui n'en n'avaient pas.

Graphique n° 5. ATTENTES DES SALARIES



Ce graphique restitue les principales attentes des salariés. Certaines attentes sont plus spécifiques à l'ESS comme des relations entre collègues et avec la direction plus humaines, de la coopération à la place de la concurrence, ou encore le fait d'avoir moins de pression. Cependant nous pouvons retrouver des attentes communes à tous les secteurs tels que la stabilité de l'emploi.

Les enquêtes révèlent que les salariés de l'ESS ont les mêmes attentes que les salariés du secteur privé à but lucratif à savoir un emploi stable et des

perspectives d'évolution⁴⁶.

Une autre question portait sur la vision que les salariés avaient de l'ESS. Pour cette question les salariés pouvaient choisir plusieurs caractéristiques parmi celles proposées mais ils pouvaient également ajouter une réponse personnelle. Vingt-huit considèrent l'ESS comme une économie qui a du sens et qui place l'homme au cœur de son projet. Selon vingt-cinq personnes c'est un secteur qui permet de « travailler autrement ». Cependant cette réponse pourrait être affinée, qu'est-ce que les salariés entendent par « travailler autrement » ? Pour seize personnes l'ESS est perçue comme un engagement personnel. Selon huit personnes elle offre de meilleures conditions de travail par rapport au secteur à but lucratif. Et une personne a répondu que la définition de l'ESS était ambiguë.

Lorsque nous observons les réponses à la question « *quelle vision avez-vous de l'ESS ?* » nous nous apercevons qu'il n'y a que des caractéristiques positives. Il est probable que les

⁴⁶ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

salariés aient été influencés par les différentes suggestions qui renvoyaient à des perceptions positives.

« Travailler autrement » dans l'ESS : Utopie ou réalité

Deuxième partie

Travailler dans l'ESS :
dans quelles conditions ?

« Travailler autrement » dans l'ESS : Utopie ou réalité

II. Travailler dans l'ESS : dans quelles conditions ?

Cette partie vise à présenter les principaux résultats obtenus via le questionnaire.

Quarante-neuf salariés dont vingt-cinq femmes et vingt-quatre hommes ont répondu au questionnaire. Trente-trois des salariés interrogés travaillent dans le Maine et Loire, onze salariés travaillent en Mayenne, quatre salariés travaillent en Indre et Loire et un salarié travaille en Loire Atlantique. Même si la majorité des salariés travaillent dans la région des Pays de la Loire, il n'y a pas d'approche territoriale dans mon travail.

Trente et un salariés travaillent dans des associations, huit salariés travaillent dans des coopératives et dix salariés travaillent dans des mutuelles.

J'ai commencé par contacter des structures dans les villes de Cholet et d'Angers soit par téléphone, soit par contact direct. Concernant les autres départements j'ai fait des recherches sur internet concernant les structures de l'ESS. J'ai appelé quarante et une structures et envoyé trente-cinq emails. La différence entre le nombre de structures appelées et le nombre d'emails envoyés s'explique par les refus de diffusion du questionnaire. Cependant cela ne veut pas dire que toutes les structures auxquelles j'ai envoyé un email ont répondu au questionnaire. Cette phase du travail de terrain demande beaucoup de temps, mais j'ai terminé l'élaboration de mon questionnaire fin Mars, la diffusion du questionnaire n'a duré qu'un mois. J'aurais aimé avoir davantage de temps pour diffuser le questionnaire et avoir plus de réponse pour tendre à davantage de représentativité.

J'ai diffusé le questionnaire à l'aide d'internet via *Google document*. C'était pour moi la façon la plus efficace et la moins chère, même si je suis consciente que cela a pu parfois constituer un frein. En effet certaines personnes ne sont pas à l'aise avec internet et d'autre part, certaines structures, notamment les plus petites, n'ont pas d'accès à internet.

J'ai eu des difficultés à transmettre mon questionnaire en plus de celles évoquées plus haut. Il était rare que je sois en contact direct avec les salariés, il y avait très souvent un interlocuteur intermédiaire. La décision de diffuser ou non le questionnaire dépendait régulièrement de la direction.

Cependant le nombre de salariés interrogés n'est pas assez élevé pour pouvoir être représentatif.

A. L'insertion et l'accès sur le marché du travail

1. Analyse de la situation antérieure des salariés interrogés

Tableau n°1. REPARTITION DES TYPE DE CONTRAT EN FONCTION DE LA SITUATION ANTERIEURE DES SALARIES

<i>Nombre de personnes en :</i>		
	CDI	CDD
Situation antérieure :		
Etudiant	8	3
En recherche d'emploi ⁴⁷	14	1
Salarié dans l'ESS	2	
Salarié dans le secteur public	2	
Salarié dans le secteur privé à but lucratif	14	
Objecteur de conscience	1	
Service militaire	1	
Intérim BTP		1

La situation antérieure des salariés de l'ESS est intéressante à analyser pour déterminer si un secteur d'activité ou un type de structure favorise l'accès aux publics fragiles (les jeunes diplômés, les demandeurs d'emploi...). Sur les quarante-neuf salariés interrogés dix-sept étaient en recherche d'emploi avant d'occuper ce poste et huit étaient étudiants. Ce sont ces

personnes qui sont principalement en CDD ou en contrat aidé.

Sur les onze étudiants quatre ont moins de vingt-six ans. Il est important de prendre en compte leur âge car ce n'est que depuis quelques années que leur insertion sur le marché du travail est difficile. Deux sont salariés en CDD dans des associations, dont un dans le secteur de l'action sociale et un dans le secteur des sports et loisirs. Deux autres sont salariés dans le secteur des activités financières, bancaires et d'assurances dont un est en CDD et un est en CDI. Cette analyse plus fine révèle que sur les quatre anciens étudiants de moins de vingt-six ans trois sont en CDD. Cependant nous ne pouvons pas savoir s'il s'agit d'une difficulté à s'insérer durablement sur le marché du travail ou s'il s'agit d'un emploi étudiant.

⁴⁷ Dont une personne en contrat aidé et une personne en vacation.

Graphique n° 6. REPARTITION DES

ANCIENS DEMANDEURS D'EMPLOI SELON LE

SECTEUR D'ACTIVITE



Anciens demandeurs
d'emploi

Le graphique ci-contre montre la répartition des anciens demandeurs d'emploi selon le secteur d'activité.

Parmi ces anciens demandeurs d'emploi treize sur dix-sept travaillent dans des associations.

Les associations semblent jouer un rôle important dans l'insertion et l'accès au travail des publics dits « fragiles ».

Les secteurs des sports et loisirs, de l'action sociale et des activités financières bancaires et d'assurances semblent également jouer un rôle favorable dans l'insertion des publics fragiles. Cependant ces observations restent à être confirmées par un panel plus large.

B. La flexibilité et la sécurité de l'emploi

1. Répartition des types de contrat

Tableau n°2. REPARTITION DES TYPES DE CONTRAT SELON LE TYPE DE STRUCTURE ET LE SECTEUR D'ACTIVITE

Nombre de personnes en :		
	CDI	CDD
<i>Types de structure :</i>		
Associations	25	4
Coopératives	8	
Mutuelles	9	1
<i>Secteur d'activité :</i>		
Action sociale	10	1
Sports et loisirs	11	2
Activités financières	12	1
Culture arts et spectacles	5	1
Médico-social	1	
Enseignement et formation	3	

Sur le panel interrogé, quarante-deux personnes sont en CDI dont vingt-deux femmes et vingt hommes. Cinq personnes sont en CDD dont une femme et quatre hommes. Dans le secteur de l'action sociale une femme est en contrat aidé et une femme est en vacation.

Malgré un panel restreint nous pouvons observer que quatre personnes sur cinq en CDD et une personne en contrat aidé travaillent dans des associations.

Nous avons vu que les associations jouent un rôle positif dans l'insertion des publics « fragiles » cependant nous pouvons nous demander quels types d'emploi elles offrent aux salariés ? Ne renforcent-elles pas leur précarité ?

2. Répartition des temps complets et des temps partiels

Le genre et le temps partiel

Huit personnes sont en temps partiel, tous salariés dans des associations. Cinq femmes sont à temps partiel contre trois hommes, ce résultat confirme une tendance nationale selon laquelle les femmes sont plus souvent exposées au temps partiel que les hommes.

Temps partiel plus souvent subi que choisi ?

Sur les huit personnes en temps partiel quatre l'ont choisi dont trois hommes et une femme. Pour les quatre autres personnes, uniquement des femmes, il est subi.

Sur les huit personnes à temps partiel, six aimeraient changer de statut et deux souhaiteraient changer d'emploi. Les quatre personnes en temps partiel subi souhaitent changer de statut au sein de la structure, dont deux personnes qui souhaitent avoir plus d'heures de travail. Les deux autres personnes sont en CDD à temps partiel et souhaitent obtenir un CDI mais n'ont pas déclaré vouloir travailler plus. Est-il plus important pour elles d'avoir un CDI plutôt qu'un temps complet ? Le questionnaire ne permet pas de répondre à cette interrogation.

3. CDD et temps partiel dans les associations : confirmation d'une tendance

Parallèle avec les travaux de Matthieu Hély du travail salarié dans le secteur associatif.

L'analyse de la répartition des CDD et du temps partiel par structure va dans le même sens que les travaux de recherches du sociologue Matthieu Hély. Ils révèlent que « *les salariés associatifs sont significativement plus exposés à la précarité de l'emploi (deux fois plus de contrats à durée déterminée que dans le secteur marchand) et au temps partiel contraint* »⁴⁸. Les salariés interrogés en CDD et/ou à temps partiel travaillent tous dans des associations.

⁴⁸ Matthieu Hély, *Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ?* Informations sociales n° 172, 2013.

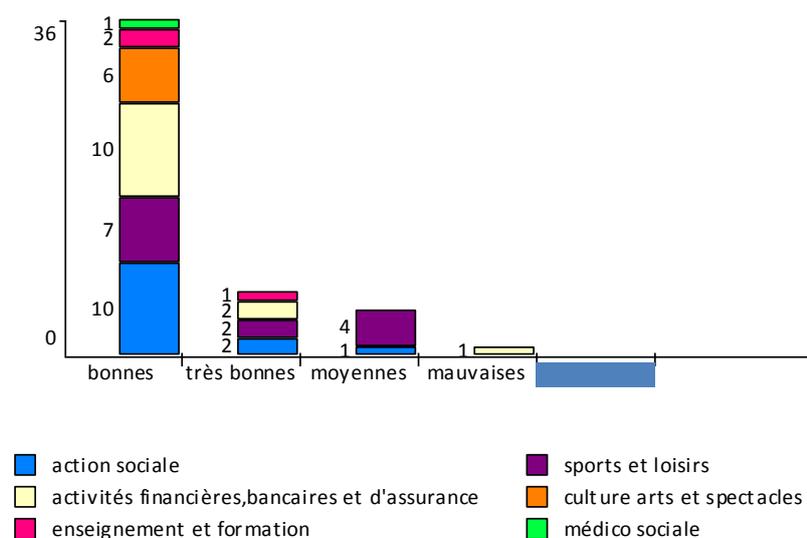
Même si je ne peux pas généraliser les résultats obtenus, il me paraît intéressant de le souligner.

Cette précarité peut s'expliquer en partie par les politiques publiques de l'emploi qui depuis une trentaine d'années participent au développement des emplois aidés en sollicitant les associations (Hély, 2009). Cependant Matthieu Hély rappelle que les dispositifs d'emplois aidés ne représentent qu'une part marginale de l'emploi dans les associations⁴⁹.

C. Les conditions de travail d'une manière générale

1. Les conditions de travail en général, les conditions matérielles, la charge de travail

Graphique n° 7. LES CONDITIONS DE TRAVAIL GENERALES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



Une très grande majorité des salariés trouvent leurs conditions de travail « très bonnes » et « bonnes ». C'est un résultat assez positif mais je ne peux prétendre à aucune représentativité car le nombre de salariés interrogés est trop faible. Ces « bons » résultats peuvent comporter des biais importants qu'il ne faut pas négliger. D'une part, peut-être que les salariés qui ont répondu à cette question, et au questionnaire en général, n'ont pas de difficulté à parler de leurs conditions de travail car ils ont des conditions de travail plutôt favorables. Mais peut-être que pour les salariés qui ont de mauvaises conditions de travail il est difficile d'aborder

⁴⁹ Matthieu Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, le lien social, PUF, 2009.

ce sujet et donc qu'elles n'ont pas souhaité répondre au questionnaire. Cette hypothèse pourrait, en partie, expliquer ces résultats.

Il aurait été intéressant également de savoir pourquoi les six personnes trouvent leurs conditions de travail « moyennes » ou « mauvaises ». Nous remarquons également que quatre salariés du secteur des sports et loisirs trouvent leurs conditions « moyennes ». Est-ce que ce secteur offre en général des conditions de travail peu favorables ?

Les conditions matérielles ne semblent pas avoir une grande influence sur les conditions de travail générales pour le panel interrogé. En effet les salariés qui déclarent avoir des conditions matérielles insuffisantes, obsolètes ou vétustes déclarent avoir de bonnes conditions de travail générales. Cependant ce constat demanderait à être analysé sur un panel plus large pour pouvoir le vérifier.

En revanche la charge de travail semble avoir une incidence plus importante. Parmi ceux qui déclarent que leurs conditions de travail générales sont moyennes ou mauvaises ils déclarent également que leur charge de travail est trop importante.

Nous pouvons émettre l'hypothèse que la charge de travail est un critère déterminant, il a une influence importante sur la perception des conditions de travail, plus que les conditions matérielles. Cette hypothèse demanderait à être vérifiée sur un panel plus large.

2. La rémunération

C'est une composante incontournable des conditions de travail.

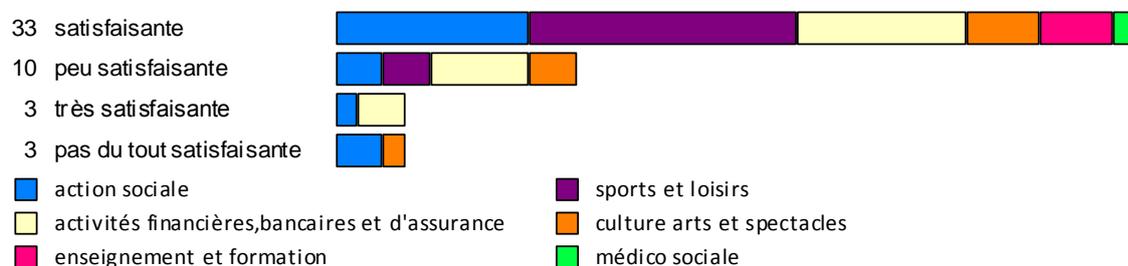
La dimension subjective de la rémunération

Je n'ai pas de données concernant le montant de la rémunération des personnes interrogées. Je leur ai posé la question suivante : « Selon vous, votre rémunération est : très satisfaisante ; satisfaisante ; peu satisfaisante ; pas du tout satisfaisante ». Le graphique ci-dessous reprend les réponses obtenues. J'ai privilégié une approche subjective en m'interrogeant sur le niveau de satisfaction concernant la rémunération des salariés de l'ESS. Celle-ci dépend de chacun en fonction de l'emploi qu'il occupe, de son statut, de ses attentes... Pierre Naville définit la rémunération comme étant « un jugement social sur la qualité des travaux » (Naville, 1956). Cette définition met en avant le côté subjectif de la rémunération. Nous ne pouvons pas dire si une rémunération est satisfaisante ou non sans prendre en compte la situation du salarié ainsi que le contexte historique. En effet le « *jugement social* » sur l'emploi peut varier d'une

époque à une autre en fonction de la reconnaissance plus ou moins grande que l'on accorde à cet emploi.

Les résultats obtenus

Graphique n° 8. LA REMUNERATION SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



D'après le graphique la rémunération est « très satisfaisante » et « satisfaisante pour une majorité de salariés. Nous pouvons poser l'hypothèse qu'une rémunération élevée est moins recherchée par les salariés de de l'ESS, d'autres facteurs sont plus importants. Nous pouvons mettre cela en relation avec la théorie d'Herzberg. Selon la théorie bi factorielle d'Herzberg, la rémunération provoque davantage d'insatisfaction lorsque celle-ci est faible mais peu de satisfaction lorsqu'elle est élevée. Autrement dit pour Herzberg la rémunération est un *facteur d'hygiène* et non un *facteur moteur* (qui favorise la motivation des salariés). Même si cette théorie a été critiquée pour sa simplicité, elle reste intéressante dans le sens où elle montre que la rémunération d'un emploi ne peut pas être le seul facteur de satisfaction et donc de qualité de l'emploi et du travail. Cette Théorie est d'autant plus intéressante lorsque l'on s'intéresse à l'économie sociale et solidaire où l'emploi est perçu comme un moyen de se réaliser soi-même en étant utile aux autres. Dans ce contexte la rémunération, tout en restant un facteur non négligeable de la qualité de l'emploi et du travail, n'est pas essentielle dans le sens où elle n'est pas un facteur unique de motivation. Cependant il ne s'agit pas d'offrir de bas salaire sous prétexte d'emploi dit « social ». En ce qui concerne le secteur associatif, Matthieu Hély, constate parfois que « l'esprit associatif » peut être « un alibi commode pour faire accepter [...] le maintien d'écarts de salaire importants avec les autres secteurs de l'économie » (Hély, 2009)⁵⁰.

Cependant nous constatons qu'il y a une minorité dans chaque secteur qui trouve sa rémunération « peu satisfaisante » voire « pas du tout satisfaisante ».

⁵⁰ Matthieu Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, le lien social, PUF, 2009.

Une rémunération plus faible dans l'ESS qu'ailleurs.

Le volume des rémunérations brutes versées dans tous les secteurs de l'ESS montre d'une manière générale une rémunération dans l'ESS inférieure de 23% comparée à celles du privé hors ESS et inférieure de 9% par rapport au secteur public⁵¹. L'écart de salaire entre le secteur de l'ESS et du secteur privé hors ESS est plus ou moins grand selon les secteurs d'activité. L'infériorité relative des rémunérations versées dans l'ESS par rapport au secteur privé hors ESS est particulièrement forte dans le secteur des activités financières et d'assurance⁵².

La part plus importante de temps partiel dans le secteur de l'ESS peut aussi expliquer l'écart de rémunération entre les différents secteurs.

Comment expliquer cette différence ?

Matthieu Hély a émis une hypothèse pour tenter d'expliquer ce différentiel de rémunération entre le secteur associatif et le secteur privé à but lucratif. La rémunération des travailleurs associatifs n'est pas basée sur le coût de la valeur produite mais sur l'utilité sociale de son travail. Cependant la notion d'utilité sociale fait l'objet d'une évaluation monétaire qui se traduit en exonération d'impôt et n'est pas évalué sur ce qu'elle a produit en plus. L'utilité sociale n'est donc pas « reconnue à sa juste valeur ». Pour Matthieu Hély c'est cette « dénégarion » qui explique le différentiel de salaire et non la théorie du don du travail « qui est incapable d'expliquer la cause du différentiel de rémunération constaté »⁵³ (Hély, 2008). Une question reste en suspens, comment évaluer monétairement l'utilité sociale ? Quels critères faut-il prendre en compte ?

⁵¹ Observatoire national de l'ESS 2013, *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, hors-série jurisassociations, Juris éditions, 2013.

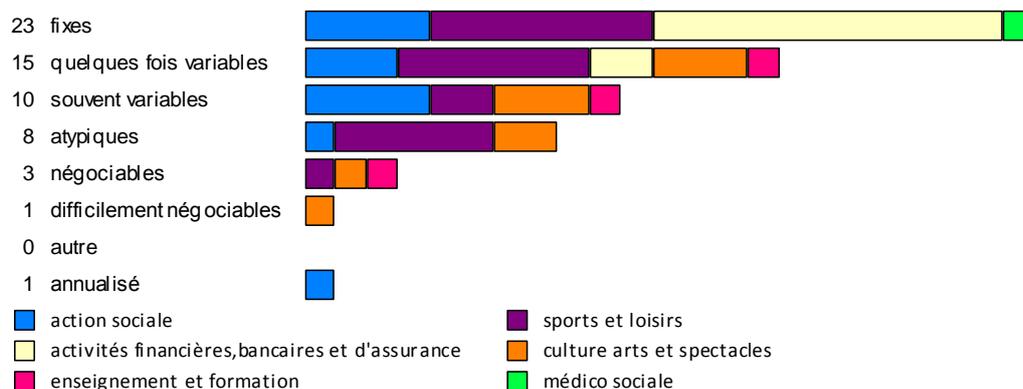
⁵² Observatoire national de l'ESS 2013, *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, hors-série jurisassociations, Juris éditions, 2013.

⁵³ Matthieu Hély, *A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire*, Sociétés contemporaines, 2008.

D. Les horaires et conciliation vie professionnelle vie privée

1. Les horaires de travail

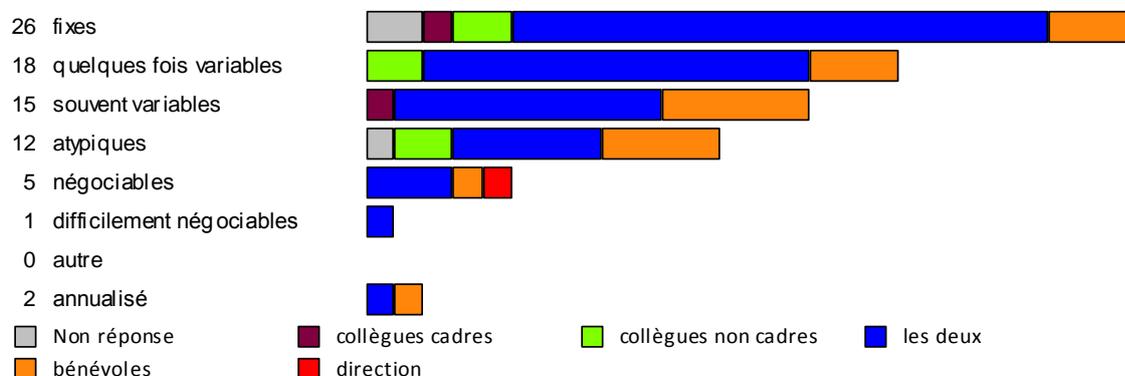
Graphique n° 9. HORAIRES DE TRAVAIL SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



Le secteur des activités financières et bancaires apparaît le plus stable au niveau des horaires de travail avec une majorité de salariés qui ont des horaires fixes. Les horaires atypiques concernent principalement les secteurs des sports et loisirs et de la culture, arts et spectacles. Cela peut s'expliquer par le fait que les salariés de ces deux secteurs d'activités sont amenés à travailler sur les temps de loisirs, tels que le soir et le week-end.

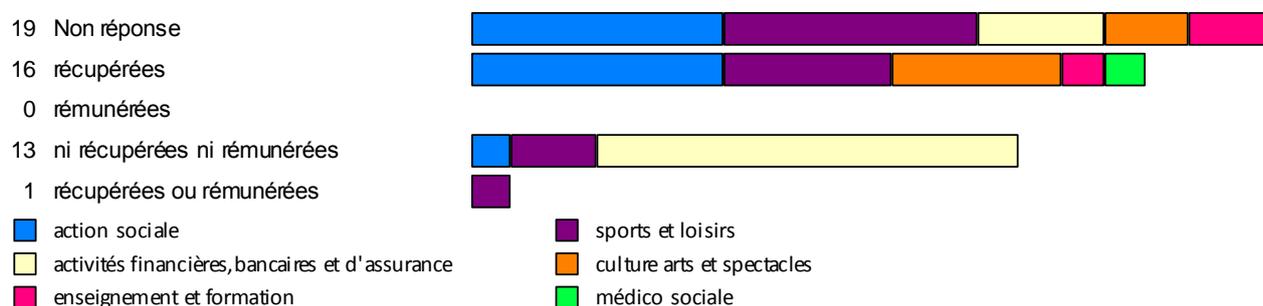
Les personnes avec lesquelles les salariés travaillent peuvent aussi influencer les horaires de travail. En effet, d'après le graphique ci-dessous, une partie des salariés qui travaillent avec des bénévoles ont des horaires atypiques. Cependant le panel interrogé ne permet pas de dire si ces salariés sont plus exposés aux horaires atypiques que les salariés qui ne travaillent pas avec des bénévoles.

Graphique n°10. LES HORAIRES DE TRAVAIL EN FONCTION DES COLLEGUES DE TRAVAIL



2. Les heures supplémentaires

Graphique n°11. MODALITES DES HEURES SUPPLEMENTAIRES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



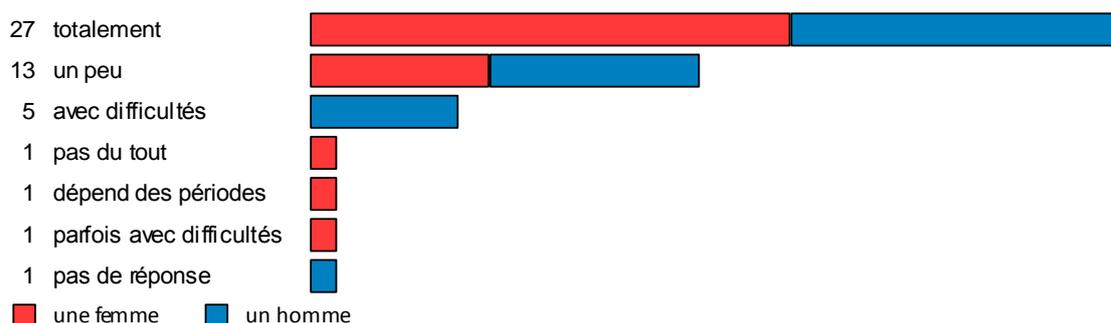
Trente personnes font des heures supplémentaires dans tous les secteurs d'activité. Les heures supplémentaires sont principalement récupérées et non rémunérées. Comment expliquer le fait qu'elles soient davantage récupérées que rémunérées ? Cette question sur la récupération des heures supplémentaires mériterait d'être analysée plus précisément. Est-ce que cela traduit un engagement des salariés ? Le fait qu'elles ne soient pas rémunérées mais récupérées est-elle une demande des salariés ? Préfèrent-ils avoir plus de temps ou est-ce imposé par la structure ? Dans le cas où elles ne sont ni récupérées ni rémunérées comment le vivent les salariés ? Est-ce par engagement ? Par contrainte ?

Si nous prenons en compte les salariés qui travaillent avec des bénévoles, nous pouvons remarquer que la majorité d'entre eux font des heures supplémentaires. Cette observation aborde la problématique de la relation entre les salariés et les bénévoles. Selon Matthieu Hély « tout travail salarié dans le secteur associatif implique irrémédiablement une part de travail bénévole « qui va de soi » puisqu'elle est implicitement prescrite par l'invocation de *l'esprit associatif* »¹ (Hély, 2008). Nous pouvons faire l'hypothèse que ce constat fait par le sociologue pour le monde associatif peut s'étendre à toutes les structures (coopératives, mutuelles...) qui font appel à des bénévoles.

3. La conciliation vie professionnelle et vie privée

Depuis quelques années l'Union Européenne veut favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale en vue de progresser en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. D'après une étude de juin 2013⁵⁴ les femmes ont plus de difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle du fait qu'elles effectuent davantage de tâches domestiques que les hommes.

Graphique n° 12. LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE SELON LE GENRE

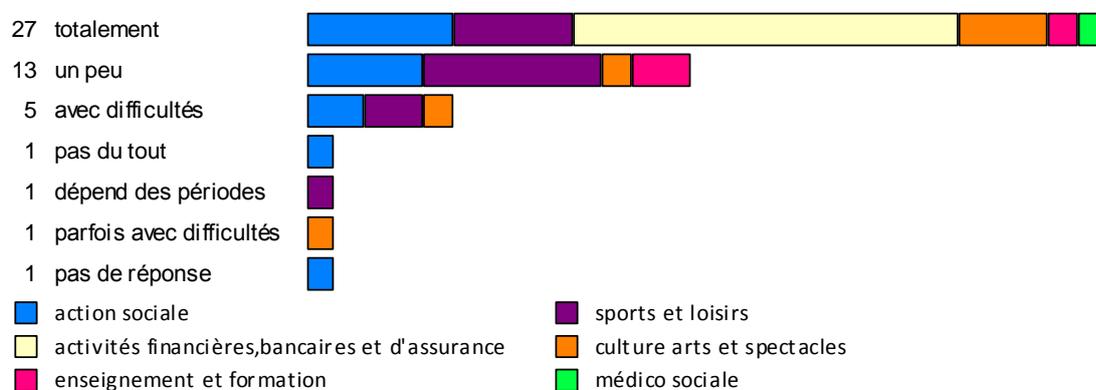


D'après les salariés interrogés il apparaît que les hommes aient un peu plus de difficultés à concilier leur vie professionnelle et personnelle que les femmes. Le panel compte vingt-cinq femmes et vingt-quatre hommes, les résultats ne sont donc pas « biaisés » par une sur représentation des femmes. Ce constat nuance un peu les observations de l'étude citée, cependant le panel reste limité et ne peut prétendre à aucune représentativité. Cependant nous pouvons émettre une hypothèse selon laquelle la conciliation de la vie professionnelle et personnelle n'entraîne pas d'inégalité entre les hommes et les femmes salariés dans l'ESS.

Mais l'analyse de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle uniquement selon le genre semble limitée car d'autres facteurs rentrent en compte.

⁵⁴ « Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale, Ministère de la Réforme de l'Etat, de la décentralisation de la fonction publique, édition 2013 (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>)

Graphique n° 13. LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



En grande majorité les salariés parviennent à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, surtout dans le secteur des activités financières, bancaires et d'assurance.

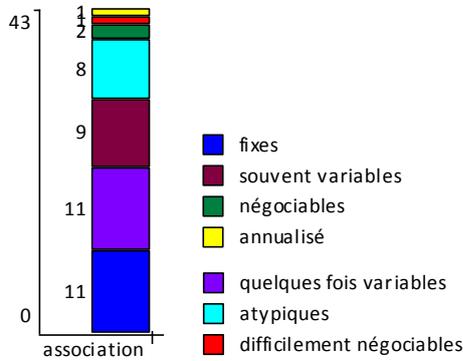
Si nous prenons en compte la situation familiale des salariés la plupart parviennent à concilier leur vie professionnelle et personnelle, quel que soit leur situation, seul sans enfant, en couple sans enfant et en couple avec enfant. Une seule personne est seule sans enfant et dit avoir des difficultés à concilier les deux. La majorité des salariés qui éprouvent des difficultés à concilier les deux sont en couple avec des enfants. Mais certains salariés en couple sans enfants ont aussi des difficultés à concilier leur vie professionnelle et personnelle. Nous pouvons observer qu'il n'y a pas uniquement des couples avec enfants qui ont des difficultés à accorder les deux. Cette observation nous suggère donc de ne pas réduire la conciliation vie professionnelle et vie personnelle aux seuls salariés qui ont des enfants.

Si nous analysons la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle en tenant compte des horaires de travail. Plus les horaires sont fixes plus les salariés parviennent à concilier leur vie professionnelle et familiale. A l'inverse plus les horaires sont variables et atypiques moins les salariés parviennent à concilier les deux. Les salariés qui éprouvent le plus de difficultés sont ceux qui ont des horaires souvent variables. Les horaires de travail apparaissent alors comme une condition déterminante dans la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

4. Le cas particulier des associations

« *La norme des horaires hors normes¹* » (Hély) dans les associations ?

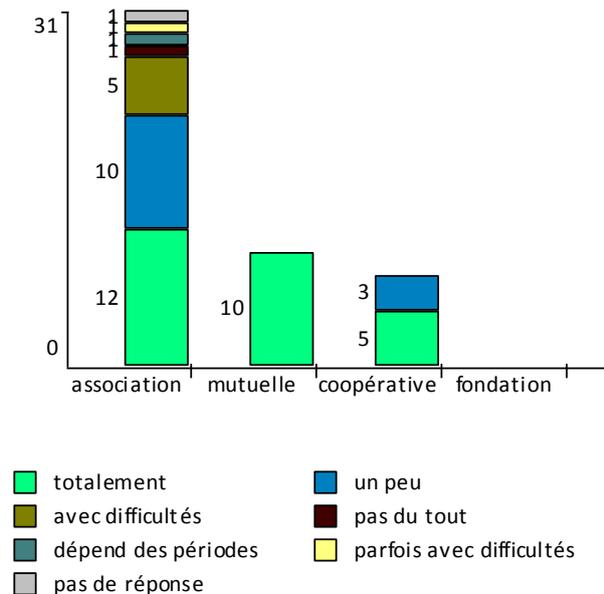
Graphique n° 14. LES HORAIRES DE TRAVAIL DANS LES ASSOCIATIONS



La question des horaires de travail dans les associations peut être reliée à la relation entre salariés et bénévoles. Selon Matthieu Hély il existerait au sein des associations un « engagement salarié à l’instar de l’engagement bénévole¹ » (Hély, 2008). En effet dans certaines associations les salariés sont amenés à travailler avec les bénévoles, cette proximité avec le bénévolat pourrait en partie expliquer des horaires plus atypiques et plus variables qu’ailleurs.

La conciliation vie professionnelle et vie privée dans les associations

Graphique n° 15 : CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE DANS LES ASSOCIATIONS



D’après le graphique ci-contre nous pouvons observer que la majorité des salariés qui déclarent avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et personnelle travaillent principalement dans des associations. Plusieurs facteurs déjà mentionnés peuvent être pris en compte pour expliquer ce constat. Les horaires dans les associations sont plus atypiques, et le travail auprès des bénévoles. Cependant notons que les salariés dans les associations sont plus nombreux, ce qui peut fausser les résultats.

Les heures supplémentaires : un « mécanisme du type don contre don »⁵⁵ ?

(Devetter, Barrois)

Sur les trente et un salariés travaillant dans une association, dix-neuf personnes ont déclaré faire des heures supplémentaires et deux personnes déclarent ne pas en faire. Quatre autres personnes en temps partiel font des heures complémentaires, trois autres personnes en temps partiel ne font pas d'heures complémentaires. Trois personnes n'ont rien déclarées concernant les heures supplémentaires et complémentaires.

Tableau n° 3. LES MODALITES DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Modalités des heures supplémentaires	Nombres de salariés	Modalités heures complémentaires	Nombres de salariés
Récupérées	15	récupérées	1
Ni récupérées ni rémunérées	3	rémunérées	2
Récupérées ou rémunérées	1		

Concernant les heures supplémentaires, elles sont majoritairement récupérées. Ce constat confirme les travaux de Matthieu Hély qui montrent que dans les associations « les compensations financières sont moins fréquentes »⁵⁶.

D'autre part une enquête menée par François Xavier Devetter et Amandine Barrois⁵⁷ les résultats montrent que les salariés des associations sont moins soumis à des contrôles stricts en matière d'horaires. D'autre part les résultats soutiennent l'hypothèse que « le temps de travail est davantage négocié et d'une acceptation « volontaire » plus grandes des contraintes temporelles ». Ici se joue le « mécanisme du type don contre don ». Les salariés peuvent davantage négocier leurs horaires mais en retour ils doivent accepter de faire des heures supplémentaires sans contrepartie financière. Les résultats de l'enquête que j'ai menée ne permettent pas de confirmer cette hypothèse car seulement deux personnes ont déclaré avoir des horaires de travail négociables. Quant au fait qu'ils accepteraient davantage ces contraintes temporelles aucun élément ne me permet d'y répondre.

⁵⁵ Sous la direction de Patrice Braconnier et Gilles Caire, *L'économie sociale et solidaire et le travail*, L'Harmattan, 2013. Chapitre 6 : Evaluer la disponibilité temporelle au travail. Quelles spécificités pour les associations ? François-Xavier Devetter, Amandine Barrois.

⁵⁶ Idem

⁵⁷ Idem

E. La sécurité et la santé au travail

1. Les risques psychosociaux

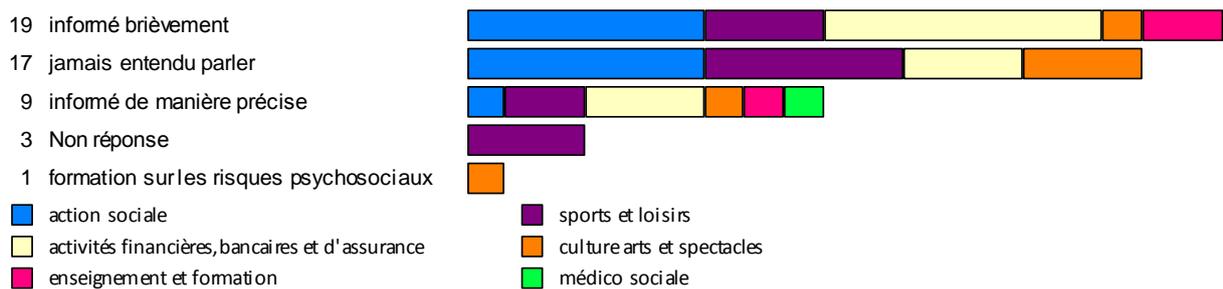
Comment définir les risques psychosociaux ?

Aujourd'hui il n'existe pas de définition juridique concernant les risques psychosociaux ni de statistique. Les risques psychosociaux peuvent se définir comme étant un ensemble de phénomènes et de manifestations qui génèrent du mal être au travail (stress, violence, surmenage). Les conséquences des risques psychosociaux ont un impact sur l'entreprise. Cela peut entraîner une dégradation de l'activité de l'entreprise notamment s'il y a un fort taux d'absentéisme et/ou de turn over, ou avoir des conséquences négatives sur les relations entre collègues et/ avec la direction. Mais avant d'avoir un impact sur l'activité de l'entreprise, ils touchent en premier les salariés. Les risques psychosociaux peuvent être à l'origine de maladies cardio-vasculaires, de pathologies mentales (dépression, anxiété).

La prévention des risques psychosociaux

Un des moyens de prévenir les risques psychosociaux est la formation et la sensibilisation des salariés aux risques psychosociaux. Dans mon travail de recherche je me suis donc interrogée à cette question concernant les salariés de l'ESS. Dans le questionnaire la question était : « En matière de risques psychosociaux : vous n'en avez jamais entendu parler ; vous en avez été informé brièvement ; vous en avez été informé de manière précise, vous avez eu une formation concernant les risques psychosociaux ? ».

Graphique n° 16. **INFORMATIONS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE**



Les résultats sont mitigés. Seule une personne a eu une formation sur les risques psychosociaux et neuf en ont été informé de manière précise. Cette question mériterait d'être étudiée de manière plus précise, quelle formation la personne a-t-elle eu ? Quelles informations ont été transmises aux salariés ? Idem pour les personnes affirmant n'en avoir

jamais entendu parler. Connaissent-elles les risques psychosociaux ? Est-ce qu'elles en ont entendu parler en dehors de leur structure ?

La majorité des salariés, tous secteurs confondus, « n'a jamais entendu parler des risques psychosociaux » ou « en a été informé brièvement ».

Pendant ces résultats montrent une carence en matière de formation ou d'informations précises sur les risques psychosociaux. Est-ce que cette tendance est propre à l'ESS ? Les entreprises du secteur privé à but lucratif et le secteur public sont-ils plus prévenants sur ce sujet.

F. L'influence de l'Etat sur la qualité de l'emploi et du travail

1. La transformation de l'Etat influence sur certains secteurs d'activités

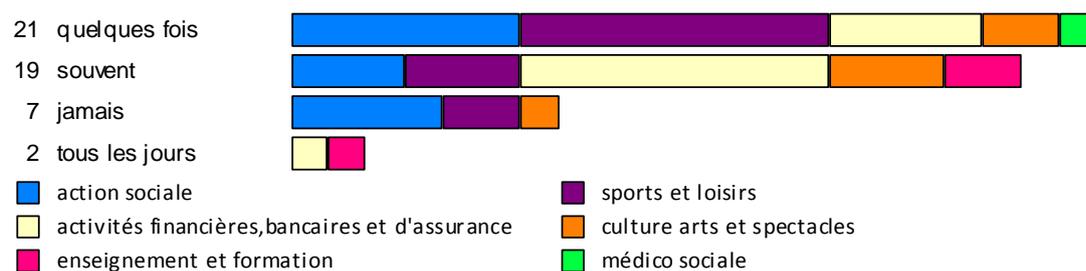
*L'Etat post moderne*⁵⁸.

Depuis trente ans l'Etat bascule dans une idéologie néolibérale qui entraîne une redéfinition de son action. En effet depuis les années soixante-dix l'Etat est critiqué pour son manque d'efficacité : le chômage a augmenté en même temps que la pauvreté et l'exclusion des plus démunis. L'Etat est également accusé de créer des déficits publics. Ces derniers sont perçus comme un problème à éradiquer. L'idée d'une performance publique s'est alors peu à peu installée. L'Etat doit devenir efficace comme une entreprise selon les critères du marché. Il doit alors avoir une action limitée, irréprochable, peu coûteuse et satisfaisante. Pour mettre en œuvre son action de nouveaux concepts apparaissent. Des concepts en grande partie empruntés aux entreprises privées à but lucratif comme : la performance, le résultat (la culture du résultat), la rentabilité, la productivité et l'efficacité. Avant les années soixante-dix ce vocabulaire n'appartenait pas à la sphère publique. Depuis les années quatre-vingt cette vision de l'Etat s'est installée progressivement ce qui a abouti en 2007 à la RGPP (la révision générale des politiques publiques) sous le mandat de Nicolas Sarkozy dont l'objectif était de faire des économies. Depuis l'élection de François Hollande la RGPP a laissé la place à la MAP (la modernisation de l'action publique). Si le nom a changé, l'objectif est resté le même. Cette transformation de l'Etat n'est pas sans effet sur les structures de l'ESS, notamment les associations chargées de mettre en œuvre les politiques publiques.

⁵⁸ Module M313, les politiques sectorielles, Stéphane Wable.

Dans l'enquête que j'ai menée auprès des salariés de l'ESS je me suis interrogée sur l'influence de l'Etat sur les conditions de travail en m'intéressant plus précisément sur la culture du résultat. Cette dernière consiste à obliger de plus en plus les structures de l'ESS à être performantes et rentables comme des entreprises du secteur à but lucratif. Ce constat s'observe aussi dans le secteur public. J'ai donc demandé aux salariés interrogés si la culture du résultat était présente dans leur structure et si elle entraînait une pression sur eux.

Graphique n° 17. LA CULTURE DU RESULTAT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE

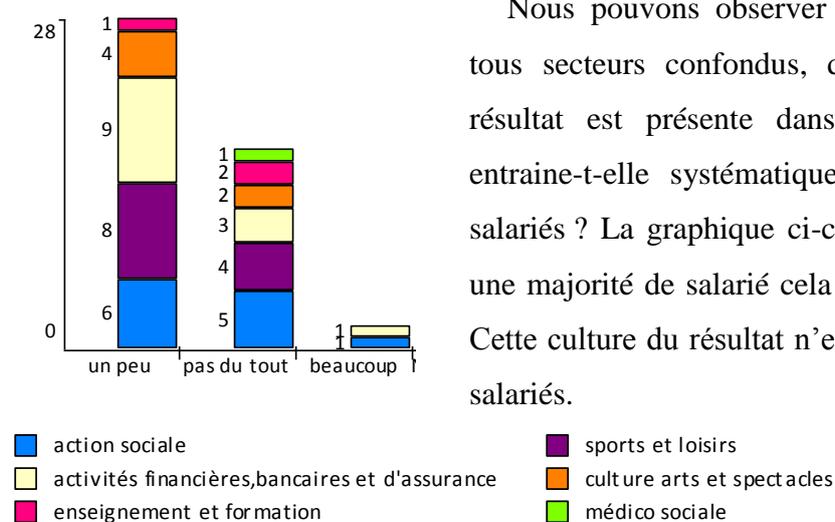


Vingt et une personnes déclarent que la culture du résultat est présente. Notamment une majorité dans les secteurs de l'action sociale et de l'enseignement et formation. Ce qui peut paraître surprenant.

Dix-neuf personnes déclarent qu'elle est souvent présente dont la majorité est dans le secteur des activités financières, bancaires et d'assurances. Cela s'explique peut-être par le fait que la plupart des structures de l'ESS dans ce secteur font face à la concurrence des entreprises à but lucratif. Claude Vienney en 1994 relevait déjà que les mutuelles étaient soumises à des pressions pour qu'elles fonctionnent sur une logique d'assurance, c'est-à-dire sur une logique d'exclusion, ce qui est contraire à l'esprit mutualiste à l'origine⁵⁹.

⁵⁹ Claude Vienney, *L'économie sociale*, La découverte, « Repère », 1994

Graphique n° 18. LA PRESSION ENGENDREE PAR LA CULTURE DU RESULTAT



Nous pouvons observer que la plupart des salariés, tous secteurs confondus, déclarent que la culture du résultat est présente dans leur structure. Cependant entraîne-t-elle systématiquement une pression sur les salariés ? La graphique ci-contre nous indique que pour une majorité de salarié cela entraîne un peu de pression. Cette culture du résultat n'est donc pas sans effet sur les salariés.

Le financement des organisations de l'ESS⁶⁰

Entre 2005 et 2011 le financement public des associations est passé de 51% à 49%. La légère baisse des financements publics n'est pas le plus intéressant. Si l'on regarde de plus près la composition de ces financements publics, nous pouvons remarquer une évolution du mode de financement. Les financements publics se divisent en deux familles : les subventions et la commande. La dernière implique une mise en concurrence des structures dans le cadre d'appel d'offre. En effet en 2005 les subventions représentaient 34% des financements publics et les commandes 17%. En 2011, les subventions et les commandes représentent respectivement 24% et 25%. Cette évolution est frappante et montre bien la transformation de l'Etat dans son action. La commande, par la mise en concurrence des structures lui permet de choisir la meilleure offre et d'obtenir le coût le plus bas possible.

Le Financement est une question commune à l'ensemble des organisations de l'économie sociale. Elles évoluent dans un environnement qui donne de plus en plus de place à la compétition. C'est le constat qu'a fait Claude Vienney dans *l'économie sociale*, un livre qui date de 1994, le phénomène ne s'est pas atténué, bien au contraire⁶¹. Par exemple dans les coopératives le problème de financement peut avoir des conséquences sur l'exercice du

⁶⁰ Viviane Tchernog, *Le financement des associations entre subventions et commandes, Etat des lieux et grandes évolutions, associations subventions collectivité mode d'emploi*, Le Ministère des sports de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, 2012.

⁶¹ Claude Vienney, *L'économie sociale*, La découverte, « Repère », 1994

pouvoir et de contrôle par les participants. En effet, elles doivent de plus en plus faire appel à des partenaires extérieurs ce qui renforce le pouvoir des cadres gestionnaires⁶².

Les problèmes de financement des structures

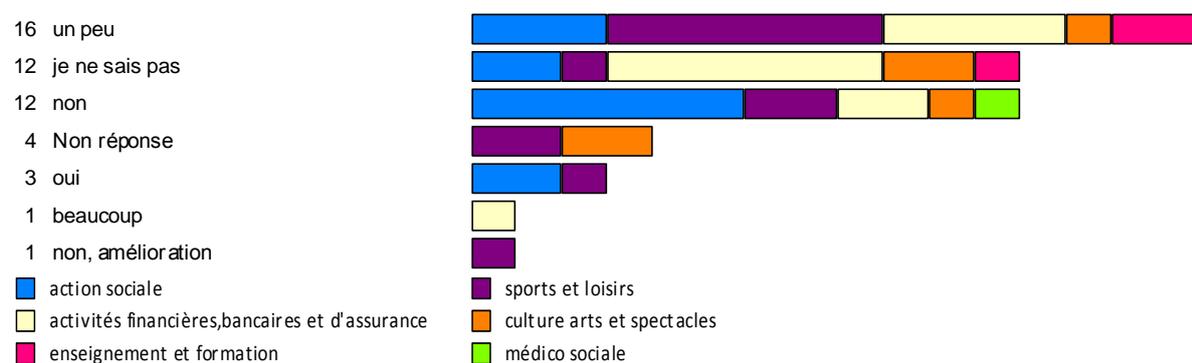
Les auteures Erika Flahault et Annie Dussuet soulignent que nous sommes « dans une période de désengagement de l'Etat qui se traduit à la fois par la diminution de l'emploi public et par le développement de mode de financement faisant une large place à la concurrence » (Dussuet, Flahault, 2011)⁶³. Ce qui n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail.

2. La dégradation des conditions de travail

Un constat mitigé

Le graphique reprend l'ensemble des réponses à la question : « Vos conditions de travail se sont-elles dégradées ces dernières années ? ».

Graphique n° 19. LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Douze personnes ont déclaré ne pas savoir si leurs conditions de travail s'étaient dégradées. Si nous analysons les réponses en fonction de l'âge nous pouvons remarquer que sept personnes ont moins de vingt-six ans, cela peut s'expliquer par le fait qu'ils ont commencé à travailler récemment et qu'ils n'ont pas suffisamment de recul pour évaluer une dégradation de leurs conditions de travail. Pour les autres salariés un peu plus âgés peut être qu'ils ne travaillent pas depuis longtemps dans le secteur d'activité où ils sont actuellement et

⁶² Idem

⁶³ Sous la direction de Erika Flahault, Henry Noguès et Nathalie schieb-Bienfait, *L'économie sociale et solidaire : Nouvelles pratiques et dynamiques territoriales*, PUR, 2011. Entre professionnalisation et salarisation, quelle reconnaissance du travail dans le monde associatif, Annie Dussuet, Erika Flahault.

donc ils ne peuvent pas comparer leurs conditions de travail actuelles avec celles d'un autre secteur d'activité.

Et enfin quatre personnes n'ont pas répondu à la question. Peut-être qu'ils ne peuvent pas non plus l'évaluer. Ou peut-être que leurs conditions de travail ne se sont pas dégradées mais dans le questionnaire la réponse « non » n'était pas mentionnée mais les salariés avaient la possibilité d'écrire une autre proposition.

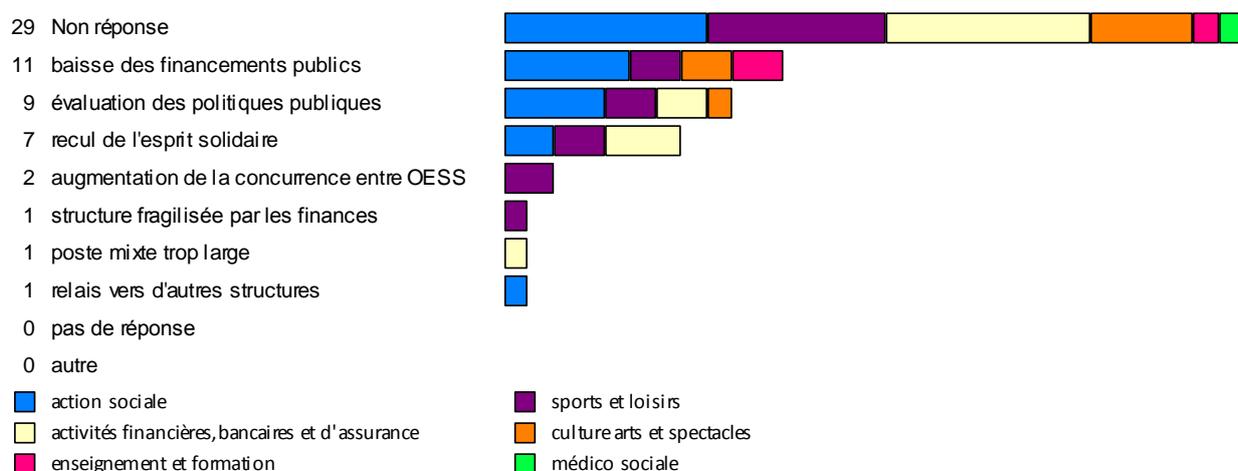
Les explications

Selon les salariés interrogés les principales raisons des dégradations des conditions de travail sont liées à l'Etat entre la baisse des financements publics et de l'évaluation des politiques publiques.

Recul de l'esprit solidaire face aux contraintes gestionnaires (7).

« Les tensions entre préoccupations gestionnaires et promotion des valeurs solidaires sont d'emblée au cœur des apparentes contradictions que l'économie sociale et solidaire entend concilier »⁶⁴

Graphique n° 20. RAISONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



Sur le panel interrogé nous avons pu observer des conditions de travail plutôt favorables aux salariés. En général les salariés sont satisfaits par leur travail. C'est donc un constat assez positif même si le contexte économique actuel tend à une dégradation des conditions de travail d'après des salariés. Cependant le panel interrogé est limité et je ne peux donc prétendre à aucune représentativité.

⁶⁴ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

En plus d'être limité, des biais sont à prendre en compte. En effet, la question des conditions de travail peut s'avérer sensible pour des salariés qui travaillent dans des structures où les conditions de travail sont peu favorables. Il est peut-être difficile pour ces derniers de s'exprimer sur ce sujet même par un questionnaire anonyme.

D'autre part les structures ont une influence sur les résultats obtenus, il était rare que je sois directement en relation avec les salariés. Et même quand cela était le cas, l'accord de la direction de la structure était souvent indispensable pour pouvoir diffuser le questionnaire. Certains dirigeants de structures ont refusé de diffuser le questionnaire dont un car il était actuellement en conflit. De même, dans les structures où le sujet sur la qualité de l'emploi et du travail semblait sensible elles ne souhaitaient pas non plus le diffuser auprès de leurs salariés. Ces refus peuvent en partie expliquer ces résultats plutôt positifs.

« Travailler autrement » dans l'ESS : Utopie ou réalité

Troisième partie

Travailler dans l'ESS : Enchantement ou désillusion ?

PARTIE III : Travailler dans l'ESS : enchantement ou désillusion ?

Dans cette troisième partie nous nous intéresserons au rapport qu'entretiennent les salariés à leur travail et à l'ESS. Les spécificités de l'ESS entraînent-elles un rapport au travail singulier ?

A. Le rapport au travail

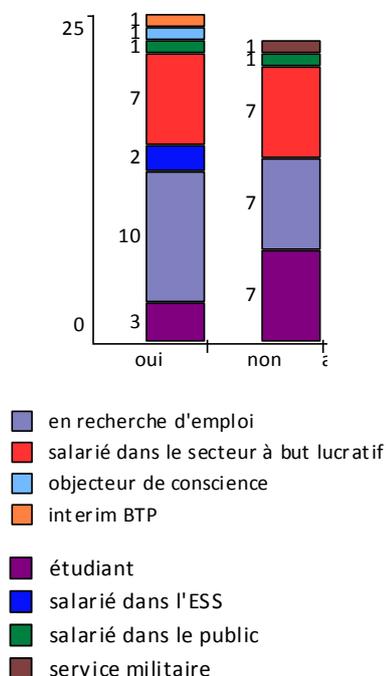
1. La satisfaction des attentes

Dans la première partie nous avons vu les attentes que suscitait l'ESS. En mettant en avant le « travail autrement », l'égalité entre les membres, l'utilité sociale... l'ESS engendre des représentations qui créent des attentes plus ou moins fortes chez les salariés. Est-ce que tous les salariés avaient des attentes, si non, lesquels ? Ces attentes sont-elles satisfaites dans le travail au quotidien ?

A la question : « Aviez-vous des attentes en matière d'emploi dans l'ESS avant d'y être salarié ? » vingt-cinq personnes ont déclaré qu'ils en avaient sur les quarante-neuf salariés interrogés.

Les attentes selon la situation antérieure

Graphique n° 21. ATTENTES SELON LA SITUATION ANTERIEURE



Le graphique ci-contre reprend l'ensemble des réponses à la question : « Aviez-vous des attentes en matière d'emploi dans l'ESS avant d'y être salariés ? ».

Si l'on tient compte de la situation antérieure des salariés nous pouvons observer qu'une petite majorité parmi les anciens demandeurs avaient des attentes en matière d'emploi dans l'ESS. Il serait intéressant de savoir depuis combien de temps ils étaient en recherche d'emploi ? Ont-ils cumulé des CDD ? En fonction des situations les explications peuvent être différentes.

Les attentes que les salariés avaient, quel que soit leur situation antérieure, sont en général satisfaites.

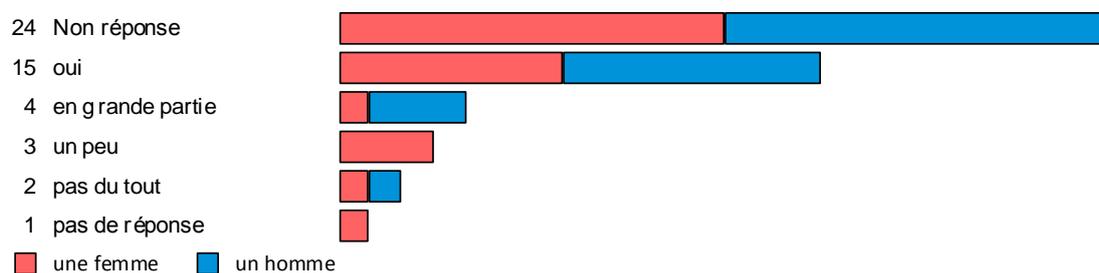
En effet les personnes ayant exercées plusieurs « petits boulots » ont aujourd'hui des attentes. Ou au contraire, découragées par des emplois à durée déterminée elles recherchent un emploi avant tout pour leur assurer un revenu quelques soient les conditions de travail.

En ce qui concerne les salariés qui travaillaient dans le secteur à but lucratif, la moitié avaient des attentes et inversement. Les attentes de ces salariés sont de meilleures relations entre collègues et davantage de coopération ainsi qu'une pression moins importante. Leurs attentes peuvent être perçues comme une critique des entreprises à but lucratif où la concurrence et la pression sont fréquentes.

Peu d'étudiants avaient des attentes en matière d'emploi dans l'ESS. Encore une fois cela dépend de l'âge de l'étudiant, la situation est différente pour une personne qui a trente ans aujourd'hui, un étudiant qui poursuit ses études ou un étudiant qui vient de les terminer.

Les attentes selon le genre

Graphique n° 22. ATTENTES ET GENRE



Si nous analysons la satisfaction des attentes selon le genre des salariés nous nous apercevons que la répartition des hommes et des femmes en matière d'attentes est pratiquement identique qu'ils aient ou non des attentes. Nous pouvons faire le même constat concernant la satisfaction des attentes. Autant d'hommes que de femmes voient leurs attentes satisfaites et onze hommes et douze femmes considèrent que leurs attentes ne sont pas satisfaites. Sur le panel interrogé le genre ne semble pas être une caractéristique déterminante en matière d'attentes. Nous ne relevons aucune spécificité liée au genre.

Seules deux personnes déclarent que les attentes qu'ils avaient ne sont pas satisfaites. Avaient-elles des attentes très fortes en matière d'emploi dans l'ESS ? Fanny Darbus explique qu'avoir des attentes fortes en matière d'emploi dans l'ESS peut engendrer de grandes déceptions. En effet il y a alors un décalage entre l'idéal imaginé par les salariés et la réalité.

2. La satisfaction du travail

Les salariés, en majorité, qualifient leur travail comme étant intéressant, diversifié et agréable. Trois salariés ont proposé d'autres qualificatifs tels que « citoyen », « enrichissant » et « motivant ». Cette observation nous renvoie une image plutôt positive du travail dans l'ESS.

Cependant nous pouvons relever quelques exceptions, trois personnes dans trois secteurs différents (action sociale, sports et loisirs et activités financières bancaires et d'assurance) trouvent leur travail répétitif et un salarié du secteur des activités financières bancaires et d'assurance trouve son travail pénible.

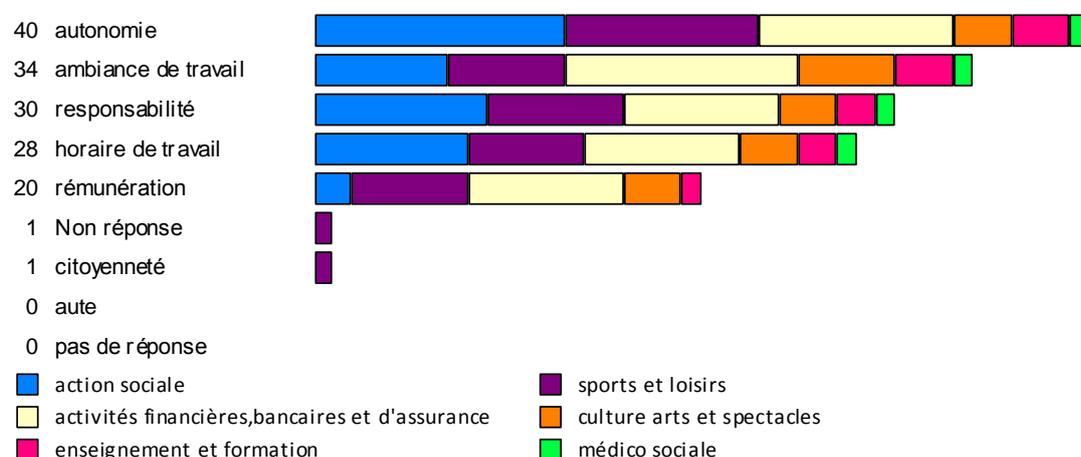
Cependant cette question mériterait d'être approfondie. En quoi les salariés trouvent-ils leur travail intéressant ou pénible ? Quels sont les critères qui rentrent en compte ? Elle ne

permet pas non plus de déceler des spécificités du travail dans l'ESS, en quoi travailler dans l'ESS serait davantage épanouissant ?

Cette analyse sur la qualification du travail par les salariés nous amène à remettre un peu en cause « le travailler autrement » dans l'ESS. Malgré un panel limité nous nous apercevons que le travail n'est pas « intéressant, diversifié et agréable » pour tous les salariés. Les représentations que suscite l'ESS peuvent nous amener à dresser un tableau idyllique de ce secteur qui ne correspond pas à la réalité. L'ESS est avant tout un secteur d'emploi même si elle prône des valeurs et des principes qui la démarquent du secteur privé à but lucratif.

Les éléments de satisfaction au travail

Graphique n° 23. **SATISFACTION DU TRAVAIL SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE**



Ce graphique résume l'ensemble des réponses à la question : « En quoi votre travail vous satisfait ? ». Plusieurs choix pouvaient être cochés pour cette question.

Pour une très grande majorité l'autonomie semble être un facteur de satisfaction important. Pour autant cela ne signifie pas que les salariés de l'ESS sont moins soumis à une hiérarchie. C'est ce que soulignent Matthieu Hély et Fanny Darbus dans une étude menée en 2009 auprès des adhérents de l'association Ressources Solidaires⁶⁵. En effet sur les quarante personnes pour qui l'autonomie est un facteur de satisfaction, trente-quatre d'entre elles déclarent avoir un responsable hiérarchique. Cette observation semble montrer que hiérarchie et autonomie ne sont pas incompatibles. Peut-être que l'autonomie dépend davantage de la personnalité des dirigeants de la structure.

⁶⁵ Ressources Solidaire est un portail de recrutement et de sensibilisation à l'économie sociale et solidaire au niveau national.

L'ambiance de travail s'avère aussi être un facteur important de satisfaction pour une majorité de salariés interrogés. Peut-être que cela a un lien avec la taille de la structure. En effet les salariés interrogés travaillent dans des petites voire très petites structures. De ce fait l'entente entre les salariés est un élément important concernant la satisfaction du travail. Une mauvaise entente entre les salariés dans des structures de petites tailles peut vite avoir des conséquences, en premier sur l'ambiance au travail mais cela peut aussi se répercuter sur l'activité de la structure.

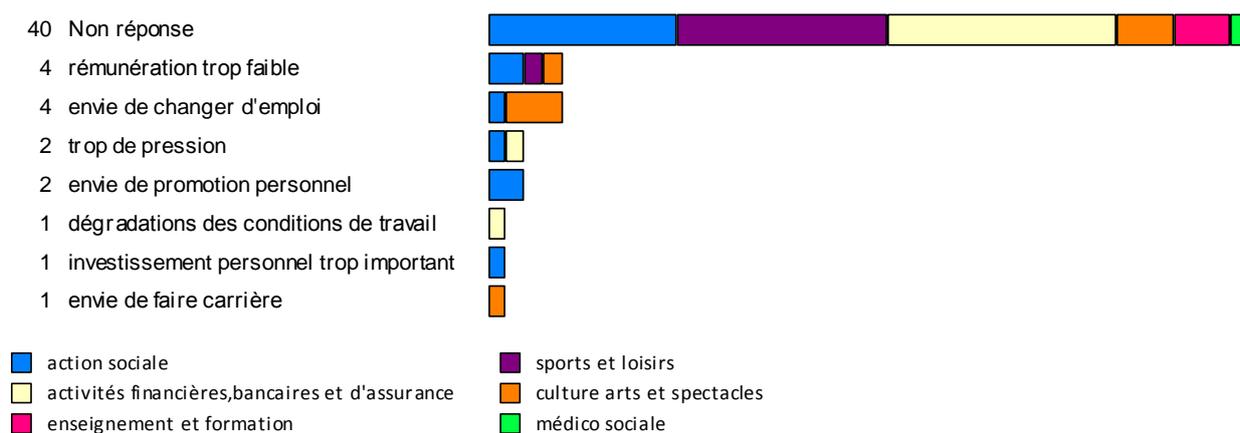
La rémunération apparaît également comme un facteur de satisfaction. La question de la rémunération dans l'ESS est intéressante. En effet, comme nous l'avons évoqué dans la partie précédente, les rémunérations brutes versées aux salariés de l'ESS sont plus faibles par rapport au secteur public et au secteur privé à but lucratif. Cependant cela ne signifie pas pour autant que tous les salariés de l'ESS ne sont pas insatisfaits de leur rémunération. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées. Tout d'abord les statistiques établissent une moyenne, il est donc possible que dans certaines situations la rémunération dans l'ESS soit égale ou supérieure aux deux autres secteurs. Nous pouvons émettre l'hypothèse que la recherche d'une rémunération élevée n'est pas l'objectif principal des salariés de l'ESS et donc qu'ils sont satisfaits de la rémunération qu'ils perçoivent. D'autre part, selon Fanny Darbus et Matthieu Hély⁶⁶ les salariés sont conscients de la différence de salaire entre l'ESS et le autre secteur privé à but lucratif. En intériorisant le fait que la rémunération dans l'ESS soit plus faible ils acceptent de percevoir des salaires plus bas. Il n'y a pas de remise en cause du système de rémunération dans l'ESS.

La volonté de changer d'emploi montre une autre réalité du travail dans l'ESS

Sur les quarante-neuf personnes interrogées neuf personnes souhaitent changer d'emploi. Six salariés veulent changer d'emploi mais dans le secteur de l'ESS, deux souhaitent travailler dans le secteur public et une personne souhaite changer d'emploi dans n'importe quel secteur.

⁶⁶ Fanny Darbus, Matthieu Hély, *Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et dispositions, une étude réalisée auprès des adhérents de l'association Ressources Solidaires*, Recma, 2009

Graphique n°24. LES RAISONS POUR LESQUELLES ILS SOUHAITENT CHANGER D'EMPLOI



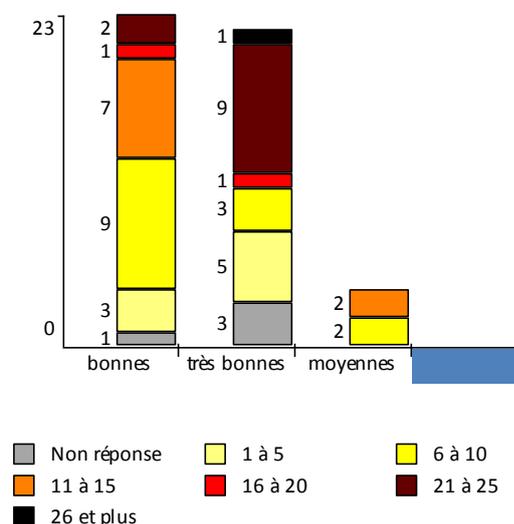
Le graphique ci-dessus nous montre les raisons pour lesquelles les salariés souhaitent changer d'emploi. Certains motifs évoquent des conditions de travail peu favorables telles que la faible rémunération, l'investissement personnel trop important, la dégradation des conditions de travail et la pression qui est trop importante.

Quatre salariés ont déclaré que les relations avec leurs collègues sont moyennes et souhaitent changer d'emploi. Cela confirme ce que nous avons observé, l'ambiance au travail joue un rôle important dans la satisfaction du travail.

B. Les relations de travail dans l'ESS

1. Entre salariés

Graphique n° 25 LES RELATIONS ENTRE COLLEGUES SELON LE NOMBRE DE SALARIES DANS LA STRUCTURE



D'après le graphique ci-contre nous pouvons observer que les relations entre collègues sont très bonnes et bonnes en général. La taille de la structure a une influence sur les relations, il serait intéressant d'observer les relations entre salariés dans des structures de plus grandes tailles et comparer les résultats obtenus.

Les relations entre collègues sont importantes pour les salariés, beaucoup d'attentes, évoquées précédemment, abordaient ce thème (meilleures relations avec les collègues, plus de coopération

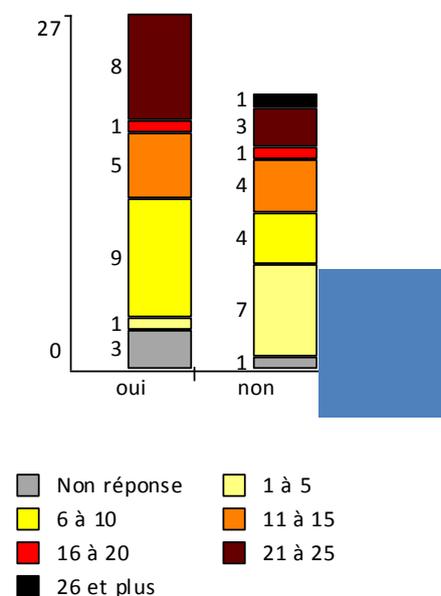
et moins de concurrence entre collègues).

Ces relations sont d'autant plus importantes que la quasi-totalité des salariés interrogés a déclaré travailler en équipe de manière régulière.

2. Avec la direction

« *Des employeurs autrement* »⁶⁷ (Hély, Moulévrier, 2013)

Graphique n° 26. L'EMPLOI DU TERME PATRON SELON LE NOMBRE DE SALARIE DANS LA STRUCTURE



Le graphique ci-contre reprend l'ensemble des réponses concernant la question : « *Diriez-vous que vous avez un patron ?* ».

Matthieu Hély et Pascale Moulévrier relèvent que dans l'économie sociale on ne parle pas de « patron » mais « d'employeur ». Le choix du terme « employeur » n'est pas un hasard, il est volontairement employé dans l'économie sociale pour marquer une différence avec les entreprises de l'économie capitaliste sur le plan des rapports salariaux. Selon les auteurs cela est révélateur « *de l'euphémisation permanente des rapports de subordination* ». ¹

A travers cette question, l'objectif était de savoir si les salariés ont le sentiment d'être dans une structure particulière, où les rapports avec la direction sont différents comparés aux entreprises de l'économie capitaliste comme l'ont constaté Matthieu Hély et Pascale Moulévrier.

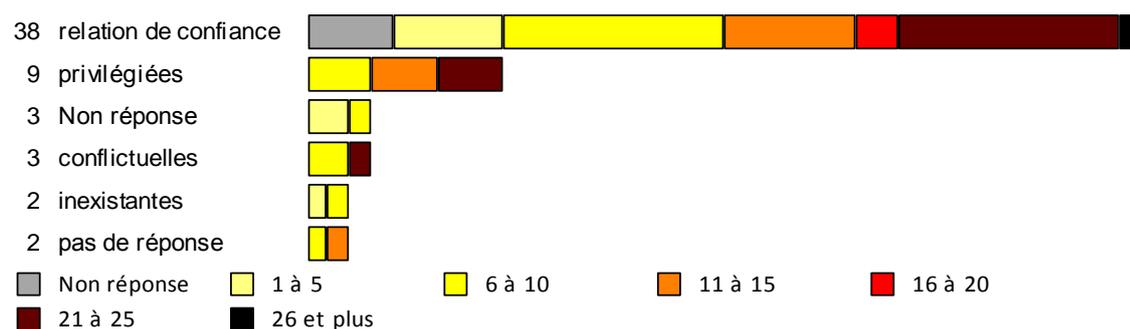
D'après le graphique nous pouvons observer que la grande majorité des salariés travaillant dans une structure ayant entre un et cinq salariés ne considèrent pas qu'ils ont un patron. Cela peut s'expliquer par le fait d'une plus grande proximité. Au-delà de cinq salariés dans les structures le constat est mitigé. La relation entre le nombre de salarié et le fait de considérer qu'ils n'ont pas de « patron » dépend peut-être (et sûrement) de la personnalité des dirigeants, des administrateurs pour les associations.

⁶⁷ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

3. Le conflit dans l'ESS

Un des principes fondateurs de l'ESS est la non-lucrativité ou la lucrativité limitée. Ce principe est donc sensé éliminer les conflits d'intérêt entre les détenteurs du capital et les salariés. Cependant l'absence de profit empêche-t-elle les conflits ? Pour Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, la réponse est non. Dans leur livre « *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques* » ils reviennent sur des conflits qui ont eu lieu dans des associations telles qu'Emmaüs en 2010 et des mutuelles comme la MGEN en 1972. Par exemple le conflit au sein de l'association Emmaüs portait sur les conditions de travail qui s'étaient dégradées ces dernières années face aux pratiques gestionnaires de plus en plus contraignantes. Ce conflit a montré qu'il était parfois difficile pour les salariés de l'ESS de revendiquer leurs droits alors qu'ils travaillent pour une « cause sociale ». L'hypothèse que Les salariés de l'ESS revendiquent moins leurs droits que dans des structures privées capitalistes ou publiques serait intéressante à vérifier et de déterminer les raisons de ce refus.

Graphique n° 27. **LES RELATIONS AVEC LA DIRECTION SELON LE NOMBRE DE SALARIE**



Pour une large majorité de salariés leurs relations avec la direction ne posent pas de problèmes. En revanche il aurait été intéressant de savoir pourquoi certains salariés ont des relations conflictuelles ou inexistantes avec leur direction.

Selon Maud Simonet et Matthieu Hély, si le conflit apparait peu dans le milieu associatif ce n'est pas nécessairement parce que tout se passe bien mais « c'est aussi et même avant tout, parce que l'expression conflictuelle est difficile à construire dans un tel environnement de travail »⁶⁸

Lors de l'entretien avec Fernand Cruaud, j'ai évoqué la question du conflit dans l'ESS. Il a constaté que les dirigeants des structures de l'ESS étaient mal à l'aise avec le conflit. Selon

⁶⁸ Maud Simonet et Matthieu Hély (Sous la direction de), *Le travail associatif*, Les presses universitaires de Paris-Ouest, 2013

les dirigeants le conflit est perçu négativement, comme quelque chose de sclérosant. Fernand Cruaud pense le contraire, s'il y a du conflit c'est que la structure vit et avance.

Lorsque j'ai appelé les structures pour diffuser le questionnaire j'ai parfois ressenti ce malaise vis-à-vis du conflit. Notamment une fois où j'ai eu au téléphone le dirigeant d'une association culturelle, il m'a expliqué qu'il était actuellement en conflit avec un salarié. Pour cette raison il a refusé la diffusion du questionnaire auprès des salariés de l'association. Cet exemple illustre le fait que le conflit peut parfois être embarrassant pour les dirigeants de l'ESS. Est-ce que le développement du dialogue social pourrait permettre une expression du conflit sereine ?

4. Le dialogue social dans l'ESS

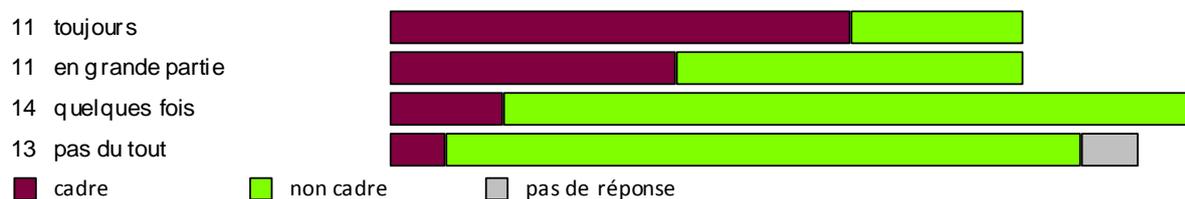
Selon l'OIT le dialogue social « inclut toutes les formes de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun⁶⁹ ». C'est une notion très large que j'ai abordé par la participation des salariés.

Dans le questionnaire diffusé auprès des salariés des questions abordaient la défense des droits des salariés et par qui ils étaient défendus. Si à la première question une majorité de salarié a répondu que leurs droits étaient défendus, dix-neuf ont répondu à la deuxième question.

⁶⁹ <http://www.ilo.int/>

La participation des salariés

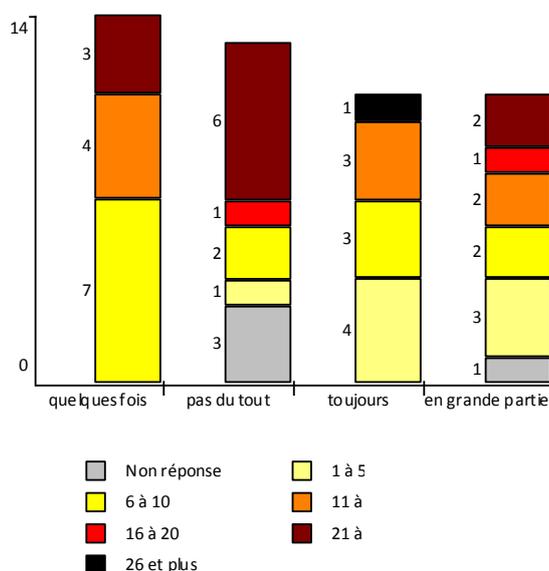
Graphique n° 28. LA PARTICIPATION DES SALARIES SELON LEUR STATUT



La participation aux décisions semble être déterminée par deux facteurs : le statut des salariés et la taille de la structure. Le premier graphique est révélateur, la démocratie interne prônée par l'ESS semble être limitée pour les salariés non cadres.

En ce qui concerne la taille de la structure plus elle est petite, plus les salariés participent aux décisions. Cela est très marqué pour les structures entre un et cinq salariés et les structures entre vingt et un et vingt-cinq salariés.

Graphique n° 29. LA PARTICIPATION DES SALARIES SELON LE NOMBRE DE SALARIES



Constat de l'enquête réalisée par l'IRESA sur le dialogue social (réunion du 17 Avril 2014 à 12h30 à l'IRESA)

❖ L'objet de la réunion :

Dans le cadre de mon mémoire sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'ESS, l'IRESA m'a invité à participer à une réunion dans le cadre de l'enquête menée par une commission au sein de l'IRESA sur le dialogue social. L'objectif de cette réunion était de faire le point sur l'enquête, huit personnes étaient présentes :

Bernard Bossoneau (membre du CA CFTC), Daniel Brunet (membre du CA, CFDT), Jean Pierre Besnard (membre du CA de l'IRESA, CRESS des Pays de la Loire), André Sallé (membre fondateur de l'IRESA et membre du bureau, Fernand Cruaud (Membre fondateur de l'IRESA, ancien membre du CA, adhérent individuel), Thomas Zuchielli (stagiaire à l'IRESA), Françoise Charles (salarié de l'IRESA) et moi-même.

Ils ont sélectionné douze structures adhérentes à l'IRESA, en éliminant les « grosses » structures et les petites. Ils réalisent l'enquête à l'aide de questionnaires, diffusés auprès des salariés et dirigeants, et d'entretiens avec les dirigeants des structures. A ce jour ils ont passé quatre entretiens.

❖ Les premières impressions sur les entretiens réalisés :

Il y a une méconnaissance totale ou partielle des réglementations en matière de dialogue social. Ils n'ont pas l'impression que les structures ont envie d'appliquer le code du travail et d'aller plus loin dans le cadre de l'économie sociale.

Quelques dirigeants ne voient pas l'intérêt des syndicats dans l'économie sociale. Pourquoi n'en voient-ils pas l'intérêt ? Imaginent-ils qu'il y a moins de conflits entre les salariés et la direction dans les structures de l'ESS ?

Cependant ils ont remarqué une volonté de bien faire de la part de quelques dirigeants.

Ils ont remarqué un manque d'innovation et d'intérêt pour le dialogue social, parfois perçu comme un frein, une contrainte, quelque chose de difficile à mettre en place. Certains n'en voient pas l'intérêt. Il y a également peu d'engagement des salariés.

Ce premier bilan est assez mitigé, il y a de grande disparité entre les structures. Certains veulent faire des choses, d'autres ne voient pas l'intérêt du dialogue social.

❖ Questionnements et réflexion :

Le premier questionnaire porte sur l'anonymat des structures. L'objectif de l'IRESA à travers cette enquête n'est pas de dénoncer les mauvaises pratiques des structures mais d'établir un état des lieux sur le dialogue social dans les structures de l'ESS. C'est un enjeu important car cela peut avoir des répercussions importantes, une perte de confiance en l'IRESA.

La question du management dans l'ESS est peu abordée en formation et pourtant c'est une **question** très importante. En effet le management peut-être un moyen de différencier l'ESS du secteur privé à but lucratif s'il est mis en œuvre différemment. Il faut peut-être que l'ESS se montre innovatrice sur ce point en évitant d'adopter un management similaire à celui pratiqué dans l'économie capitaliste.

Quelle est la place des salariés dans la participation aux décisions ? Comment et quelles informations leurs sont transmises ? Dans le cas des associations, les salariés participent-ils au CA ?

L'ESS est un secteur hétérogène en matière de secteur d'activité. La diversité des secteurs rend les comparaisons difficiles, une approche sectorielle serait peut-être plus adaptée.

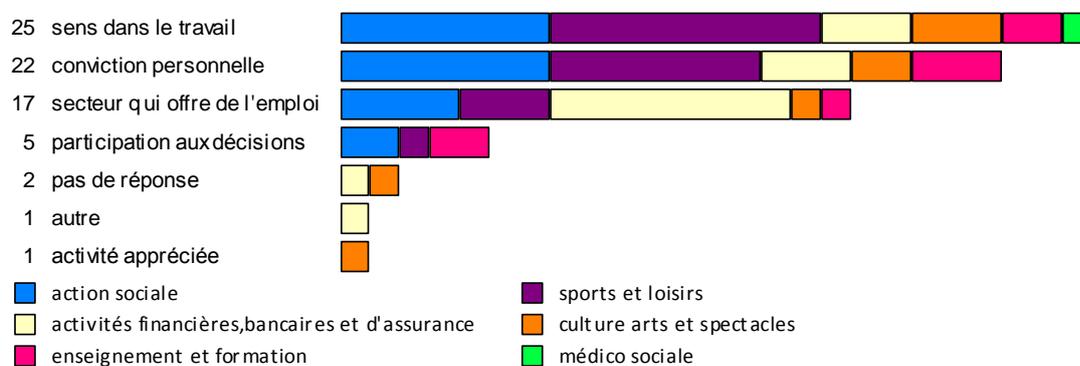
Et enfin, est-ce que l'IRESA a un rôle à jouer en matière de dialogue social. Si oui, lequel ? A la fin de l'enquête en cours et selon les résultats, l'IRESA mettra en œuvre des actions si elles sont jugées nécessaires par les dirigeants de structure. Mais sans la volonté des dirigeants de structure l'IRESA ne peut rien proposer comme action. L'IRESA a un rôle à jouer uniquement si les dirigeants de la structure le souhaitent.

C. Le rapport à l'ESS des salariés.

1. Pourquoi travaillent-ils dans l'ESS ?

Travailler dans l'ESS : une recherche de sens uniquement ?

Graphique n° 30. LES RAISONS POUR LESQUELLES ILS TRAVAILLENT DANS L'ESS



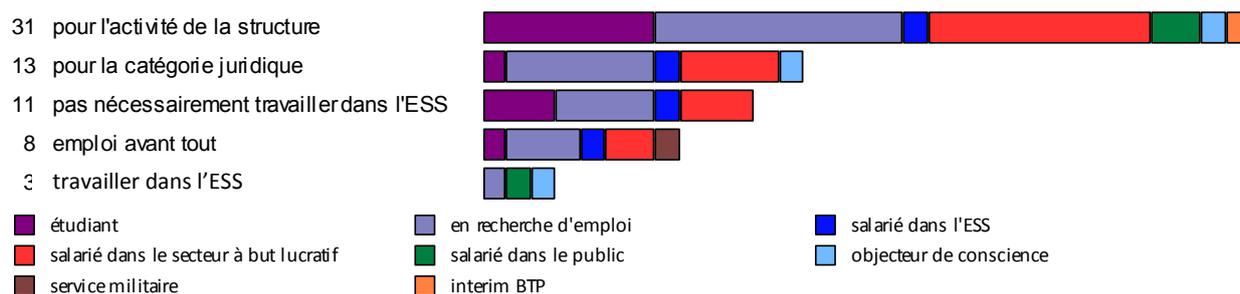
Le graphique ci-dessus reprend l'ensemble des réponses à la question : « *Pourquoi travaillez-vous dans l'ESS ?* ». Les salariés interrogés avaient la possibilité de cocher plusieurs propositions parmi celles proposées.

Dans leurs enquêtes menées auprès des salariés de l'ESS, Pascale Moulévrier et Matthieu Hély ont remarqué que les salariés de l'ESS évoquaient souvent « *la recherche de sens dans le travail comme principe de recherche d'un emploi dans l'économie sociale et solidaire* ». En effet « la recherche de sens dans le travail » renvoie au « travailler autrement » dans l'ESS. Une majorité de salarié travaille dans l'ESS par conviction personnelle et pour donner du sens à leur travail, mais d'autres salariés semblent moins sensibles à ces aspects.

Sur les dix-sept personnes qui ont répondu que c'est un secteur qui offre de l'emploi, treize personnes ont coché uniquement cette réponse. Et parmi ces treize personnes il y a sept salariés du secteur activités financières, bancaires et d'assurance, deux salariés dans le secteur de l'action sociale, deux salariés dans le secteur des sports et loisirs et un salarié dans le secteur de la culture. Cette analyse semble confirmer l'hypothèse selon laquelle les salariés du secteur des activités financières, bancaires et d'assurance semblent moins attachés aux valeurs liées à l'ESS. Encore une fois, cette constatation mériterait d'être observée sur un panel plus important afin de pouvoir valider cette hypothèse.

Travailler dans l'ESS mais pour occuper quel emploi ?

Graphique n ° 31. LES RAISONS POUR LESQUELLES ILS ONT POSTULE A L'EMPLOI SELON LA SITUATION ANTERIEURE



Le graphique montre que les salariés interrogés ne souhaitent pas nécessairement travailler dans l'ESS, pour une grande majorité c'est l'activité de la structure qui les intéresse. Cela n'est pas surprenant, les salariés sont diplômés dans un secteur d'activité et cherchent du travail dans le secteur concerné.

Il semblerait, mais cela reste à approfondir, que le fait de travailler dans l'ESS soit davantage une opportunité qu'une volonté de travailler dans l'ESS. C'est une des conclusions de l'étude menée par Matthieu Hély et Fanny Darbus⁷⁰. Les résultats ont montré que seuls 45% des personnes recherchaient un emploi exclusivement dans l'ESS. Le secteur de l'ESS apparaît alors comme un secteur qui offre de l'emploi et devient une possibilité supplémentaire de trouver un emploi. Ce constat montre que les salariés de l'ESS ne sont pas tous « *des travailleurs solidaires étant parvenu à vivre pour et de la cause* ⁷¹ » (Hély, Moulévrier).

Nous pouvons donc observer qu'une partie des salariés travaillent dans l'ESS car c'est un secteur qui offre de l'emploi mais pas nécessairement par intérêt pour ce secteur.

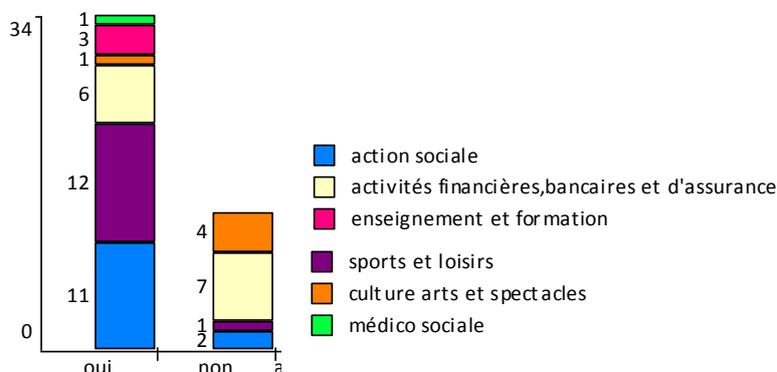
⁷⁰ Fanny Darbus, Matthieu Hély, *Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et dispositions, une étude réalisée auprès des adhérents de l'association Ressources Solidaires*, Recma, 2009.

⁷¹ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

2. ESS : un manque de notoriété ?

Un manque de (re)connaissance de l'ESS

Graphique n° 32. CONNAISSANCE DE L'ESS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE



Dans le questionnaire que j'ai diffusé auprès des salariés la dernière question était « *Avant ce questionnaire saviez-vous que votre structure appartenait à l'ESS ?* » sur les quarante-neuf salariés interrogés quatorze personnes l'ignoraient. Le graphique ci-dessus reprend l'ensemble des réponses en fonction du secteur d'activité.

Un sondage a été réalisé par une stagiaire, étudiante en journalisme dans l'association Ressources Solidaires. Elle s'est intéressée à l'emploi dans l'économie sociale et solidaire et à ce qu'en pensent les acteurs de ce secteur⁷². Elle a identifié un manque de connaissance sur l'ESS de la part des salariés. Pour certains salariés aucune promotion n'est faite sur l'ESS de la part de la structure. Un des salariés interrogé affirme que ce sont surtout les grosses structures en concurrence avec des entreprises du secteur privé à but lucratif qui n'affirment pas haut et fort les valeurs de l'ESS pour rester crédibles auprès de leur concurrent. Est-ce que affirmer des valeurs sociales et humaines est vu comme un signe de faiblesse et non comme une force ? La question serait intéressante à développer. A titre d'exemple que les banques coopératives, tel que le Crédit Mutuel, commencent à affirmer les valeurs de l'ESS mais pas de manière explicite. Elles n'expliquent pas clairement aux consommateurs ce qu'est être et appartenir à une banque coopérative. Actuellement nous pouvons voir une publicité à la télévision du Crédit Mutuel dans laquelle elle dit que c'est « une banque qui appartient à ses clients ». En revanche dans cette publicité à aucun moment n'est mentionné l'appartenance du Crédit Mutuel à l'ESS. Pour quoi ne revendique-t-elle cette appartenance ? Est-ce par crainte de n'être plus crédible aux yeux de ses clients ? Cet exemple montre le fait que certaines

⁷² L'emploi dans l'économie sociale et solidaire : ce qu'en pensent les acteurs. Jessica Chanteux, étudiante à Sciencom à Nantes.

structures mentionnent rarement leur appartenance à l'ESS aux clients, aux usagers et aux salariés. Parfois des salariés ignorent le fait qu'ils travaillent dans une structure de l'ESS, c'est ce qu'ont constaté Pascale Moulévrier et Matthieu Hély lors de leurs enquêtes. Selon les auteurs les salariés qui ignorent la spécificité de leur structure « *pourraient participer à fragiliser, en partie malgré eux, les cadres moraux au fondement de l'existence et de la pérennisation de ces institutions*⁷³ ».

Un sentiment d'appartenance peu développé

Ce manque ou ce peu de connaissance sur l'ESS a évidemment une influence sur le sentiment d'appartenance au secteur. Plusieurs auteurs se sont intéressés à la question : pourquoi l'économie sociale et solidaire est si peu reconnue par les acteurs politiques, les dirigeants et surtout par les salariés ?

Selon Guy Neyret « Le vocable *d'économie sociale*, familier aux « têtes de réseaux », aux responsables des structures fédératives nationales, prête en revanche à débats, à incompréhension, pour les acteurs de terrain⁷⁴ » (G.Neyret). C'est le même constat que fait Danièle Linhart, selon elle « l'esprit solidaire » est davantage revendiqué par les dirigeants des organisations de l'ESS⁷⁵.

Le concept d'économie sociale et solidaire est apparu dans les années quatre-vingt-dix, ce qui est relativement récent. Selon Michel Autès si l'économie sociale et solidaire souffre d'un manque de reconnaissance c'est parce que « l'économie sociale et solidaire n'est pas un référentiel suffisamment stabilisé pour constituer une identité sociale que l'on peut endosser et revendiquer pour nommer et faire reconnaître la place qu'on occupe au sein des rapports sociaux, politiques et économiques⁷⁶ » (M. Autès).

⁷³ Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

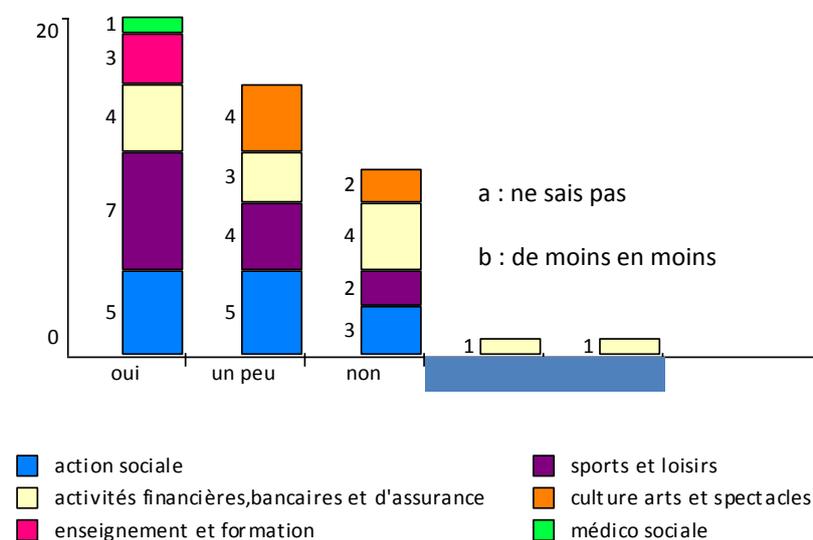
⁷⁴ Sous la direction de Jean Noël Chopart, Guy Neyret et Daniel Rault, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La découverte, 2006. Mises en perspective des recherches, Guy Neyret.

⁷⁵ Danièle Linhart dans Matthieu Hély et Pascale Moulévrier, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La dispute, 2013.

⁷⁶ Sous la direction de Jean Noël Chopart, Guy Neyret et Daniel Rault, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La découverte, 2006. Les acteurs et les référentiels, Michel Autès.

Une autre explication peut être donnée pour tenter de comprendre ce sentiment d'appartenance assez timide des salariés. Hervé Defalvard note que dans les débats actuels « *la place des travailleurs se trouve quelque peu en retrait*⁷⁷ ». De même Yvan comeau s'exprime sur cette question de la place des salariés de l'ESS. Selon lui, le salariat est peu étudié et il mériterait de « *faire l'objet d'une réflexion approfondie par les salariés-eux-mêmes*⁷⁸ ». Ces deux auteurs soulèvent une question importante. Les salariés de l'ESS font partis des acteurs principaux de ce secteur, si nous voulons que l'ESS s'affirme il faut qu'elle soit connu et reconnu par les dirigeants mais aussi par les salariés. Cette méconnaissance de l'ESS par les salariés fragilise ce secteur. Les dirigeants des structures de l'ESS ont un devoir de promotion de l'ESS.

Graphique n° 33. SENTIMENT D'APPARTENANCE A L'ESS



D'après le graphique nous pouvons observer que le sentiment d'appartenance des salariés à l'ESS est mitigé. Ce constat semble confirmer ce que nous venons d'évoquer sur la faiblesse du sentiment d'appartenance.

⁷⁷ Sous la direction de Patrice Braconnier et Gilles Caire, *L'économie sociale et solidaire et le travail*, L'Harmattan, 2013. L'ESS comme alternative de sens aujourd'hui. Réparer l'oubli de la critique et du travail, Hervé Défalvard.

⁷⁸ Sous la direction de Erika Flahault, Henry Noguès et Nathalie schieb-Bienfait, *L'économie sociale et solidaire : Nouvelles pratiques et dynamiques territoriales*, PUR, 2011. Les déterminants des situations de travail en ESS : y a-t-il des particularités, Yvan Comeau.

Conclusion

L'objectif de ce travail était d'étudier l'influence des spécificités du secteur de l'ESS sur la qualité de l'emploi et du travail et sur le rapport au travail.

Dans l'ensemble, les résultats révèlent une qualité de l'emploi et du travail satisfaisante même si nous ne pouvons pas généraliser les résultats pour des raisons déjà évoquées.

L'hypothèse selon laquelle la qualité de l'emploi et du travail varie selon le secteur d'activité ne peut pas être infirmée ou confirmée car les résultats obtenus n'ont pas permis de relever de particularité selon le secteur d'activité. A l'inverse les résultats ont permis de relever des particularités selon le type de structure. Nous avons pu remarquer que les associations avaient davantage d'influence sur les conditions d'emploi et de travail. La qualité de l'emploi et du travail qui dépend également des acteurs.

La qualité de l'emploi et du travail semble également être influencée par les politiques publiques. La redéfinition de l'action de l'Etat n'est pas sans effet sur les conditions d'emploi et de travail, malheureusement nous constatons que cela a tendance à entraîner une dégradation des conditions de travail.

Notre travail a porté également sur le rapport au travail des salariés de l'ESS, nous nous demandions s'il était particulier en raison des spécificités de l'ESS. Même si les résultats sont insuffisants pour valider « complètement » l'hypothèse, les résultats obtenus montrent que les salariés n'ont pas le même rapport au travail et à l'ESS en fonction de leur secteur d'activité. Les salariés du secteur des activités financières, bancaires et d'assurances semblent moins attachés aux valeurs défendues par l'ESS.

« *L'économie sociale et solidaire n'existe pas* » ?

Le sociologue Matthieu Hély a publié un article au titre un peu provocateur : « l'économie sociale et solidaire n'existe pas ⁷⁹ ». Selon lui, c'est un concept académique dont les contours sont suffisamment flous pour être reconnu par un grand nombre d'acteurs. Il souligne également que dans la réalité les pratiques et les valeurs varient fortement selon les acteurs. De ce fait il est probable que les salariés aient des difficultés à s'identifier en tant que salarié de l'ESS.

Pour certains auteurs⁸⁰, l'hétérogénéité de l'ESS constitue à la fois sa force et sa faiblesse. Sa force car elle démontre qu'elle peut agir dans de nombreux domaines et sa faiblesse car elle est plus difficile à identifier par les individus mais également par les salariés.



⁷⁹ Matthieu Hély, *L'économie sociale et solidaire n'existe pas*, La vie des idées, Février 2008

⁸⁰ Observatoire national de l'ESS 2013, *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, hors-série jurissociations, Juris éditions, 2013.