Extrait du Rencontres Sociales

http://rencontres-sociales.org/spip/spip.php?article2144

"Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ?"

- Interviews et textes de références -

Date de mise en ligne : jeudi 25 novembre 2010

Description :

Julien Maisonnasse, Ekaterina Melnik, Francesca Petrella, Nadine Richez-Battesti du LEST-CNRS ont présenté un rapport au Conseil régional PACA.

Rencontres Sociales

Nous publions ici la synthèse du rapport "Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ?" présenté le 7 décembre au Conseil régional PACA par Julien Maisonnasse, Ekaterina Melnik, Francesca Petrella, Nadine Richez-Battesti du LEST-CNRS

Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle

Introduction

Parfois pointée du doigt pour ses difficultés à assumer sa fonction employeur, parfois saluée pour sa capacité d'innovation sociale, l'Economie sociale et solidaire (ESS) reste méconnue du point de vue de sa contribution à l'emploi. Cette recherche vise à améliorer les connaissances de la qualité de l'emploi dans les Organisations de l'Economie sociale et solidaire (OESS) dans une perspective comparative avec le secteur privé lucratif et le secteur public et de situer les OESS en Région PACA relativement aux autres régions françaises. Les résultats obtenus donnent à voir une marge de progrès significatif, tout particulièrement en termes de conditions de travail et de dialogue social. Un signal à ne pas négliger pour l'ESS ...

Depuis la fin des années 1990, la qualité de l'emploi fait partie des préoccupations des institutions européennes et internationales. Des travaux comparatifs ont fourni des éléments de comparaison entre pays sur la base des indicateurs de Laeken définis par la Commission européenne en 2001 ou d'autres indicateurs originaux. Mais peu d'entre eux abordent la qualité de l'emploi dans une perspective sectorielle, qu'elle soit comparative ou pas, et encore moins dans les OESS. Or, dans le contexte de crise profonde du capitalisme financier, on observe un regain d'intérêt pour les OESS, leur gouvernance démocratique et l'absence d'appropriation individuelle du profit. Composées d'associations, de coopératives, de mutuelles et de fondations, elles sont des organisations économiques à part entière. Elles jouent un rôle important non seulement dans la dynamique de création d'emplois et d'insertion socioprofessionnelle mais aussi dans l'innovation sociale pour faire face à la crise. Elles comptent pour environ 10% de l'emploi total en nombre de salariés en France et en PACA (INSEE, CLAP, 2009).

La qualité de l'emploi : un faisceau d'indices

Si on a généralement une idée intuitive de ce que serait un emploi de qualité, définir et mesurer la qualité d'emploi est une question délicate dans la mesure où elle se caractérise par de multiples dimensions.
Nous avons pris comme point de départ les dimensions de Laeken pour évaluer la qualité de l'emploi en Europe, à savoir : la satisfaction, la rémunération et autres avantages liés au travail, la santé et la sécurité au travail, l'insertion et l'accès au marché du travail, la formation et le développement des compétences, la flexibilité et la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, les relations professionnelles et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.
Nous avons construit un faisceau d'indices de la qualité de l'emploi, à partir de variables utilisées par la littérature économique et pour lesquelles nous disposions des données nationales et/ou régionales, en combinant analyse quantitative sur plusieurs bases de données et enquête qualitative sur un secteur au coeur des enjeux actuels, les services à la personne (SAP) dans la région PACA.

Principaux résultats :

Copyright © Rencontres Sociales

l'ESS, en route vers un modèle d'emploi plus orienté sur la qualité ?

L'ESS obtient des résultats peu performants en termes de qualité de l'emploi, conjuguant des atouts qu'il convient d'encourager avec des handicaps qui devraient alerter les acteurs sur des dimensions à améliorer.
L'ESS, un secteur hétérogène Une première conclusion concerne le caractère hétérogène des acteurs de l'ESS. Ce constat conforte la connaissance empirique véhiculée par les acteurs eux mêmes. En matière de qualité de l'emploi, les mutuelles, associations, coopératives ou encore les fondations se caractérisent par des comportements différents, parfois totalement opposés. Il est donc nécessaire de tenir compte de cette hétérogénéité et de considérer le secteur de l'ESS dans toute sa diversité et dans toutes ses contradictions en introduisant des analyses par secteur d'activité et par statut juridique. Cette hétérogénéité n'exclut cependant pas le fait de partager des valeurs communes et de décliner dans leur modèle organisationnel des pratiques originales susceptibles d'influencer la qualité des emplois en ESS : principe de double qualité, gouvernance participative...
L'ESS, des missions spécifiques d'accès et de maintien dans l'emploi L'analyse à partir des dimensions de Laeken a mis en évidence un rôle important de l'ESS, en particulier des associations, dans l'insertion et l'accès sur le marché au travail des publics fragiles ou considérés comme prioritaires par les pouvoirs publics (jeunes, femmes sans activité professionnelle, demandeurs d'emploi et en particulier les chômeurs de longue durée). Ce rôle est central dans un contexte d'augmentation du taux de chômage. Mais ce résultat traduit aussi une instrumentalisation des associations par les pouvoirs publics par rapport à cet objectif d'insertion.
L'ESS fournit également des efforts en termes de formation et de développement des compétences. Cet investissement ressort clairement dans l'analyse qualitative des OESS dans les SAP, où plus de la moitié des organisations rencontrées mettent en place une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à partir de plusieurs leviers d'action (formation, entretiens individuels d'évaluation, actions de prévention et de gestion des risques professionnels).
D'un point de vue dynamique, l'analyse à partir des mouvements de main d'oeuvre a mis en exergue que l'ESS détruisait moins d'emplois que les entreprises privées lucratives, favorisant ainsi le maintien dans l'emploi indépendamment des aléas conjoncturels. Il reste cependant à explorer le rôle des contrats aidés dans ces dynamiques.
Par rapport à l'accès ou au maintien des femmes sur le marché du travail, les résultats ne font pas ressortir de tendance propre aux OESS, mais des différences sectorielles. Ainsi les femmes représentent plus de la moitié des embauches réalisées au sein de l'ESS. Ce constat est toutefois similaire pour les organisations privées lucratives sauf dans le secteur des services financiers où la part des femmes dans les embauches est plus élevée parmi les OESS. En revanche, la part des femmes dans les embauches de cadres ou en CDI diminue considérablement dans les différents secteurs étudiés. Il en est de même pour la part des seniors dans les embauches, très faible tant au sein de l'ESS que des entreprises marchandes. L'ESS, moins performante mais plus satisfaisante au travail. La satisfaction globale au travail apparaît plus importante au sein du secteur privé non lucratif qu'au sein du secteur lucratif (à partir des données de l'enquête INED). Or, les critères objectifs de qualité de l'emploi au sein de l'ESS sont peu performants. Les salaires sont bas, surtout dans les associations, les CDD sont majoritaires (à l'exception des services à la personne où les CDI sont les plus fréquents sans pour autant être synonymes de qualité ni de sécurité de l'emploi) et les temps partiels nombreux. Les conditions de travail sont moins bonnes, sauf dans les coopératives, mais les horaires de travail semblent moins a-typiques que dans les autres secteurs, ce qui influence favorablement les conditions de travail.
L'ESS développe moins que les autres organisations (publiques et privées lucratives) des « bonnes » pratiques managériales (existence d'une direction des ressources humaines, entretien individuel annuel d'évaluation, mise en place d'une démarche qualité, etc.). Ce résultat peut s'expliquer par la faiblesse des « pratiques de management » dans les OESS, mais aussi parce que les « bonnes pratiques » identifiées dans l'enquête sont empruntées au secteur privé lucratif et ne permettent pas de révéler certaines pratiques spécifiques aux OESS. On pense notamment à la gouvernance et à la démocratie économique, aux dynamiques participatives originales et à l'implication de bénévoles. Enfin, ces résultats laissent supposer l'existence de motivations intrinsèques chez les salariés de l'ESS qui expliquent leur satisfaction au travail plus grande.

Copyright © Rencontres Sociales

L'ESS, un secteur plus « family-friendly » et plus égalitaire ?

Sous l'angle de la conciliation vie familiale et vie professionnelle et de l'égalité des genres, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont moindres dans l'ESS que dans le secteur privé lucratif et les horaires y sont moins a-typiques. En effet, dans tous les secteurs réunis et pris séparément, les femmes sont moins rémunérées que les hommes. Cependant, on observe des écarts moins importants au sein des OESS et du secteur public, que dans le secteur privé. A l'instar du secteur public, celui des OESS apparaît comme plus « équitable » en termes d'égalité des genres. Pour autant en milieu associatif, caractérisé par une forte présence d'emplois à temps partiel en lien avec les politiques publiques, le temps partiel est plus souvent imposé que choisi, avec des niveaux de rémunération faibles.
L'ESS, à la traîne sur la prévention des risques professionnels L'ESS est en retard par rapport aux secteurs public et privé lucratif dans la mise en oeuvre d'actions de prévention des risques professionnels (en matière de formation et d'information), à l'exception des coopératives qui arrivent en première position. Les résultats concernant la santé au travail ou les risques psycho-sociaux ne sont pas meilleurs pour l'ESS. Les variables utilisées concernaient l'absence d'agressions verbales ou physiques. Cette dimension mériterait d'être complétée par une analyse ultérieure. De plus, l'intensification de l'engagement du syndicat employeur (USGERES) sur cette thématique et la signature d'accords pourraient dans les années à venir faire évoluer les pratiques.

L'ESS, entre dialogue social informel et dialogue social élargi ?

Le dialogue social organisé ressort comme « le parent pauvre » de l'ESS. L'étude sur les services à la personne montre que treize organisations sur les vingt-huit rencontrées (soit 46%) n'ont aucune instance élue ni délégation du personnel. La faiblesse du dialogue social organisé peut s'expliquer par la faiblesse du collectif de travail. Le travail est en effet réalisé par des intervenantes à domicile, isolées et autonomes, qui ont peu d'occasion de se rencontrer, ce qui rend plus difficile l'émergence d'un collectif de travail, même si certains dirigeants tentent de le construire.
En revanche, les OESS mettent en avant l'existence d'un dialogue social plus informel, sous forme d'échanges collectifs lors de réunions de travail ou d'informations collectives notamment sur les risques professionnels. Il prend aussi, et ce de manière importante, la forme d'un échange individualisé entre le salarié et la direction, renvoyant à un dialogue social paternaliste. Sur la dimension « relations professionnelles », les OESS sont en meilleure position que les entreprises privées hors ESS. C'est surtout le cas pour les fondations, mais les associations arrivent en deuxième position.
Pour une partie des associations, la difficulté à faire émerger la fonction employeur est concomitant de la faiblesse de la représentation employeur. Depuis, l'émergence d'un Syndicat employeur (USGERES) aux côtés des Fédérations ou des Unions et la négociation de conventions collectives propres aux différentes branches professionnelles témoignent d'un processus de normalisation de la gestion de l'emploi dans la sphère associative.

Plus largement on observe un dialogue social territorial en PACA, qui illustre l'émergence de nouveaux acteurs intermédiaires (Prides, plate-formes, agences de développement) qui jouent un rôle politique et technique structurant et dynamisant sur les différents axes de qualité de l'emploi. Le dialogue social élargi peut être un levier d'action en vue d'améliorer la qualité des emplois sur un territoire, à conditionde concilier les scènes formelles et informelles (échanges de pratiques, groupes de médiation, ...). PACA dans la moyenne nationale sauf pour l'encadrement Les données EMMO-DMMO sur cinq secteurs d'activité ne laissent pas percevoir globalement de spécificités pour la région PACA, si ce n'est un moindre encadrement relatif et une part des cadres dans les départs en retraite supérieurs à la moyenne nationale.

Conclusion et préconisations

Copyright © Rencontres Sociales

L'ESS n'obtient pas de résultats très performants en matière de qualité objective de l'emploi. Les pratiques managériales semblent moins répandues au sein de l'ESS, la prévention des risques professionnels reste peu investie et la mise en place d'un dialogue social formalisé insuffisante. Malgré ces résultats mitigés, la satisfaction globale au travail semble meilleure que dans le secteur privé lucratif.
L'ESS semble également permettre une plus grande égalité entre hommes et femmes, dans la mesure où les écarts salariaux sont moindres au sein des OESS et faciliter la conciliation vie familiale et vie professionnelle, à travers des horaires de travail réguliers et une organisation du travail adaptée. Ces résultats mériteraient néanmoins d'être complétés par des analyses ultérieures. Sur la base de ce travail, nous pouvons formuler les préconisations suivantes :

- Favoriser la pérennisation des emplois et pas seulement la création d'emplois d'insertion à visée réparatrice : l'ESS fait la preuve de sa capacité à insérer des personnes en difficultés, dans le cadre d'une vision réparatrice. Mais dans nos analyses, elle montre peu sa capacité innovante, à transformer les règles sociales existantes ;
- Contribuer à la formalisation, à la valorisation et à la diffusion de pratiques sociales et managériales innovantes : l'enjeu du dialogue social élargi : l'enjeu d'objectiver et de visibiliser des pratiques innovantes est essentiel dans un contexte où nombre d'entreprises privées lucratives se sont engagées au sein de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) dans la valorisation de démarches participatives de dialogue interne. Le dialogue social élargi constitue aussi un levier de développement des pratiques d'emplois responsables favorisant les coopérations et les mutualisations, instruments d'actions collectives importants dans un contexte d'intensification de la concurrence et d'explosion des besoins en matière sociale ;
- Renforcer la professionnalisation de la fonction employeur en milieu associatif : l'importance du secteur associatif et sa polarisation entre de très petites et de très grosses associations renforce l'enjeu pour les plus petites de la professionnalisation de la fonction employeur d'une part et des stratégies de mutualisation d'autre part, que ce soit sur le modèle de la fédération, du partenariat ou du réseau. Mais cela suppose de construire des outils de sécurisation des parcours associatifs, tout autant que de sécurisation des emplois associatifs et de renforcer les processus de formation et de transmission dans les organisations associatives ;
- Le projet social et politique ne suffit pas, il n'est pas un substitut à la qualité de l'emploi : s'il est susceptible de permettre d'accepter des salaires plus faibles, dans le cadre « d'emplois de cause », il suppose de renforcer en contrepartie la qualité de vie au travail et des conditions de travail : une innovation indispensable pour le secteur associatif, mais des pratiques déjà à l'oeuvre dans les autres composantes de l'ESS potentiellement mobilisables ? Il y a là matière à réflexion tant pour les acteurs de l'ESS que pour les pouvoirs publics et tout particulièrement les collectivités territoriales. Comment infléchir la tendance ? Quel rôle pour les politiques publiques et les acteurs de l'ESS ?

Recherche financée par la Région PACA, la CDC et son Institut Recherche. Une partie des données a été fournies par la CRESS PACA, d'autres par le Centre Quetelet Cette recherche a été suivie par un comité de pilotage constitué des différents partenaires (CRESS PACA, Act Méditerranée et Observatoire régional des métiers) ainsi que par le Conseil scientifique de l'Observatoire régional de l'ESS, Au niveau national, le comité de pilotage était constitué de représentants de la CDC et de son Institut Recherche

Cette recherche a exploité les données suivantes : l'Enquête Emploi 2006 en continu et son enquête complémentaire Conditions de Travail 2005 ; les données Dads 2006 ; l'enquête « Familles et Employeurs 2004-2005 » de l'INED ; les données EMMO-DMMO sur les mouvements de la main d'oeuvre en France.

Copyright © Rencontres Sociales