

Introduction

L'emploi dans l'économie sociale et solidaire (ESS) cristallise un grand nombre d'attentes tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Rares sont cependant les travaux qui ont cherché à comparer l'emploi proposé par ces alternatives aux organisations à but lucratif et aux administrations ou entreprises publiques, par rapport à l'emploi dans le reste de l'économie. L'ouvrage de Mathieu Hély (Les métamorphoses du monde associatif, PUF, 2009) a ouvert le débat sur le degré de la précarité et des rémunérations faibles au sein du monde associatif mettant celui-ci face à des contradictions fortes.

Le fait que les organisations de l'ESS soient tournées vers des objectifs différents de ceux de l'entreprise capitaliste a-t-il une influence sur leur capacité à proposer des emplois et sur la qualité de ces derniers? L'absence de recherche d'un profit privé semble positionner pour une part les organisations de l'ESS sur des secteurs dans lesquels l'insuffisance des perspectives de rentabilité se traduit par une moindre présence des organisations à but lucratif. On trouve ainsi une forte présence de l'ESS dans les secteurs de l'aide à domicile, du social et médico-social, du nettoyage. Si ces organisations permettent de proposer des emplois qui sans elles n'existeraient peut-être pas, le cadre économique contraint dans lequel elles interviennent souvent, lié à la difficulté de solvabiliser la demande ou à la présence de prix réglementés, limite la capacité qu'elles peuvent avoir à se démarquer les organisations à but lucratif dans leur manière de gérer l'emploi.

C'est ce paradoxe que cherchent à éclairer les contributions de ce numéro spécial. Elles mobilisent à cet effet différentes méthodologies : tant quantitatives (statistiques, économétrie), que qualitatives (entretiens). Quatre d'entre elles s'intéressent à un secteur particulier dans lequel intervient de façon significative l'ESS. Une dernière s'intéresse à l'ensemble des secteurs.

Dussuet et Puissant interrogent le processus de valorisation du travail salarié dans les associations d'aide à domicile. Elles montrent comment le processus de qualification dans ce secteur échoue à reconnaître pleinement les qualités du travail effectué. Se fondant sur une approche de la qualification comme convention de valeur accordée au travail, elles montrent comment dans l'aide à domicile le registre domestique domine et aboutit davantage à une reconnaissance des personnes que de leur travail. Le faible niveau de qualification dans ce secteur correspond, selon elles, davantage au fait que les critères établis ne permettent pas une reconnaissance des qualités du travail qu'à l'absence de celles-ci. L'établissement de ces critères est le résultat de luttes sociales. Or les salariés de l'aide à domicile ne sont pas les mieux armés dans cette lutte. Emploi essentiellement féminin et à temps partiel, difficulté de constitution d'un collectif de travail sont des caractéristiques du secteur qui expliquent cette faiblesse des salariés dans ce rapport de force.

Bailly et Devetter abordent la même question de la valorisation du travail mais sous un angle, des méthodes et dans un secteur différents. Ils s'intéressent à la détermination des salaires dans les activités de nettoyage. Il s'agit cette fois de comparer les logiques de valorisation du travail entre différents types d'employeurs, pour une même catégorie d'activité. A partir d'un travail économétrique sur les données de l'enquête conditions de travail 2005 en France, ils montrent d'une part la pénalité que subissent les salariés impliqués dans ces activités par rapport au reste

de l'économie et d'autre part l'absence d'une plus grande valorisation salariale dans l'emploi associatif par rapport au reste de l'emploi, pour les activités de nettoyage. Néanmoins cela ne signifie pas pour les auteurs qu'il n'existe pas de spécificité propre aux associations dans la valorisation du travail. A partir de régressions différenciées selon le type d'employeur et d'entretiens, ils identifient quatre logiques de valorisation du travail (associations, secteur public, entreprises commerciales, particulier employeur). La spécificité de la logique correspondant aux associations consisterait à valoriser davantage les dimensions sociales et relationnelles du travail. Néanmoins il s'agit là encore de savoir si cette meilleure valorisation de ces dimensions découle d'un comportement spécifique des employeurs associatifs ou bien si elle résulte d'un positionnement spécifique des associations sur certains segments des activités de nettoyage.

Brolis et Nyssen adoptent un point de vue plus large que celui du salaire en s'intéressant à la qualité de l'emploi. Ils comparent des indicateurs de qualité de l'emploi entre les entreprises à but lucratif et les entreprises sociales sur le quasi-marché des titres-services en Belgique. Ils mettent en évidence de meilleures performances des entreprises sociales sur certaines dimensions de la qualité de l'emploi. Néanmoins cette qualité de l'emploi est coûteuse et d'autant plus difficile à maintenir que l'ancienneté des salariés progresse et pourrait être vulnérable à un relâchement des subventions perçues par les entreprises sociales. Au-delà de la nature de l'employeur, ils se focalisent sur la mission de l'entreprise et font apparaître des différences de qualité de l'emploi au sein des entreprises sociales entre les entreprises d'insertion et les associations d'aide aux familles et aux personnes âgées. La mission des premières est davantage tournée vers les salariés alors que celle des secondes vise plus particulièrement les usagers. Cela se traduirait par une plus grande attention à la qualité de l'emploi et à l'encadrement dans les entreprises d'insertion et à une plus grande mobilisation des outils incitatifs pour entretenir la motivation des salariés dans le sens de leur mission sociale pour les associations d'aide aux familles.

Au-delà de la spécificité tenant à l'employeur, les pratiques d'emploi au sein de l'économie sociale peuvent varier selon les pays notamment en fonction des configurations du dialogue social. Cognard compare la dynamique de la négociation collective dans le secteur associatif de l'aide à domicile en France et en Belgique. Il distingue un modèle pluraliste/étatiste (français) et un modèle corporatiste (belge). En France l'enjeu a surtout été d'unifier la branche en faisant intervenir l'État, dans un contexte où nombre d'associations n'étaient pas membres des organisations patronales. Dans le domaine de la formation professionnelle cela s'est traduit par la signature d'un accord et son extension par l'État de manière à contraindre l'ensemble des associations à financer la formation professionnelle. Les syndicats de salariés partagent l'objectif d'harmonisation des droits sociaux des salariés de la branche mais s'opposent sur l'opportunité de signer la convention collective unique de branche, qui est une étape dans l'amélioration des conditions d'emploi pour les syndicats réformateurs mais présente le risque d'une dégradation des droits offerts par les conventions collectives antérieures pour les syndicats radicaux. En Belgique le dialogue social est moins focalisé sur le rapport à l'État, dans la mesure où le taux d'adhésion des employeurs aux fédérations patronales est plus important. Du point de vue des organisations salariales, il est davantage structuré par les oppositions entre syndicats d'ouvriers et syndicats d'employés. La concurrence entre ces structures pour augmenter le nombre de leurs adhérents a pu constituer un obstacle à l'harmonisation des conditions d'emploi dans l'aide à domicile en Belgique.

C'est également la question des différences dans les conditions d'emploi au sein d'un même domaine d'activité et plus précisément aux différences de salaire entre hommes et femmes, à laquelle s'intéressent Bailly, Chapelle, Nirello et Prouteau. Ils se demandent si les organisations de l'ESS sont plus favorables à l'équité salariale entre hommes et femmes. A partir d'une exploitation des déclarations annuelles de données sociales en France, ils mettent en évidence un écart salarial plus faible entre homme et femmes dans l'ESS par rapport au secteur privé lucratif, l'écart restant favorable aux hommes. Cette différence plus faible se retrouve dans la plupart des domaines de l'ESS. Dans ces organisations les différences de salaire selon le genre s'expliquent en grande partie les caractéristiques différentes des emplois occupés par les hommes et de ceux occupés par les femmes, la principale étant la profession, les femmes accédant plus difficilement aux professions les plus élevées dans la hiérarchie. Si les organisations de l'ESS parviennent à obtenir un écart plus faible entre les salaires des hommes et ceux des femmes, elles ne semblent pour autant pas en mesure d'assurer les mêmes chances de carrières aux femmes qu'aux hommes.

Ces contributions semblent confirmer les difficultés de valorisation du travail auxquelles sont confrontées les organisations de l'ESS du fait des secteurs d'activité dans lesquels elles sont plus massivement présentes et des catégories de salariés qu'elles emploient. Leur gestion de l'emploi est souvent conditionnée par des ressources insuffisantes sur lesquelles elles ont peu d'autonomie lorsque les prix des services qu'elles offrent sont réglementés. La part de l'emploi féminin étant particulièrement élevée dans plusieurs secteurs de l'ESS, ces organisations n'échappent pas à une sous-reconnaissance ou à une méconnaissance, ó pour reprendre les termes de Dussuet et Puissant ó du travail féminin, même si elles parviennent tout de même à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes par rapport à celui qui existe dans le secteur à but lucratif.

Nadine Richez-Battesti, Damien Sauze