



POUR UNE APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN ESS : PREMIERS JALONS SUR DONNÉES FRANÇAISES¹

EKATERINA MELNIK*
FRANCESCA PETRELLA**
NADINE RICHEZ-BATTESTI***

INTRODUCTION

Dans le contexte actuel de crise économique et financière, on assiste à un regain d'intérêt pour les organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS) de par leur gouvernance démocratique et l'absence d'appropriation individuelle du profit. Composées d'associations, de coopératives, de mutuelles et de fondations, elles sont aujourd'hui reconnues comme des organisations économiques à part entière, efficaces et responsables. Dans le même temps, l'emploi revient au cœur des préoccupations. Fermetures d'usines, délocalisations et accroissement du chômage font partie des

annonces quotidiennes. Si aujourd'hui la question se pose de façon cruciale en termes de sauvegarde et de pérennisation des emplois existants, l'enjeu, en réalité, est double. Il concerne la création et la qualité des emplois. Le risque est en effet de créer des emplois à tout prix, précaires et mal rémunérés renforçant une nouvelle catégorie de travailleurs, les travailleurs pauvres. Dans cette perspective, l'ESS joue un rôle important, non seulement dans la dynamique de création d'emplois et d'insertion socioprofessionnelle, mais aussi par sa capacité d'innovation sociale pour faire face à la crise.

En 2006, près d'un salarié sur dix était employé dans ces organisations, avec au total 2,1 millions de salariés

* LEST, chercheur associée au CEE.

** LEST et Université de la Méditerranée.

*** LEST et Université de la Méditerranée.

pour plus de 200 000 établissements-employeurs (Gaudron, 2009). L'emploi au sein des OESS ne cesse de croître, avec un taux de croissance supérieur au reste de l'économie française, soit 4,2 % d'emplois équivalents temps plein contre 0,7 % entre 2005 et 2006. Au sein de l'ESS, le secteur associatif est le principal employeur avec plus de trois quarts des salariés (soit 78 %)². Selon les données de l'Insee, entre 2005 et 2006, près de 72 000 postes supplémentaires ont été créés au sein de l'ESS, dont 56 000 dans les associations (notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale), soit 35 000 en équivalents temps plein, et 11 000 dans les coopératives (notamment dans l'industrie agroalimentaire et les services aux entreprises). La création d'emplois est due, en partie et à l'exception des mutuelles, au développement du nombre d'établissements dans ces secteurs. Ainsi, l'évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2005 et 2006 était de 2,1 %, 1,2 % et 8,6 % respectivement pour les coopératives, associations et fondations. Seules les mutuelles ont connu durant cette période une réduction des effectifs, tant en nombre d'établissements qu'en nombre de salariés, due notamment à un mouvement de concentration et à une série de restructurations liées aux mutations profondes de ce secteur du fait de la mise en concurrence et de la transposition des directives européennes sur les assurances. Cependant, l'emploi en équivalent temps plein dans les mutuelles a également augmenté (de 1 % en 2006 par rapport à 2005). Pour l'ensemble de l'ESS, le nombre d'établissements employeurs

a augmenté entre 2005 et 2006 de 1,2 %, tandis que l'effectif salarié s'est accru de 3,1 % et l'emploi en équivalent temps plein a connu une croissance de 4,2 % en 2006 par rapport à l'année 2005³.

Le dynamisme de la création des emplois dans les organisations de l'économie sociale conduit naturellement à s'interroger sur sa dimension qualitative. Tout d'abord, une question générale qui se pose est celle d'un éventuel arbitrage entre la quantité et la qualité des emplois créés. Cette question a été soulevée entre autres dans les années 1990 et début 2000 notamment en Grande-Bretagne, où la création des emplois s'est accompagnée d'un affaiblissement du pouvoir syndical, le développement des formes d'emplois « non standard » et une intensification du travail (Davoine et Erhel, 2007). La création d'emplois n'est pas une panacée, surtout si elle s'accompagne d'une précarisation des travailleurs, ou encore de l'émergence des travailleurs pauvres. Mais d'autres questions, plus caractéristiques du champ de l'économie sociale, ont été soulevées notamment par Gomel (2004a) sur l'exemple des services à la personne. Il s'agit ici du dilemme qui peut apparaître entre la qualité de l'emploi et la réponse aux besoins des usagers : l'objectif de création d'emplois à grande échelle n'est-il pas contradictoire de celui de professionnalisation du secteur et de ses employés ? L'objectif d'insertion sociale des moins qualifiés, souvent attribué par les pouvoirs publics aux organisations de l'ESS, n'est-il pas en contradiction avec l'objectif d'amélioration de la qualité du service ? Enfin, la volonté de rendre

certains services accessibles à tous ne va-t-elle pas à l'encontre de l'idée de garantir les salaires décents pour les moins qualifiés ? Ces injonctions, à première vue paradoxales, révèlent l'importance d'aborder la qualité de l'emploi dans sa globalité, en tenant compte de la qualité des services fournis ainsi que des missions d'intérêt général qui sont souvent imparties aux OESS. Qualité du service, insertion socioprofessionnelle, participation au développement des territoires et plus globalement, poursuite de l'intérêt général, font partie des éléments d'analyse de ce que l'on pourrait appeler dès lors la « qualité de l'emploi » dans l'ESS par contraste avec l'analyse de la « qualité des emplois ».

Cependant, les OESS sont les premières à mettre en évidence que les contraintes liées à l'incertitude et à la restriction des financements publics, la gestion par des bénévoles, qualifiée parfois d'amateurisme, l'insertion professionnelle de personnes peu qualifiées ou en difficultés sociales ou les secteurs d'activité à faibles niveaux de qualification (comme certains services à domicile), viennent limiter leur capacité à proposer des conditions de travail et des contrats de qualité. Salaires peu élevés, faibles niveaux de qualifications, CDD, temps partiels et dépendance aux contrats aidés semblent fréquents au sein des OESS. On note souvent une part importante des temps partiels ou d'emplois occasionnels en particulier au sein du secteur associatif⁴.

L'analyse que nous proposons nous permet d'examiner ces chiffres en profondeur, de les mettre en perspective par rapport au reste de l'économie,

d'étudier les différences territoriales et selon les secteurs d'activité, et ainsi d'affiner la connaissance de la qualité des emplois dans l'ESS. Dans cet article, il s'agit donc de s'intéresser à la qualité des emplois des OESS en s'appuyant sur plusieurs critères définis par les institutions européennes. Après avoir précisé les critères actuellement utilisés de la qualité de l'emploi, nous proposons un premier panorama non exhaustif de ses différentes dimensions à partir des données disponibles en France et suggérons quelques indicateurs supplémentaires à prendre en compte.

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI AU SEIN DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

Qualité de l'emploi : définition et critères

Aujourd'hui, la qualité de l'emploi fait partie des préoccupations majeures des institutions européennes. Comme le notent Davoine et Erhel (2007), l'objectif « qualité de l'emploi » a été formulé d'abord en 2000 à la suite des sommets européens de Nice et de Lisbonne, puis une liste d'indicateurs a été adoptée dans le prolongement du sommet de Laeken en 2001. Ainsi, les indicateurs dits « de Laeken » constituent une base de comparaison internationale de la qualité de l'emploi en Europe. Ces indicateurs prennent en compte une dizaine de dimensions plus au moins largement définies (Commission Européenne, 2003) :

- qualité intrinsèque de l'emploi (en

termes de statut, de satisfaction, de rémunération) ;

- éducation, formation et développement de carrière (formation professionnelle, qualifications) ;

- égalité des sexes (les écarts des salaires hommes-femmes, ségrégation selon les professions) ;

- santé et sécurité au travail (accidents, pénibilité et intensité du travail) ;

- flexibilité et sécurité (la part des CDD et temps partiels volontaires et involontaires) ;

- insertion et accès au marché du travail (transition du chômage vers l'emploi) ;

- organisation du travail et conciliation vie familiale et vie professionnelle ;

- dialogue social et participation des travailleurs (conventions collectives, participation syndicale, représentation de personnels) ;

- diversité et non-discrimination (emploi des seniors, handicapés, immigrés) ;

- performances globales du travail (par exemple le PIB par heure travaillée).

Bien que les indicateurs de Laeken aient pour but la mise en place de comparaisons internationales, et non sectorielles, ils peuvent constituer une base de départ pour élaborer les indicateurs permettant de rendre compte de la qualité de l'emploi selon les secteurs économiques.

Ainsi, nous allons nous appuyer sur ces dimensions afin de proposer un premier panorama (non exhaustif et exploratoire) de la qualité de l'emploi dans les OESS. Par ailleurs, qu'il s'agisse des indicateurs de Laeken, ou ceux utilisés ci-après, ils apportent des éléments plutôt sur la qualité des emplois et non sur la qualité de l'emploi dans les

OESS. En effet, on peut distinguer ces deux notions dans la mesure où « ... la qualité de l'emploi ne se limite pas à la qualité des emplois. Ainsi, la qualité de l'emploi d'une société n'est pas uniquement liée à la proportion d'emplois de qualité qui s'y trouvent. Elle est aussi inhérente à la répartition de ces emplois au sein de la population » (Ralle, 2006, p. 5).

Les indicateurs de Laeken ont été appliqués dans les travaux comparatifs au niveau européen par Davoine et Erhel (2007). La qualité de l'emploi en France et ses dynamiques ont été appréhendées sous l'angle des indicateurs de Laeken notamment par Fremigacci et L'Horty (2007). L'originalité de notre travail, à ce stade, consiste, d'une part, en une application des dimensions qualitatives de Laeken à un type d'organisation particulier, à savoir les OESS et, d'autre part, à prolonger la réflexion à partir de ces indicateurs afin d'aborder la qualité de l'emploi dans l'ESS dans sa globalité.

La qualité de l'emploi dans les OESS en France, ou du moins certains de ses aspects, a déjà été abordée dans les travaux existant sous différents angles. Une recherche menée par l'équipe de Paris1 a étudié la question de la diversité des statuts de dirigeants au sein des associations (Tchernonog, 2007). D'après cette enquête, les dirigeants associatifs sont majoritairement masculins et plus âgés, mais les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder aux postes de président. Gomel (2004a) s'est, quant à lui, particulièrement intéressé aux secteurs, où les structures associatives sont très présentes : culture, santé et activités

sociales et activités de récréation, culturelles et sportives. À partir d'une analyse détaillée des données DADS pour la période 1995-2001, il a comparé les écarts des salaires dans ces secteurs selon la catégorie juridique de structures. Il a notamment souligné les différences importantes au sein du secteur culturel : « ...le salaire moyen des activités associatives de spectacle vivant... est inférieur à la moyenne générale du secteur et très inférieur à la moyenne de l'audiovisuel dans une société anonyme » (Gomel, 2004b, pp. 26-27).

Les différentiels de salaires entre les secteurs non lucratif et marchand ont fait l'objet de la recherche de Narcy (2006). Les écarts des salaires dans les secteurs de services (à l'exception des services aux particuliers) ont été estimés à partir des données de l'enquête Emploi menée en France entre 1994 et 2001. À qualification égale, « les travailleurs du secteur associatif, s'ils travaillaient pour le secteur privé ou public, percevraient un salaire plus élevé que ce qu'ils touchent (15,2 % de plus dans le privé et 12,7 % dans le public) (Narcy, 2006, p. 145). Mais cette analyse mérite d'être complétée par d'autres indicateurs, dont la mesure de la satisfaction des travailleurs par rapport à leur emploi.

Dans ce qui suit, nous déclinons la plupart des dimensions de la qualité de l'emploi sur la base des indicateurs de Laeken, en proposant un premier panorama général de ces dimensions pour les OESS en France. Les éléments des composantes de la qualité de l'emploi mobilisées ici sont estimés à partir de données de l'Insee, en utilisant l'enquête Emploi 2005-2007 qui

représente une version française de l'enquête européenne sur les forces de travail (Labour Force Survey), ainsi que les données DADS pour l'année 2006. Il ne s'agit pas à ce stade d'élaborer les indicateurs au sens propre, mais d'apporter des éléments d'analyse aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi.

LES PRINCIPALES COMPOSANTES

Qualité intrinsèque de l'emploi

Selon la Commission Européenne, cette dimension se réfère aux caractéristiques des emplois qui les rendent plus attractifs pour les travailleurs. À défaut des indicateurs subjectifs permettant de rendre compte de la satisfaction des travailleurs vis-à-vis de leurs situations, la Commission Européenne préconise d'utiliser des indicateurs « objectifs », et notamment un indice de mobilité salariale mesurant les chances soit d'accéder à l'emploi après une période de chômage, soit de passer à un décile de salaire supérieur. Actuellement, nous ne disposons pas de données nous permettant de calculer cet indice spécifiquement pour les travailleurs des OESS. Mais globalement en France, cet indice connaît une amélioration progressive depuis 1999. Ainsi, en 2002, la situation d'un travailleur sur cinq s'améliorait par rapport à l'année précédente (Fremigacci et L'Horty, 2007).

Nous proposons ici de rendre compte de l'attractivité des salaires des OESS au travers d'une comparaison des

salaires horaires moyens au sein des quatre familles de l'ESS et entre les OESS et les secteurs marchand et public (cf. tableau 1).

Comme le montre le tableau 1, les salaires horaires moyens pour les hommes et les femmes, tous secteurs d'activité confondus, semblent être les plus attractifs au sein des mutuelles appartenant à l'ESS et présentes uniquement dans les secteurs de la santé et des assurances. Cependant, cela est dû en grande partie à l'écart très important des salaires des hommes dans le secteur de la santé. Le secteur public affiche les salaires horaires moyens plus importants dans les secteurs des activités financières, de l'éducation, culturel et de la santé et social (pour les femmes), alors que le secteur marchand semble être plus attractif, en termes de salaires horaires moyens (mais uniquement pour les hommes), dans les secteurs des assurances, de sport et de services aux entreprises. En revanche, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les salaires proposés dans les coopératives de commerce, de transport, des industries, de construction et logement sont plus attractifs. Notons également que les salaires horaires dans le secteur associatif sont relativement plus importants dans le secteur de la restauration et de l'hébergement par rapport aux secteurs marchand et public.

Cependant, ces données brutes doivent être interprétées avec une très grande prudence. Elles ne tiennent compte ni de la structure socioprofessionnelle des secteurs d'activité, ni des qualifications. En effet, pour avoir des éléments plus fiables, il faudrait étudier, à l'instar de Narcy (2006), les

différentiels des salaires « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire pour des postes et des qualifications comparables. L'exemple du secteur de construction, le seul secteur où les salaires des femmes sont supérieurs à ceux des hommes, illustre bien ce point. En effet, ce différentiel positif est probablement dû à la structure socio-professionnelle de ce secteur dans la mesure où les femmes y occupent des postes administratifs souvent plus qualifiés et mieux rémunérés que les postes des ouvriers.

Quant aux indicateurs plus subjectifs pouvant rendre compte de la satisfaction des salariés, selon les estimations des données de l'enquête Emploi, en 2007, 7 à 10 % des salariés de l'ESS déclaraient souhaiter un autre emploi. On peut enfin apporter des éléments sur les indicateurs plus subjectifs sur le bien-être au travail, notamment ceux tirés d'une enquête menée dans le cadre du projet européen EPICURUS. Cette enquête a révélé une plus grande satisfaction des salariés du secteur non lucratif dans les sept pays étudiés (la France comprise), par rapport aux salariés du secteur marchand. Cette plus grande satisfaction semble être associée notamment à la nature et à l'intérêt du travail effectué (Lanfranchi et Narcy, 2008). Nous sommes ici face à un paradoxe : les salaires étant relativement plus bas dans le secteur non lucratif à qualification égale (Narcy, 2006), les travailleurs du secteur non lucratif se disent cependant plus satisfaits que ceux du secteur marchand. Certains auteurs voient ici le support empirique à la théorie de la motivation intrinsèque, ou « pro-sociale » (cf. par exemple François,

2000), selon laquelle certaines organisations du secteur non lucratif, compte tenu de leurs missions spécifiques, seraient plus susceptibles d'attirer des travailleurs motivés par des aspirations autres que purement pécuniaires. La motivation intrinsèque ou prosociale se réfère au désir de donner un sens à son travail, de le mettre en lien avec ses propres valeurs et aspirations. Il serait donc important de s'intéresser, à terme, à la place qu'occupe ce type de motivation dans les OESS, mais aussi à la manière dont elle peut être préservée.

Éducation, formation et développement de carrière

Le but de cette dimension de la qualité de l'emploi dans les OESS est de rendre compte du niveau de capital humain présent dans ce secteur

(niveaux d'éducation et de qualification), mais également de la manière dont ces organisations gèrent leur capital humain. Dans le secteur associatif, où la professionnalisation des structures et des salariés est l'un des enjeux majeurs, mais aussi dans d'autres organisations, le niveau d'éducation et l'accès à la formation des salariés apportent des éléments sur la qualité de la main-d'œuvre employée et, par ce biais, sur les conditions de travail et la gestion des carrières (notamment à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), la qualité des prestations, ainsi que sur la manière dont ces organisations contribuent au développement du capital humain au niveau plus global.

Le tableau 2 présente les estimations des niveaux de diplômes dans les OESS obtenues à partir de l'enquête Emploi.

Selon ce tableau, les fondations et les

Tableau 2
Le niveau d'études des salariés des OESS
(estimation)

Niveau d'études	Coopératives %	Mutuelles %	Associations %	Fondations %
2 ^e cycle et +	17,9	10,5	19,8	20
Licence, Bac+2 et équivalents	25	31,1	17,6	30,6
Divers Bac, CAP, BEP, équivalents	40,7	43,9	37,3	38,7
Brevet et collègue	5,2	8,5	7,3	3,9
Certificat études primaires	2,4	1,2	4,3	0,4
Sans diplôme	8,7	5,1	13,8	6,4

Source : INSEE, Enquête Emploi 2007.

associations emploient près de 20 % d'employés très qualifiés (niveau deuxième cycle universitaire et plus), mais c'est aussi dans le secteur associatif que se concentrent principalement les employés sans diplôme (près de 14 % des salariés). Une étude plus poussée selon les secteurs d'activité économique pourra apporter plus d'éléments à la structure de qualifications au sein des OESS. On pourrait notamment s'attendre à ce que le secteur des services à la personne se distingue par une part plus importante d'employés non qualifiés. Globalement, la part des employés qualifiés représente plus de 50 % de la main-d'œuvre employée au sein des OESS.

Concernant l'accès à la formation au sein des OESS, les données de l'enquête Emploi apportent des éléments moins optimistes, qu'il faudra approfondir. D'après les estimations, 0,2 % des salariés seulement suivent une formation dans le cadre de leur contrat de travail, les fondations ayant un taux de participation à la formation plus élevé que la moyenne des OESS (1,5 %). À titre de comparaison, selon les données estimées pour l'économie globale en France, en 2002 le taux de participation à la formation des 25-64 ans était de 3 % (Fremigacci et L'Horty, 2007). Ces chiffres moins performants des OESS reflètent la nécessité de professionnaliser ce secteur, un des enjeux principaux pour les acteurs. Les récentes évolutions, en termes de droit individuel à la formation ou de VAE, risquent cependant de modifier fortement ces résultats.

Par ailleurs, nous abordons cet indicateur également à partir de l'analyse

de la gestion des âges et des carrières : quel est l'âge des personnes en emploi ? Quels sont les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place ? Comment prendre en compte le vieillissement des travailleurs et l'augmentation de la pénibilité au travail ?

Égalité des genres

La dimension égalité hommes/femmes fait partie des critères de la qualité de l'emploi des institutions européennes ainsi qu'au niveau national. L'indicateur clé des inégalités hommes, femmes préconisé par la Commission Européenne (CE, 2003) est celui des écarts des salaires horaires. Le tableau 1 a déjà apporté des éléments à cette question : les salaires horaires dans les OESS, selon les données brutes, semblent globalement être plus élevés chez les hommes. Mais ces données méritent d'être complétées par des études plus poussées permettant de voir les écarts des salaires tenant compte des caractéristiques des postes occupés, du secteur d'activité, de la qualification et de l'âge. L'un des indicateurs contextuels de Laeken s'intéresse à la ségrégation des genres selon les catégories socioprofessionnelles et les secteurs. Selon l'Insee, 70 % des employés dans les mutuelles, associations et fondations en 2006 étaient des femmes (Gaudron, 2009). En matière d'accès aux postes de dirigeants, l'étude menée par l'équipe des chercheurs de Paris1 a montré des progrès notables depuis les dernières années : 46 % des trois fonctions dirigeantes dans les associations étaient occupées par des

Tableau 3
Répartition de l'emploi par CSP et sexe au sein des OESS, en 2006

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes, %	Femmes, %
Chefs d'entreprises et cadres	53,7	46,3
Professions intermédiaires	35,9	64,1
Employés	14,2	85,8
Ouvriers	71,8	28,2
Total- toutes catégories socioprofessionnelles confondues	33,4	66,6

Source : INSEE - Dads 2006 ; Traitement : Observatoire ESS PACA.

femmes en 2005, contre 39 % en 2003 (Tchernonog, 2007).

Le tableau 3 illustre la répartition de l'emploi dans les OESS par catégorie socioprofessionnelle et par genre. Les chiffres confirment la tendance déjà soulignée pour le secteur associatif : les fonctions dirigeantes au sein des OESS seraient occupées à plus de 50 % par des hommes.

Flexibilité et sécurité

La notion de flexibilité souligne les capacités des organisations productives d'employer et de rémunérer la main-d'œuvre en fonction de la conjoncture des marchés (Haskel et al, 1997). La flexibilité fait partie des préoccupations importantes des politiques publiques en Europe et en France en particulier, avec l'idée qu'elle pourrait favoriser, entre autres, la création d'emplois. Cependant, la Commission européenne souligne également l'importance d'un équilibre entre la flexibilité et la sécurité pour les employés. C'est dans cette perspective que l'Union européenne

parle aujourd'hui de « flexicurité ». L'indicateur de cette dimension de la qualité de l'emploi proposé par la Commission européenne est actuellement la part des travailleurs en contrats à durée déterminée ou à temps partiel.

Le tableau 4, ci-après, résume l'estimation de la répartition des emplois au sein des OESS en France selon les types de contrat pour l'année 2007. Comme l'indique ce tableau, les CDI sont les plus répandus au sein des mutuelles et représentent 91,7 % des contrats, contre 70,6 % dans les associations. Globalement, pour toutes les familles de l'ESS, les contrats à durée indéterminée représentent 77,5 % des contrats de travail (contre 13,8 % des différents types de contrats temporaires). Les CDD et autres contrats temporaires (intérim, saisonniers) sont les plus représentés au sein du secteur associatif (plus de 16 %), tandis qu'ils semblent être les moins pratiqués au sein des mutuelles (un total de près de 7,2 %).

Le tableau 5, ci-après, résume les types de temps partiels pratiqués au

sein des OESS et estimés à partir de l'enquête Emploi. Selon ces chiffres, pour l'ensemble des organisations, les temps partiels de moins d'un mi-temps représentent 15,4 % et le secteur associatif se trouve au-dessus de la moyenne avec 16,6 % des temps partiels en deçà d'un mi-temps.

Tableau 4
Emploi dans les OESS selon les types de contrat
(estimation)

Type de contrat	Coopératives %	Mutuelles %	Associations %	Fondations %	Ensemble
CDI	90,5	91,7	70,6	75,4	77,5
CDD autre que saisonnier	5,5	6,7	15,1	9,2	11,8
Contrat saisonnier	1	-	0,5	-	0,6
Intérim ou temporaire	1,7	0,5	0,5	-	0,9
Contrat d'apprentissage	0,7	-	0,4	0,2	0,5
Sans objet	0,5	1,1	12,8	15,2	8,8
Ensemble	100	100	100	100	100

Source : INSEE, Enquête Emploi 2007.

Tableau 5
Structure des temps partiels
(estimation)

Famille ESS	Types de temps partiels				Ensemble
	Moins de 50 %	Mi-temps (50 %)	Entre 50 et 80 %	80 % et plus	
Coopératives	12,3	15,7	22,3	49,7	100
Mutuelles	4,2	18	19	58,8	100
Associations	16,6	23	35,7	24,8	100
Fondations	2,7	27,3	54,4	15,5	100
Ensemble	15,4	22	33,7	28,9	100

Source : INSEE, Enquête Emploi, 2007.

Une question importante sera de savoir si les temps partiels pratiqués sont choisis ou contraints. Les exploitations ultérieures des statistiques de l'INSEE permettront de mieux répon-

dre à cette question. Cette question sera également approfondie à partir d'une analyse qualitative auprès des salariés de l'ESS.

L'indicateur « flexibilité et sécurité »

mérite d'être complété par d'autres variables telles que le type de contrat et la part des temps partiels. Nous envisageons ainsi de le compléter notamment à partir des indicateurs suivants : la mobilité géographique des salariés, le taux de rotation du personnel au sein des organisations étudiées, le taux de licenciement ainsi que l'analyse des conventions collectives (existent-elles dans chaque secteur ? sont-elles obligatoires ? si ce n'est pas le cas, quel est le pourcentage d'organisations qui adhèrent à une convention collective ?).

Insertion et accès au marché du travail

L'enjeu de la dimension de l'insertion et de l'accès au marché du travail

selon la Commission Européenne est de s'assurer que toute personne désirent et capable de travailler, puisse rentrer sur le marché du travail. Au niveau européen, l'insertion et l'accès au marché du travail sont pris en compte au travers des indicateurs mesurant les flux de la main-d'œuvre entre emploi, chômage et inactivité, ou encore les entrées des chômeurs en emploi ou en formation.

Dans le contexte des OESS, cette dimension prend une importance particulière, compte tenu des politiques de l'emploi en direction des associations, visant notamment l'insertion professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Dans le tableau ci-dessous nous abordons les trajectoires des salariés des OESS, sous l'angle de leur situation antérieure à leurs emplois actuels.

Tableau 6
Situations antérieures des salariés des OESS
(estimation)

Situation antérieure	Coopératives	Mutuelles	Associations	Fondations	Ensemble
	%	%	%	%	
Fin d'études ou formation professionnelle	25	32,6	22,7	25	23,9
Salarié dans une autre entreprise	45	38,3	36,9	43,7	39,4
À son compte ou salarié chef d'entreprise	0,7	1,6	1,7	0,7	1,4
Travail pour un membre de la famille sans être salarié	0,3	0,4	0,5	1,5	0,5
Chômage	17,4	20,3	21,3	16,8	20
Sans activité professionnelle pour d'autres raisons	6	2,8	11,1	2,4	9
Sans objet ou non renseigné	5,5	4	5,8	9,9	5,7
Ensemble	100	100	100	100	100

Source : INSEE, Enquête Emploi 2007.

Comme le montre le tableau 6, les associations confirment leur rôle spécifique dans l'insertion des publics en difficulté d'accès au marché du travail, car plus de 21 % des salariés déclarent être au chômage avant d'occuper leur emploi actuel, même si cet indicateur ne précise pas la durée du chômage. Les mutuelles, coopératives et fondations engagent elles aussi une part importante de personnes déclarant être au chômage avant leur embauche (soit respectivement 20,3 %, 17,4 % et 16,8 %). Selon ces estimations, les associations emploient également la part la plus importante des personnes déclarant être sans activité pour d'autres raisons que le chômage durant la période précédant leur emploi actuel (par exemple mères au foyer ou appelés). La part des personnes n'ayant visiblement pas de difficultés d'insertion professionnelle semble être plus importante dans les coopératives (45 % déclarent être salariés d'une autre entreprise et 25 % sortir d'une formation), les mutuelles (38,4 % des salariés et 32,6 % des étudiants) et les fondations (43,7 % des salariés et 25 % des étudiants). Enfin, pour l'ensemble des OESS, 20 % des salariés déclarent être au chômage durant la période précédant leur emploi actuel, tandis que 39,4 % étaient salariés dans une autre entreprise.

Organisation du travail et conciliation vie familiale et vie professionnelle

La dernière dimension de la qualité de l'emploi abordée à ce stade de notre

étude se réfère aux caractéristiques des emplois susceptibles d'influencer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale des personnes. Le but de ce critère est d'assurer la possibilité aux personnes de rester en emploi tout en leur permettant de s'occuper de leurs enfants. Au niveau européen, l'indicateur utilisé actuellement mesure la différence absolue des taux d'emploi des 20-50 ans par genre et en fonction de la présence des enfants âgés de 0 à 12 ans. La présence d'enfants de moins de 12 ans diminue clairement le taux d'emploi des femmes, alors que la relation est inversée pour les hommes (Eurostat, 2003). Pour la France, en 2003, le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans sans enfant de moins de 12 ans est de 76,6 % et tombe à 66,3 % pour les femmes de la même catégorie d'âge avec enfant de moins de 12 ans. Le taux d'emploi à temps partiel étant de 14,1 % pour les femmes sans enfant et augmente à 17,6 % lorsqu'il y a des enfants de moins de 12 ans (source Eurostat). En outre, le taux d'emploi des femmes est d'autant plus faible que le nombre d'enfants augmente. En France, en 2003, le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans est de 73,3 % avec un enfant, de 63,8 % avec deux enfants et de seulement 39,8 % avec trois enfants ou plus de moins de 12 ans (alors qu'il passe de 91 % avec un enfant à 87 % avec trois enfants ou plus pour les hommes du même âge).

Dans ce qui suit, nous adoptons une approche différente en proposant, à ce stade de la recherche, de s'intéresser aux caractéristiques des emplois susceptibles d'affecter l'équilibre vie familiale-vie professionnelle, indépendamment de la présence d'enfants dans

le ménage. La Commission européenne, dans un rapport de 2006, met en évidence trois formes d'organisation du travail qui peuvent influencer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit du travail posté, du travail de nuit et du travail le dimanche. Alors que le travail posté est en légère diminution en France (de 9,7 % en 2001 à 8,4 % en 2005), la Commission met en avant l'augmentation importante du travail le

dimanche et du travail de nuit dans la plupart des pays européens, dont la France, passant respectivement de 9,2 % à 14 % et de 4,6 % à 7,1 %.

Il s'agit ici d'estimer la part des personnes déclarant travailler, régulièrement ou occasionnellement, en dehors des heures régulières de travail, le soir, la nuit, le samedi et/ou le dimanche. Le tableau 7 résume ces données en fonction des quatre familles de l'ESS.

Tableau 7
Les horaires atypiques et le travail de week-end au sein des OESS
(estimation) : part des salariés déclarant travailler occasionnellement
ou régulièrement en dehors des heures régulières de travail

	Samedi, %	Dimanche, %	Nuit, %	Soir, %
Coopératives	46,7	15,9	9,9	24,8
Mutuelles	27,2	12,6	4,1	12,4
Associations	48,1	35,4	11,1	33,6
Fondations	62,2	58	23,7	47,6
Ensemble	46,9	29,2	10,7	30,3

Source : INSEE, Enquête Emploi, 2007.

D'après les données résumées dans le tableau 7, les fondations affichent le taux le plus important du travail de week-end (62,2 % le travail de samedi et 58 % le travail dominical) et elles sont suivies par les associations où le taux de personnes déclarant travailler le week-end est également très important. La même tendance est observée pour le travail de soir et de nuit. Cela est probablement lié aux secteurs d'activités spécifiques, où les fondations et les associations sont les plus présentes (notamment la santé et la culture). Une analyse selon les secteurs d'activité devrait tester cette hypothèse.

CONCLUSION : **L'ESS EN VOIE DE** **PROFESSIONNALISATION ?**

Dans cette étude, nous nous sommes intéressées à la qualité de l'emploi au sein des organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS) en nous appuyant sur les critères de Laeken définis au niveau européen et sur les données statistiques disponibles en France. Six dimensions de la qualité de l'emploi ont été abordées dans cet article : la qualité intrinsèque de l'emploi, l'éducation et formation,

l'égalité des genres, la flexibilité et sécurité, l'insertion et l'accès au marché du travail et l'organisation du travail sous l'angle de l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. Toutes ces dimensions devront être approfondies dans les travaux ultérieurs. Il ressort de ce premier panorama de la qualité de l'emploi de l'ESS en France que ce secteur se caractérise par un dynamisme important en termes de création d'emplois, tant en nombre d'établissements qu'en nombre d'équivalents temps plein : près de 10 % de l'emploi, plus de 2 millions de salariés et une croissance de l'emploi de 4,2 % contre 0,7 % pour le reste de l'économie entre 2005 à 2006. Le fait que le nombre d'équivalents temps plein augmente illustre un processus de consolidation des emplois dans l'ESS. Les trois quarts des contrats de travail sont des CDI et plus de 60 % des emplois à temps partiel sont à mi-temps ou plus dans l'ESS. Plus de la moitié de la main-d'œuvre employée au sein des OESS est qualifiée, même si des différences importantes existent selon les types d'organisation et les secteurs d'activité. Globalement, sur la base de ces premiers indicateurs, l'emploi au sein de l'ESS se consolide et est donc, sous certains aspects, de qualité. D'autres indicateurs viennent toutefois nuancer cet optimisme : les salaires y sont moins élevés que dans les autres secteurs, même si la grande majorité des travailleurs de l'ESS ne déclarent pas souhaiter un autre emploi, et le taux de participation à la formation est

moins élevé que dans les autres secteurs également. Améliorer les conditions de travail et encourager la professionnalisation ressortent ainsi comme des enjeux majeurs pour l'ESS. De même, la question de l'égalité des genres est posée dans ce secteur, comme ailleurs. Ces différentes dimensions seront approfondies ultérieurement. D'autres dimensions de la qualité de l'emploi dans les OESS, qui n'ont pu être abordées ici, seront également étudiées. Il s'agit notamment des dimensions concernant la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, la diversité et la non-discrimination, ou encore la performance au travail.

Dans cette étude, nous avons mobilisé principalement les données de l'enquête Emploi, qui représente l'une des sources de données les plus représentatives en France. D'autres sources de données (notamment celles de la Caisse nationale d'assurance-maladie ou encore l'enquête Conditions de travail) pourront également être mobilisées afin d'étudier les différentes dimensions de la qualité de l'emploi dans les OESS. Il s'agira également de développer l'approche régionale et par secteur d'activité. Certaines questions importantes qui ne sont pas encore prises en compte par les indicateurs de Laeken, comme la pérennité des emplois, devraient être également étudiées. Enfin, une perspective comparative entre les différents secteurs d'activité économique de l'économie sociale, mais aussi entre les secteurs de l'ESS, public et privé, reste à développer.

NOTES

1. Ce travail s'inscrit dans une recherche plus large sur la qualité des emplois en ESS financée par la Région PACA et la Caisse des Dépôts ainsi que son Institut de recherche. Il a bénéficié de l'appui de Thomas Guérin et Sophie Armand de l'Observatoire de l'ESS en PACA.
2. Ainsi que le souligne Bazin et Malet (2009), le secteur associatif aurait gagné près de 255 000 emplois entre 2000 et 2007.
3. Ces chiffres sont basés sur les données de l'Insee, Clap 2006 : Traitement: Observatoire régional ESS-CRESS Paca (cf. Gaudron, 2009 et CN-CRESS, 2008).
4. Pour l'ensemble des OESS en France, la part des postes annexes, soit des emplois dont la durée est de moins de 90 heures par an, soit environ 1h30 par semaine, était de 13,9% en 2006 (Insee, DADS, 2006).

BIBLIOGRAPHIE

- BAZIN C. et MALET J., 2009, « *La France associative en mouvement* », Gualino, Lextenso éditions.
- CONSEIL NATIONAL CRES, 2008, « *Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions* ».
- COMMISSION EUROPÉENNE, 2006, *Employment in Europe 2006*, Direction générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2003, « *Improving quality in work : a review of recent progress* », Brussels, November, 26.
- DAVOINE L. et ERHEL C., 2007, « *La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique* », Economie et statistique, n° 410.
- EUROSTAT (2005), *Conciliation de la vie professionnelle et familiale dans l'UE25 en 2003*, Communiqué de presse du 12 avril 2005, STAT/05/49.
- FRANÇOIS P., 2000, publie « *Service motivation as an argument for government provision* », *Journal of public economics* (78) : 275-299.
- FREMIGACCI F. et L'HORTY Y., 2006, « *Vingt ans d'évolution de la qualité des emplois en France* ». In *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- GAUDRON G, 2009, « *L'économie sociale emploie un salarié sur 10 en 2006* », INSEE Première n° 1224, Février.
- GOMEL B., 2004a, « *L'emploi salarié dans le travail des associations : un dilemme entre la qualité de l'emploi et la réponse aux besoins ?* », Document de travail CEE, 04/01.
- GOMEL B., 2004b, « *Système d'emploi : emploi et trajectoires des salariés de quelques secteurs de l'économie sociale et solidaire* », Document de travail CEE 04/08.
- HASKEL J., KERSLEY B. et MARTIN C., 1997, « *Labor Market Flexibility and Employment Adjustment : Micro Evidence from UK Establishments* », *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 49, N° 3.
- LANFRANCHI J. et NARCY M., 2008, « *Différence de satisfaction dans l'emploi entre secteurs à but lucratif et à but non lucratif: le rôle joué par les caractéristiques d'emploi* », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79 :2.
- NARCY M., 2006, *Motivation intrinsèque et équité salariale : une comparaison entre le secteur associatif et le secteur privé*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Panthéon-ASSAS Paris II.
- RALLE P., 2006, « *La qualité de l'emploi* », Paris, La Découverte.
- TCHERONOG V., 2007, « *Le paysage associatif français - Mesures et évolutions* » - Juris Associations / Dalloz.