

15
16
17

JUIN

RIUESS

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS
Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL

Quels types d'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire

Franck BAILLY

CARE - EMR, Université de Rouen - France

franck.bailly@univ-rouen.fr

Karine CHAPELLE

CARE - EMR, Université de Rouen - France

karine.chapelle@univ-lehavre.fr

Lionel PROUTEAU

LEMNA, Université de Nantes - France

Lionel.prouteau@univ-nantes.fr

<http://www.riuess.org/>



XI^e Rencontres du RIUESS

Poitiers

15 - 17 juin 2011

**Quels types d'emploi dans
l'économie sociale et solidaire ?**

**Étude exploratoire sur la région des Pays de la
Loire**

Franck BAILLY

CARE – EMR, Université de Rouen - France

franck.bailly@univ-rouen.fr

Karine CHAPELLE

CARE – EMR, Université de Rouen - France

karine.chapelle@univ-lehavre.fr

Lionel PROUTEAU

LEMNA, Université de Nantes – France

Lionel.prouteau@univ-nantes.fr

1- Introduction

Le thème de la qualité de l'emploi émerge dans le débat public à la fin des années 1990. Il s'agit alors de dénoncer une gestion de l'emploi qui met essentiellement l'accent sur l'aspect quantitatif en oubliant d'interroger la nature des emplois créés. Cette préoccupation deviendra, au début des années 2000, celle des instances européennes et se traduira par la proposition d'indicateurs lors du sommet de Laeken en 2001 (Ralle, 2006 ; Davoine, 2008). De nombreux travaux ont essayé d'appréhender la qualité de l'emploi (cf. par exemple Davoine *et al.*, 2008 ; CEE, 2006, Caroli et Gautié, 2009 ; Insee, 2011). Toutefois, le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) semble être plutôt resté en marge de ces investigations. Ce constat n'est en rien spécifique à la situation française. Ainsi, s'agissant du Canada, McMullen et Schellenberg (2003, p. 1) soulignent que "very little information has been available on the working environments and job characteristics of paid employees in non-profit organizations".

La question des conditions de travail dans le tiers secteur commence toutefois à susciter l'intérêt des chercheurs (voir notamment : McMullen et Schellenberg, 2003 ; Haley-Lock, 2009 ; Maisonnasse *et al.*, 2010 ; Dunoyer de Segonzac *et al.*, 2010 ; Trautmann *et al.*, 2009). Au moins trois raisons justifient cette attention. En premier lieu, l'emploi dans ce secteur représente un poids non négligeable dans l'emploi total. Ainsi en France l'INSEE estime, en 2009, le nombre de salariés de l'ESS à près de 2,3 millions représentant plus de 1,9 million d'emplois en équivalent temps plein (ETP)¹. En second lieu, il n'est pas inutile de rappeler que les pionniers de l'économie sociale ont historiquement eu l'ambition de penser le travail "autrement" même si cette aspiration a au fil du temps perdu de sa force puisqu'aujourd'hui, comme l'écrit Bidet (2003, p. 163) : "l'objet revendiqué de l'entreprise d'économie sociale n'est pas [...] de proposer des conditions de travail particulièrement favorables à ses salariés". En troisième lieu, dans un contexte de crise qui vient interroger nos modes de consommation et de production, l'économie sociale peut être vue comme une source d'inspiration, voire comme un modèle. Il paraît donc assez naturel d'examiner dans quelle mesure l'emploi offert par ce secteur est de nature à le consolider dans cet éventuel rôle référentiel.

Le présent papier se propose de contribuer à un tel examen à partir d'une étude des postes de travail offerts par les entreprises. L'investigation s'efforcera d'avoir un caractère comparatif permettant de mettre en évidence les éventuelles particularités de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire par rapport aux autres secteurs de l'économie. La première section présente les données utilisées ainsi que le périmètre géographique de l'étude. La section suivante communique quelques données générales sur la place qu'occupe l'économie sociale et solidaire dans l'économie régionale ici considérée. Nous nous intéresserons ensuite plus précisément à la nature des postes (section 4) puis aux profils par âge, par qualification et par genre des salariés qui les occupent (section 5) avant de considérer les salaires versés (section 6). La section 7 conclut.

2- Les données utilisées et le périmètre de l'étude

Notre étude est conduite à partir d'une exploitation des Données annuelles de déclarations sociales (DADS). Il s'agit de déclarations que tout employeur doit établir annuellement et qui sont destinées à différentes administrations fiscales et sociales ainsi qu'à l'INSEE pour l'étude des salaires et de l'emploi. Il s'agit donc d'un fichier administratif qui renseigne notamment sur la nature des postes occupés, sur la durée de la période d'emploi, sur le nombre d'heures effectuées, sur les rémunérations versées ainsi que sur certaines caractéristiques des salariés. Jusqu'en 2008, le champ des DADS exploité par l'INSEE excluait les agents des organismes d'État ainsi que les salariés des particuliers employeurs (services domestiques). À partir de l'année 2009, le fichier exploité par l'INSEE est élargi à ces dernières catégories de salariés.

¹ Voir le site : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=99&ref_id=eco-sociale

Le fichier que nous utilisons est celui de l'année 2008 et concerne la seule région française des Pays de la Loire. L'analyse qui est ici présentée doit donc être considérée comme ayant un caractère exploratoire et nous envisageons de l'approfondir prochainement sur un périmètre plus large, celui de la France métropolitaine. Outre les agents de l'État et les salariés recrutés par les particuliers employeurs, sont également exclus du champ de l'étude la plupart des salariés du secteur de l'agriculture et de la sylviculture car les données relatives à ce secteur, bien que transmises à l'INSEE, ne sont pas accessibles pour le moment aux chercheurs. Cette situation a la fâcheuse conséquence de faire notamment disparaître les coopératives agricoles qui occupent pourtant une place non négligeable dans l'Ouest de la France et notamment dans les Pays de la Loire. Aussi faudra-t-il se rappeler que lorsque nous parlons de "l'économie entière", notamment pour y présenter la place qu'y occupe l'économie sociale et solidaire, il s'agit d'une approximation par défaut puisque plusieurs domaines d'activité sont absents.

Dans notre travail, l'économie sociale et solidaire (ESS) est définie sur une base juridico-institutionnelle, c'est-à-dire à partir des grandes familles juridiques qui la constituent et qui sont les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations. Le champ retenu correspond à celui que définit l'INSEE quand il publie les statistiques concernant ce secteur². Il s'agit d'un ensemble qui ne se confond pas avec celui des entreprises sociales même si nombre de ces dernières y sont incluses.

Les caractéristiques de l'emploi dans l'ESS sont comparées à celles des entreprises ou organismes d'autres types. À cette fin, nous avons distingué quatre autres secteurs. Le premier est composé d'entreprises privées à but lucratif ayant un statut juridique de société (société anonyme, société à responsabilité limitée, société en nom collectif, société en commandite...). Dans nos tableaux, par souci de concision, nous parlerons de ce secteur comme étant celui des "sociétés privées". Le second est composé des salariés des artisans, commerçants, professions libérales et autres entreprises individuelles. Ce secteur, que nous appelons les "indépendants", a été distingué du précédent car nous faisons l'hypothèse qu'il partage avec l'ESS certaines caractéristiques (par exemple une petite taille des unités de production, un fort ancrage local...) ce qui pourrait le conduire, en matière d'emploi, à adopter des comportements peu différents. Le troisième secteur est le secteur public qui regroupe les salariés des entités publiques locales et hospitalières, mais pas ceux de l'État puisque ces derniers sont hors du champ de l'étude. Enfin un secteur résiduel regroupe des organismes qui sont difficilement classables ailleurs et dont certains d'entre eux peuvent être considérés à plusieurs égards comme assez proches de l'ESS. Il peut s'agir par exemple de paroisses, d'associations syndicales, de comités d'établissements ou de comités d'entreprises... Parce que les effectifs qui concernent cette catégorie résiduelle sont parfois très insuffisants, elle a été à plusieurs reprises écartée de nos commentaires.

Comparer l'emploi dans l'ESS à celui des autres secteurs de l'économie ne permet guère de parvenir à des conclusions très instructives si cet exercice est uniquement réalisé à un niveau très agrégé. En effet, à un tel niveau, les différences constatées peuvent s'expliquer tout autant par des effets de structures que par une éventuelle spécificité des comportements des entreprises de l'ESS. Ces dernières sont en effet très inégalement distribuées dans l'économie. Elles sont fortement présentes dans les services et bien plus rares dans l'industrie. Aussi convient-il, si l'on veut faire une analyse comparative convaincante entre l'ESS et les autres secteurs, de mener l'investigation à un niveau plus désagrégé des activités. Dans le présent papier, nous avons retenu à cette fin deux domaines d'activité particuliers. Le premier est celui de l'action sociale et médico-sociale définie à partir des divisions 87 (hébergement médico-social et social) et 88 (action sociale sans hébergement) de la nomenclature d'activités NAF rev2. Le second est celui de la culture qui réunit les divisions 58 (édition), 59 (production de films cinématographiques, de vidéo et de programme de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale), 60

² Voir : <http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/eco-sociale/cj.pdf>

(programmation et diffusion), 90 (activités créatives, artistiques et de spectacle) et 91 (bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles) de cette nomenclature.

Ces deux domaines auraient certainement gagné à être divisés en sous-domaines encore plus homogènes mais, à l'échelle d'une région comme tel est le cas présentement, nous risquons vite d'être confrontés à des effectifs insuffisants pour envisager une investigation rigoureuse. Ce problème disparaîtra dès lors qu'un périmètre géographique plus large pourra être retenu pour nos travaux.

Il convient également de souligner que si les données ici utilisées sont une source précieuse pour étudier l'emploi, elles ne couvrent pas tous les aspects qui peuvent être considérés comme constitutifs de la qualité de l'emploi. Elles ne renseignent pas, par exemple, sur la nature des horaires (réguliers, variables, travail durant le week-end...), les relations sur le lieu de travail (avec les collègues, la hiérarchie...), la politique de formation de l'entreprise à l'égard de ses salariés, l'autonomie dont ils peuvent disposer, leurs opportunités de promotion, la sécurité au travail, etc. Il faut enfin noter que les unités d'observation ici considérées ne sont pas les salariés mais les postes offerts par les employeurs. Évidemment, les caractéristiques de ces postes ont des effets sur la situation des salariés qui les occupent. Mais pour appréhender ces effets dans leur globalité il faudrait prendre en compte le fait que certains salariés occupent plusieurs postes, dans des entreprises différentes, ce qui n'a pas été réalisé ici.

3. L'économie sociale et solidaire dans la région des Pays de la Loire : quelques repères

Avant de présenter les résultats obtenus, il est utile de préciser ce que l'INSEE entend par poste ainsi que différents concepts d'emploi que cet institut utilise dans son exploitation statistique des DADS. Un poste correspond à un salarié dans un établissement quel que soit le nombre de périodes d'emploi qu'il a connu dans cet établissement au cours de l'année. En revanche, un salarié ayant travaillé dans deux établissements figurera dans les DADS sur deux postes différents. L'INSEE opère une distinction entre postes non annexes et postes annexes. Les postes non annexes sont ceux dont la rémunération et le volume horaire annuels sont supérieurs à des seuils conventionnels et peuvent donc être considérés comme de "vrais emplois". Ce sont eux qui retiennent généralement l'attention des chercheurs et statisticiens de l'emploi. Dans l'ESS on ne saurait, toutefois, occulter les postes annexes. Ces derniers qui n'atteignent pas les seuils conventionnels et correspondent, pour une part tout au moins, à des "petits boulots", occupent en effet une place importante dans le secteur.

S'agissant des effectifs, plusieurs variables sont disponibles. On peut d'abord dénombrer le nombre total de postes (annexes et non annexes) rémunérés dans l'établissement au cours de l'année ou ne retenir que les postes non annexes. Il est également possible de considérer le nombre de postes à une date donnée, et particulièrement au 1^{er} janvier ou au 31 décembre de l'année considérée (ici 2008). L'INSEE calcule également un effectif moyen à partir du nombre de postes non annexes au prorata de la durée de ces postes au cours de l'année mais indépendamment de leur volume horaire. Enfin le volume de travail d'un poste peut être exprimé en équivalent temps plein (ETP) en rapportant son nombre annuel d'heures à une valeur de référence.

Ces précisions ayant été apportées, on peut observer que sur le champ ici couvert qui, rappelons-le, n'est pas complètement exhaustif, la région Pays de la Loire comprend 103 576 établissements (tableau 3-1). Parmi eux, 13.1% relèvent de l'économie sociale et solidaire, 30.4% sont des établissements tenus par des indépendants et 51.2% relèvent des sociétés privées à but lucratif. Sur les 952 593 emplois équivalents temps plein (ETP) mobilisés dans les établissements de la région, 10.4% proviennent de l'économie sociale et solidaire qui constitue le troisième recruteur juste après le secteur public hors Etat. La taille moyenne en ETP des établissements des Pays de la Loire est de 9 employés. Les organismes publics sont en moyenne les plus grands établissements avec 48 employés

ETP. Les établissements de l'économie sociale et solidaire ont en moyenne 7 emplois ETP contre 12 pour les sociétés privées lucratives. Les indépendants et les autres établissements avec 2 emplois ETP sont les plus petits.

Tableau 3-1 : L'économie sociale et solidaire (ESS) dans la région des Pays de la Loire – Établissements et emplois équivalents temps plein (ETP)

Secteurs	Nombre d'établissements	Part en %	Nombre d'ETP	Part en %	Taille moyenne en ETP
ESS	13 542	13,1	99 130	10,4	7,32
Indépendants	31 489	30,4	67 813	7,1	2,15
Sociétés privées	53 030	51,2	631 274	66,3	11,90
Public	3 128	3,0	149 571	15,7	47,82
Autres	2 387	2,3	4 805	0,5	2,01
Total	103 576	100	952 593	100	9,20

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

L'économie sociale et solidaire est composée à 90% d'associations et à 7.5% de coopératives. Le solde regroupe des mutuelles et des fondations (cf. tableau 3-2). Les associations rassemblent 79% des emplois de l'ESS en équivalent temps plein et les coopératives 15.4%. Par conséquent, si les coopératives sont moins nombreuses elles ont des tailles plus importantes (en moyenne 15 emplois ETP) que les associations (6 emplois ETP en moyenne). Les fondations et les mutuelles représentent 5.5% des emplois ETP de l'ESS. Les fondations sont les plus grandes institutions de l'ESS.

Tableau 3-2 : L'ESS dans la région des Pays de la Loire par structure juridique – Établissements et emplois ETP

Catégorie juridique de l'ESS	Nombre d'établissements	Part en %	Nombre d'ETP	Part en %	Taille moyenne en ETP
Associations	12 183	90,0	78 274	79,0	6,42
Coopératives	1 017	7,5	15 225	15,4	14,97
Mutuelles	319	2,3	4 405	4,4	13,81
Fondations	23	0,2	1 226	1,2	53,30
Total	13 542	100	99,130	100	7,32

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

Les organismes de l'économie sociale et solidaire sont inégalement présents dans les différents domaines d'activité. Le tableau 3-3 retient les seuls domaines dans lesquels les effectifs moyens de l'ESS représentent au moins 5 % des effectifs moyens du domaine. Les activités dans lesquelles l'ESS est majoritaire en termes d'emplois sont les "activités des autres organisations associatives"³, l'action sociale sans hébergement, l'enseignement⁴,

³ Ce domaine regroupe des activités diverses par exemple à caractère syndical ou politique et accueille les activités associatives qui n'ont pas été classées ailleurs.

l'hébergement médico-social et social, les activités créatives, artistiques et de spectacles ainsi que les activités sportives, récréatives et de loisirs. Dans les assurances et les services financiers hors assurances et caisses de retraite, la part du salariat de l'ESS est supérieure à un quart des effectifs moyens. Elle est inférieure ailleurs.

Tableau 3-3: Les principaux domaines d'activité de l'ESS dans la région des Pays de la Loire

Domaines d'activité	Part des salariés de l'économie sociale et solidaire (%)
Commerce de gros (à l'exception des automobiles et motocycles)	8,0
Hébergement	12,1
Programmation et diffusion	23,8
Production de films cinématographiques...	10,5
Activités des services financiers hors assurances et caisses de retraite	35,2
Assurance	28,9
Activités juridiques et comptables	7,0
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	5,6
Recherche - développement scientifique	7,8
Activités des agences de voyage...	19,1
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	5,9
Enseignement	73,8
Activités pour la santé humaine	8,1
Hébergement médico-social et social	59,7
Action sociale sans hébergement	81,7
Activités créatives, artistiques et de spectacle	63,7
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	19,3
Activités sportives, récréatives et de loisirs	56,9
Activités des organisations associatives	78,7
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	5,3

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

Note de lecture : La division 78 de la Naf rev2 a été exclue du champ. Cette division concerne les activités liées à l'emploi c'est-à-dire les agences de placement de main d'œuvre, les agences de travail temporaire et les organismes de mises à disposition de ressources humaines.

La distribution des familles de l'ESS est également sensible aux domaines d'activité, les coopératives se situant principalement dans les services financiers hors assurance (les banques), dans certaines activités industrielles mais aussi, notamment, dans les transports, le commerce de gros et de détail. Les mutuelles sont plus particulièrement présentes dans l'assurance, mais également dans le domaine de la santé ainsi que dans celui de

⁴ Mais les salariés des établissements d'enseignement de l'État ne sont pas couverts par les DADS en 2008.

l'hébergement social et médico-social. Les principaux domaines des fondations sont ceux de l'action sociale et de la santé.

4. Les postes de travail et leurs caractéristiques

4.1- Davantage de petits boulots dans l'ESS, mais des postes non annexes qui ne sont pas moins stables que dans le reste du secteur privé...

Les organisations de l'ESS des Pays de la Loire comptaient 228 760 postes au cours de l'année 2008 contre 160 679 pour les indépendants et 1 258 669 pour les sociétés privées lucratives. Mais cette approche, très générale, mérite d'être affinée. Les postes sont de nature variable. Ils peuvent être annexes ou non annexes et présenter des degrés très divers de stabilité sur l'année. Pour documenter cette question, nous avons construit deux indicateurs inspirés de ceux qu'utilisent Kaminski (1997).

Les postes sont ici considérés hors intérim. Le premier indicateur rapporte le nombre de postes annexes à l'ensemble des postes et peut être considéré, au moins en première approximation, comme un indicateur de précarité des postes offerts⁵. Le second indicateur rapporte, quant à lui, les postes non annexes en fin d'année au total des postes non annexes sur l'ensemble de l'année. Plus il se rapproche de l'unité, plus on peut considérer qu'il y a stabilité du "noyau dur" de l'emploi que représentent ces types de postes. À l'aune du premier indicateur, l'emploi dans l'ESS apparaît plus précaire que dans tous les autres secteurs puisque les postes annexes y représentent près d'un tiers de l'ensemble des postes sur l'année (tableau 4-1).

Tableau 4-1 : Précarité et stabilité des postes – Économie entière hors intérim

Secteurs	Indicateur de précarité	Indicateur de stabilité
Indépendants	0,243	0,708
Sociétés privées	0,143	0,790
Public	0,167	0,868
Économie sociale et solidaire (ESS)	0,321	0,792
dont :		
- associations	0,357	0,787
- mutuelles	0,120	0,800
- coopératives	0,087	0,811

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

L'indicateur de précarité est le ratio : nombre de postes annexes / nombre total de postes

L'indicateur de stabilité est le ratio : nombre de postes non annexes au 31-12 / nombre total de postes non annexes dans l'année.

L'écart entre l'ESS et les sociétés privées est toutefois amplifié par l'exclusion de l'emploi intérimaire. Si l'on intègre ce dernier, l'indicateur de précarité des sociétés privées devient égal à 0,214 mais il reste inférieur à celui de l'ESS. En revanche, l'indicateur de stabilité des postes non annexes de l'ESS est supérieur à celui des indépendants et sensiblement égal à celui des sociétés privées. C'est dans le secteur public que l'indicateur de stabilité est le plus élevé.

⁵ Kaminski utilise le nombre de postes au 31-12 alors que nous retenons les postes sur l'ensemble de l'année. La précarité dont il s'agit est celle des postes mais pas nécessairement celle des salariés qui les occupent. Il peut en effet s'agir d'emplois d'appoints exercés en plus d'un emploi principal dans une autre entreprise ou dans une administration.

On notera cependant que le fort indice de précarité de l'ESS ne concerne que les associations puisque les mutuelles et les coopératives se caractérisent, au contraire, par les plus faibles pourcentages de postes annexes (respectivement 12% et 8.7%). En revanche, ces trois familles de l'ESS sont assez semblables s'agissant de l'indice de stabilité.

Il reste que, comme cela a déjà été dit, des comparaisons à un niveau très agrégé sont d'un intérêt limité et gagnent à être approfondies par un examen à des niveaux plus fins. Il importe donc de reprendre le même type d'analyse dans des domaines particuliers qui, en ce qui concerne ce papier, sont la culture et le domaine social et médico-social (tableau 4-2).

Il apparaît alors que le domaine culturel est marqué par une forte précarité des postes et l'hypothèse de traits communs, en ce qui concerne l'emploi, aux indépendants et à l'ESS trouve ici quelque crédit puisque ces deux secteurs connaissent tout à la fois une forte précarité des postes (les trois quarts d'entre eux sont des "petits boulots") et une faible stabilité des postes non annexes. La place occupée par le secteur public dans ce domaine d'activité est restreinte mais on remarquera qu'il a le plus faible niveau de précarité et, de nouveau, la plus forte stabilité, les écarts le séparant des sociétés privées restant néanmoins limités.

Tableau 4-2 : Précarité et stabilité des postes – Activités culturelles et sociales

Secteurs	Indicateur de précarité		Indicateur de stabilité	
	Culture	Social – médico-social	Culture	Social – médico-social
Indépendants	0,764	0,343	0,536	0,794
Sociétés privées	0,472	0,271	0,667	0,744
Public	0,449	0,160	0,680	0,841
ESS	0,738	0,211	0,496	0,818

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

La configuration de l'emploi dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale (avec ou sans hébergement) y apparaît fort différente. Globalement, l'emploi y est nettement moins précaire et plus stable. Une fois encore, c'est le secteur public qui affiche les meilleurs résultats à cet égard mais l'ESS se trouve elle aussi bien placée et se distingue par une précarité plus faible que chez les indépendants et dans les sociétés privées à but lucratif ainsi qu'une stabilité plus forte que dans ces deux secteurs. Les systèmes d'emploi de ces deux domaines d'activité que constituent la culture et le social – médico-social sont donc très dissemblables. Ces disparités relèvent probablement de plusieurs facteurs au nombre desquels on peut évoquer l'inégal degré de continuité des activités concernées ainsi que l'effet de modes de financement différents.

4.2. La place importante du temps partiel dans l'ESS

L'emploi dans l'ESS est également caractérisé par la place notable qu'y occupe le travail à temps partiel et, corrélativement, par la faible part des temps complets. Tous postes confondus (annexes et non annexes), la part des postes à temps complet dépasse à peine 40 % alors qu'elle est de 74 % dans les sociétés privées à but lucratif et de 63 % chez les indépendants ainsi que dans le secteur public. Sans surprise, la place des postes à temps partiel est la plus importante parmi les postes annexes mais, même dans le "noyau dur" de l'emploi, les temps complets ne représentent qu'un poste sur deux contre huit sur dix dans

les sociétés privées à but lucratif et sept sur dix chez les indépendants comme dans le secteur public (tableau 4-3).

Tableau 4-3 : Répartition des postes selon la distinction temps complet – temps partiel. Économie entière (en %)

Postes non annexes				
	Temps complet	Temps partiel	Autres*	Total
ESS	50,9	44,6	4,5	100
Indépendants	72,7	25,4	1,9	100
Sociétés privées	80,7	16,9	2,4	100
Public	69,1	28,9	2,0	100

Postes annexes				
	Temps complet	Temps partiel	Autres*	Total
ESS	19,7	55,2	25,1	100
Indépendants	37,1	51,1	11,8	100
Sociétés privées	48,7	40,7	10,6	100
Public	30,7	55,5	13,8	100

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

* : la catégorie "autres" regroupe des postes à caractère mixte ou du travail à domicile.

La situation diffère toutefois substantiellement selon les différentes familles de l'ESS. Les postes à temps complet sont la règle dans les coopératives (83% tous postes confondus, non annexes et annexes). Ils sont encore majoritaires dans les mutuelles, même si c'est de manière moins nette (57%) mais ils deviennent franchement minoritaires dans les associations (35%). L'importance des temps partiels en ESS peut être pour partie imputée à un effet de composition dans la mesure où l'ESS est très principalement présente dans les services qui sont le terrain de prédilection du temps partiel. Toutefois, même si l'on ne considère que ces activités de service, l'ESS conserve sa spécificité de secteur à forte présence du temps partiel.

De ces constats, il découle logiquement que le volume horaire des postes dans l'ESS est, en moyenne, inférieur à celui des postes dans les autres secteurs (tableau 4-4), aussi bien pour les postes annexes que pour les postes non annexes, les premiers ayant tout à fait logiquement un volume horaire très nettement plus faible que les seconds.

Tableau 4-4 : Volume horaire annuel moyen des postes – Économie entière*

Secteurs	Postes non annexes	Postes annexes	Total
ESS	1143,5 (626,3)	69,5 (74,7)	799,0 (720,8)
Indépendants	1172,7 (658,2)	81,2 (83,2)	907,2 (740,88)
Sociétés privées	1386,2 (629,4)	76,3 (75,7)	1199,5 (741,7)
Public	1406,6 (567,6)	74,2 (74,1)	1181,3 (719,8)

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

* : écarts-types entre parenthèses

Lorsque l'examen est réalisé au niveau des activités culturelles et des activités sociales et médico-sociales, on observe une nouvelle fois une nette différence entre ces deux domaines. Dans les activités culturelles, l'ESS se signale par la faiblesse de la part des postes à temps complet, y compris au niveau du "noyau dur" de l'emploi à savoir celui des postes non annexes (tableau 4-5). Cette part (29.4%) est plus de deux fois moins importante qu'elle ne l'est dans les sociétés privées (69%) et dans le secteur public (67.5%). Si, dans les organisations d'ESS du domaine social et médico-social, les postes non annexes à temps partiel restent majoritaires, les temps complets y occupent une place plus importante et les contrastes avec les autres secteurs sont moins forts même si le secteur public affiche une part des postes à temps complet assez nettement plus élevée.

Tableau 4-5 : Répartition des postes non annexes selon la distinction temps complet – temps partiel. Activités culturelles et sociales (en %)

	Activités culturelles		
	Temps complet	Temps partiel	Autres
ESS	29,4	61,9	8,7
Indépendants	50,6	45,3	4,1
Sociétés privées	69,0	26,4	4,6
Public	67,5	29,8	2,7
	Activités sociales et médico-sociales		
	Temps complet	Temps partiel	Autres
ESS	43,8	51,4	4,8
Indépendants	51,5	43,3	5,2
Sociétés privées	46,0	46,7	7,3
Public	60,5	36,0	3,5

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

Tableau 4-6: Volume horaire moyen annuel des postes non annexes. Activités culturelles et sociales

	Activités culturelles	Activités sociales et médico-sociales
ESS	752,3 (590,9)	1178,6 (587,9)
Indépendants	871,7 (659,2)	1022,6 (612,2)
Sociétés privées	1205,6 (681,7)	1016,7 (623,7)
Public	1143,0 (651,4)	1303,0 (588,8)

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

* : écarts-types entre parenthèses

L'examen des volumes horaires des postes non annexes selon les domaines d'activité confirme cette disparité des situations de l'emploi dans l'ESS (tableau 4-6). Dans les activités culturelles, ces volumes horaires sont sensiblement plus faibles que dans les autres secteurs, ce qui n'est plus le cas dans les activités sociales et médico-sociales sauf par rapport au secteur public.

4. 3. Davantage de contrats à durée déterminée

L'étude comparative des types de contrat de travail offert par les employeurs des différents secteurs n'a vraiment de sens que pour les postes non annexes et hors secteur public en raison des aspects spécifiques qui caractérisent ce dernier en matière de statut de l'emploi. La part des contrats de travail à durée indéterminée se révèle être plus faible dans l'ESS (7 sur 10) que dans le reste de l'économie privée (8 sur 10) et celle des contrats à durée déterminée y est plus élevée puisqu'elle concerne plus d'un contrat sur 5 (tableau 4-7). Le secteur privé hors ESS concentre l'essentiel de l'apprentissage alors que l'ESS a le quasi-monopole des contrats aidés. Une nouvelle fois, les familles de l'ESS diffèrent sous cet aspect. Les contrats à durée indéterminée occupent une place nettement plus importante dans les coopératives (85% de l'ensemble des postes) et les mutuelles (79%) que dans les associations (66%).

Tableau 4-7: Répartition des types de contrats de travail hors intérim – Économie entière – Postes non annexes (en %)

	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentissage	Emplois aidés	Autres	Total
ESS	69,3	23,1	0,5	3,9	3,2	100
Secteur privé hors ESS*	79,9	14,6	3,9	0,1	1,5	100

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

*: le secteur privé hors ESS regroupe les indépendants et les sociétés privées à but lucratif

Le même type d'examen au niveau des activités culturelles et des activités sociales et médico-sociales fait apparaître que, dans les premières, la part occupée par les contrats à durée déterminée est beaucoup plus forte dans l'ESS (59%) que dans le reste de l'économie privée (30%) alors qu'au contraire, dans le second domaine d'activité, ce sont les contrats à durée indéterminée qui sont majoritaires, bien que moins nettement dans l'ESS (67%) que dans le reste de l'économie privée (75%). Toutefois dans le cas de ces activités sociales et médico-sociales, l'écart observé dans la fréquence du recours aux contrats à durée indéterminée n'a pas pour corollaire une proportion plus élevée de contrats à durée déterminée dans l'ESS mais une place plus importante des emplois aidés (inexistants dans le reste du secteur privé) et des autres situations.

5. Quels salariés dans ces postes ?

5.1. Une moyenne d'âge plus élevée dans l'ESS

L'analyse de la distribution par âge des salariés qui occupent les emplois montre tout d'abord que, tous secteurs confondus, les postes annexes accueillent davantage de jeunes que les postes correspondant au "noyau dur" de l'emploi (tableau 5-1). On peut penser qu'une telle situation traduit, au moins partiellement, le rôle que jouent les petits boulots dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes. On constate ensuite des différences notables dans la répartition par âge selon les secteurs de l'économie avec, en particulier, une moyenne d'âge supérieure dans l'ESS à ce qu'elle est dans les sociétés privées et chez les indépendants. Ce profil par âge des salariés de l'ESS n'est comparable qu'à celui du

secteur public où l'âge moyen des salariés est même un peu plus élevé. Ainsi, 37.4% des salariés occupant des postes non annexes dans l'ESS ont plus de 45 ans quand ils ne sont que 21.6% chez les indépendants et 27.1% dans les sociétés privées à être dans cette situation. Ils sont 41.6% dans le secteur public (hors État). Ce constat n'est pas nouveau et a alerté les acteurs de l'ESS car il les confronte à la nécessité de recrutements importants pour compenser les départs en retraite prévisibles dans un avenir relativement proche (Conseil National des Chambres de l'Économie sociale, 2009 et 2010). Globalement, au niveau de l'ensemble des postes (annexes et non annexes), la moyenne d'âge des salariés de l'ESS est de 38,2 ans soit 3 ans de plus que dans les sociétés privées et 5 ans de plus que chez les indépendants. La moyenne d'âge dans le secteur public est néanmoins plus élevée encore puisqu'elle atteint près de 40 ans.

Tableau 5-1 : Répartition des salariés par âge – Ensemble de l'économie régionale (%)

	Tranches d'âge (années)					Total
	15-24	25-34	35-44	45-54	55 et +	
Postes non annexes						
ESS	11,8	23,8	27,0	26,1	11,3	100
Indépendants	31,8	25,7	20,9	15,6	6,0	100
Sociétés privées	19,3	27,9	25,7	20,0	7,1	100
Secteur public	10,1	21,5	26,8	28,8	12,8	100
Postes annexes						
ESS	28,3	23,2	21,4	18,0	9,1	100
Indépendants	37,4	21,7	16,6	14,9	9,4	100
Sociétés privées	44,6	23,6	15,4	10,9	5,5	100
Secteur public	32,6	18,0	18,2	18,6	12,6	100

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

La place plus faible occupée par les jeunes dans l'ESS, plus particulièrement dans le "noyau dur" de l'emploi, peut s'expliquer soit par une certaine fermeture du secteur à cette catégorie de la population soit par une moindre attractivité de l'ESS aux yeux de ces jeunes. L'importance, dans ce secteur de l'économie, du temps partiel et des contrats à durée déterminée, soulignée précédemment et qui traduit un niveau de précarité assez élevé, serait de nature à accréditer la première explication mais cette question mérite approfondissement. Il faut toutefois souligner qu'il existe quelques différences dans la distribution par âge selon les domaines d'activité de l'ESS. Ainsi dans les activités culturelles, l'âge moyen tous postes confondus est de 36,3 ans tandis qu'il est de 39 ans de les activités sociales et médico-sociales. Dans les postes non annexes du premier domaine, ils sont à peine 28% à avoir plus de 45 ans alors que 39% des salariés du domaine social et médico-social sont dans ce cas. Mais la situation apparemment plus favorable de la culture eu égard à l'âge des salariés est sujette à une lecture ambivalente. Si, d'un côté, elle suggère que les besoins de renouvellement du personnel seront moins contraignants dans le domaine culturel, elle peut aussi témoigner du fait que les salariés y sont davantage enclins à quitter assez rapidement les entreprises d'ESS pour d'autres opportunités professionnelles plus attractives.

5.2. Les catégories socioprofessionnelles

Dans les Pays de la Loire, au niveau de l'ensemble du champ couvert par les DADS, 39.9% des postes sont occupés par des ouvriers et 32.7% par des employés alors que 8.6% et

18.8% le sont respectivement par des cadres supérieurs et des professions intermédiaires (tableau 5-2).

Tableau 5-2 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle – Économie entière

	cadres supérieurs	professions intermédiaires	employés	ouvriers	total	
TOUS POSTES	ESS	12,8%	33,0%	37,9%	16,3%	100,0%
		<i>1,50</i>	<i>1,76</i>	<i>1,16</i>	<i>0,41</i>	<i>1,00</i>
	Indépendants	3,7%	11,7%	41,0%	43,6%	100,0%
		<i>0,44</i>	<i>0,62</i>	<i>1,25</i>	<i>1,09</i>	<i>1,00</i>
	Sociétés privées	7,9%	16,2%	26,3%	49,6%	100,0%
		<i>0,93</i>	<i>0,86</i>	<i>0,80</i>	<i>1,24</i>	<i>1,00</i>
	Public	11,8%	25,2%	58,7%	4,3%	100,0%
		<i>1,38</i>	<i>1,34</i>	<i>1,80</i>	<i>0,11</i>	<i>1,00</i>
	total	8,6%	18,8%	32,7%	39,9%	100,0%
		<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>
POSTES ANNEXES	ESS	19,2%	36,8%	29,9%	14,1%	100,0%
		<i>2,60</i>	<i>2,53</i>	<i>0,82</i>	<i>0,34</i>	<i>1,00</i>
	Indépendants	5,2%	11,0%	46,8%	37,0%	100,0%
		<i>0,71</i>	<i>0,76</i>	<i>1,29</i>	<i>0,89</i>	<i>1,00</i>
	Sociétés privées	3,7%	7,7%	33,2%	55,4%	100,0%
		<i>0,50</i>	<i>0,53</i>	<i>0,91</i>	<i>1,33</i>	<i>1,00</i>
	Public	13,0%	22,9%	59,2%	4,9%	100,0%
		<i>1,77</i>	<i>1,58</i>	<i>1,63</i>	<i>0,11</i>	<i>1,00</i>
	total	7,4%	14,5%	36,3%	41,8%	100,0%
		<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>
POSTES NON-ANNEXES	ESS	9,8%	31,2%	41,6%	17,4%	100,0%
		<i>1,08</i>	<i>1,54</i>	<i>1,30</i>	<i>0,45</i>	<i>1,00</i>
	Indépendant	3,1%	12,0%	38,9%	46,0%	100,0%
		<i>0,35</i>	<i>0,59</i>	<i>1,21</i>	<i>1,19</i>	<i>1,00</i>
	Sociétés privées	9,1%	18,5%	24,4%	48,0%	100,0%
		<i>1,01</i>	<i>0,91</i>	<i>0,76</i>	<i>1,24</i>	<i>1,00</i>
	Public	11,5%	25,7%	58,6%	4,2%	100,0%
		<i>1,28</i>	<i>1,27</i>	<i>1,83</i>	<i>0,11</i>	<i>1,00</i>
	Total	9,0%	20,3%	32,1%	38,6%	100,0%
		<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

NB : en italique, l'indice de représentativité de la distribution par rapport à celle de l'économie. Un nombre supérieur à 1 indique que la catégorie considérée est plus représentée qu'en moyenne dans l'économie.

Les résultats concernant le secteur résiduel "autres" n'ont pas été reportés dans le tableau

L'ESS et le secteur public se caractérisent par une sous représentation des ouvriers (l'indice de représentativité est respectivement égal à 0.41 et 0.11). Ce constat n'est guère étonnant eu égard à la très faible présence de l'ESS dans l'industrie et à la quasi-absence du secteur public dans ces activités. En revanche les cadres supérieurs et les professions intermédiaires sont surreprésentés dans l'ESS. Ces différences intersectorielles sont sensibles à la nature des postes. C'est dans les postes annexes que cadres supérieurs et professions intermédiaires sont les plus surreprésentés : la part de ces deux catégories socioprofessionnelles est respectivement 2.60 et 2.53 fois plus importantes dans l'ESS qu'elle ne l'est dans l'économie régionale. Cela s'explique peut-être par le fait que certains postes annexes expriment un besoin ponctuel d'intervenants qualifiés dans certains domaines de l'ESS. En ce qui concerne les postes non annexes, ce sont essentiellement les professions intermédiaires qui occupent une place plus grande dans l'ESS.

Tableau 5-3 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle dans les activités culturelles et sociales – Tous postes

		cadres supérieurs	professions intermédiaires	employés	ouvriers	total
CULTURE	ESS	46,7%	23,9%	18,3%	11,1%	100,0%
		<i>1,07</i>	<i>0,90</i>	<i>0,95</i>	<i>1,07</i>	<i>1,00</i>
	Indépendants	41,8%	20,0%	24,8%	13,4%	100,0%
		<i>0,95</i>	<i>0,76</i>	<i>1,28</i>	<i>1,30</i>	<i>1,00</i>
	Sociétés privées	42,4%	28,5%	19,2%	9,9%	100,0%
	<i>0,97</i>	<i>1,08</i>	<i>0,99</i>	<i>0,96</i>	<i>1,00</i>	
	Public	45,5%	23,5%	22,4%	8,6%	100,0%
		<i>1,04</i>	<i>0,89</i>	<i>1,16</i>	<i>0,84</i>	<i>1,00</i>
	total	43,8%	26,5%	19,4%	10,3%	100,0%
		<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>
SOCIAL	ESS	3,1%	24,3%	54,6%	18,0%	100,0%
		<i>1,02</i>	<i>1,07</i>	<i>0,91</i>	<i>1,26</i>	<i>1,00</i>
	Indépendants	2,1%	9,8%	62,5%	25,6%	100,0%
		<i>0,70</i>	<i>0,43</i>	<i>1,04</i>	<i>1,80</i>	<i>1,00</i>
	Sociétés privées	4,1%	12,4%	77,0%	6,5%	100,0%
	<i>1,35</i>	<i>0,55</i>	<i>1,28</i>	<i>0,45</i>	<i>1,00</i>	
	Public	2,8%	20,5%	72,8%	3,9%	100,0%
		<i>0,92</i>	<i>0,90</i>	<i>1,21</i>	<i>0,28</i>	<i>1,00</i>
	Total	3,0%	22,7%	60,1%	14,2%	100,0%
		<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

NB : en italique, l'indice de représentativité de la distribution par rapport à celle du domaine d'activité. Un nombre supérieur à 1 indique que la catégorie considérée est plus représentée qu'en moyenne dans le domaine considéré.

Les résultats concernant le secteur résiduel " autres " n'ont pas été reportés dans le tableau

Cet examen peut être réitéré sur les activités culturelles, d'une part, et sociales et médico-sociales, d'autre part (tableau 5-3). On constate alors qu'à ce niveau plus désagrégé les disparités intersectorielles concernant les catégories socioprofessionnelles sont beaucoup

moins fortes *au sein* de chacun des domaines d'activité qu'elles ne le sont *entre* ces domaines. La culture est caractérisée par une part très importante de postes occupés par des cadres supérieurs et si l'on ajoute à ces derniers les professions intermédiaires on obtient alors 7 postes sur 10. Certes, l'ESS a une part de cadres supérieurs plus élevée que dans les autres secteurs mais les écarts restent minimes.

La configuration des catégories socioprofessionnelles présente un tout autre visage dans les activités sociales et médico-sociales. Par le passé, Gomel (2005, p. 21) observait que le secteur sanitaire et social était marqué par "une part particulièrement faible des salariés y exerçant des responsabilités de cadres ou de professions intermédiaires". La part des cadres supérieurs y est effectivement en 2008 beaucoup plus faible que dans le domaine culturel (3% contre 43.8%) mais les différences sont nettement moins sensibles en ce qui concerne les professions intermédiaires (22.7% contre 26.5%) De plus la place qu'occupent ces professions intermédiaires est, dans l'ESS, plus forte que dans les autres secteurs, y compris le secteur public. On notera en revanche que la part des employés, bien que majoritaire, est moins élevée dans l'ESS qu'ailleurs, alors que la part des ouvriers y est relativement forte.

5.3. La place des femmes dans l'économie sociale et solidaire

La part importante occupée par les femmes dans le salariat de l'ESS est bien connue et souvent soulignée (Conseil National des Chambres de l'Économie sociale 2009 et 2010). Notre investigation la confirme : 64,6% des postes de l'ESS sont occupés par des femmes contre 47,6% dans l'ensemble des postes du champ couvert par notre étude (tableau 5-4). Le degré de féminisation dans l'ESS est comparable à celui observé dans le secteur résiduel "autres" et légèrement inférieur à celui du secteur public, mais nettement supérieur à celui des autres secteurs privés (indépendants et sociétés privées). Toutefois, bien évidemment ces résultats ne peuvent être interprétés sans mentionner l'inégale participation de l'ESS aux différents domaines d'activité et sa présence fortement concentrée dans les domaines des services, très féminisés.

Tableau 5-4 : La part des femmes dans l'ensemble des postes (en %)

	ESS	Indépendants	Sociétés privées	Public	Autres	Total
Économie régionale	64,6	49,1	40,3	67,9	64,8	47,6
Domaine culturel	46,3	41,7	38,1	47,6	-	41,2
Domaine social	75,3	70,8	86,5	86,4	83,9	78,3

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

Pour comparer ce qui est comparable et tirer d'éventuelles conclusions en ce qui concerne les différences de féminisation entre l'ESS et les autres secteurs de l'économie, il faut une fois de plus raisonner au niveau d'un même domaine d'activité c'est-à-dire, pour ce qui concerne le présent papier, celui de la culture et celui du social et médico-social. Le premier domaine d'activité est globalement moins féminisé que le second puisque moins d'un poste sur 2 y est occupé par une femme alors que dans les activités sociales et médico-sociales c'est le cas de 3 postes sur 4. La situation de l'ESS est intéressante à noter. Comparativement aux autres secteurs (privés et public) ce secteur semble en effet jouer un rôle légèrement rééquilibrant dans la composition par genre du salariat. Dans le domaine culturel, faiblement féminisé, la part des femmes y est plus importante qu'ailleurs (hormis dans le secteur public faiblement représenté dans ce domaine) alors que dans le domaine social, fortement féminisé, c'est l'inverse que l'on observe, la part des femmes étant légèrement moins élevée dans l'ESS que dans les autres secteurs (sauf chez les indépendants, assez peu présents dans ce domaine).

La place accordée aux femmes dans l'emploi gagne à être appréhendée de manière plus précise, c'est-à-dire au niveau des catégories socioprofessionnelles. Dans la région des Pays de la Loire, 33.5% des cadres supérieurs, 49.8% des professions intermédiaires, 76% des employés et 25.9% des ouvriers sont des femmes (tableau 5-5). Au niveau des cadres supérieurs et des professions intermédiaires, les sociétés privées se distinguent par leur faible degré de féminisation. Les autres secteurs ne présentent entre eux que des différences mineures en ce qui concerne les cadres supérieurs mais un peu plus nettes pour les professions intermédiaires qui sont plus féminisées dans le secteur public et qui le sont moins chez les indépendants. L'ESS se distingue par une plus forte féminisation des postes d'employés et d'ouvriers.

Dans les activités culturelles, les taux de féminisation des cadres supérieurs, des professions intermédiaires mais aussi des ouvriers sont plus élevés à la fois dans l'ESS et dans le secteur public. Bien que largement majoritaires chez les employés, les femmes occupent dans l'ESS une place un peu inférieure à celle que l'on trouve dans les autres secteurs. Dans le domaine social et médico-social, le degré de féminisation est plus fort parmi les cadres supérieurs de l'ESS mais moins élevé parmi les professions intermédiaires, les situations étant assez comparables entre les différents secteurs chez les ouvriers et employés (avec toutefois une féminisation plus faible des ouvriers que chez les indépendants).

Tableau 5-5 : Part des postes occupés par des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)

		Cadres supérieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
ECONOMIE ENTIERE	ESS	42,1	62,1	87,5	36,1
	Indépendants	46,7	54,9	78,5	20,0
	Sociétés privées	26,4	37,8	73,6	25,9
	Public	46,4	73,0	73,3	24,9
	Total	33,5	49,8	76,0	25,9
CULTURE	ESS	32,7	33,5	66,4	36,0
	Indépendants	28,7	21,5	69,4	22,0
	Sociétés privées	25,4	23,5	70,5	33,2
	Public	38,2	32,7	74,5	45,7
	Total	25,6	27,8	69,1	34,6
SOCIAL	ESS	61,3	72,1	92,1	35,4
	Indépendants	47,1	65,1	93,2	20,8
	Sociétés privées	54,8	86,0	91,7	34,9
	Public	55,5	81,8	91,0	37,8
	Total	59,5	74,4	91,8	35,2

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

6. Les salaires

Les salaires constituent évidemment un attribut non négligeable de la qualité de l'emploi, même si ce n'est pas le seul. Quels constats offre la comparaison entre l'ESS et les autres

secteurs de l'économie ? Puisque dans ce travail nous nous intéressons au comportement des employeurs, ce sont les salaires bruts offerts par les entreprises, et non les salaires nets, que nous retiendrons. Il s'agit plus précisément de l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant déduction de cotisations obligatoires.

Pour aborder ce sujet, nous raisonnerons en termes de salaires horaires, obtenus en rapportant le salaire brut versé par l'employeur au nombre d'heures déclaré pour le poste. Dans un premier temps, nous pouvons examiner les salaires horaires moyens calculés sur une base individuelle (c'est-à-dire en faisant la moyenne des salaires horaires des titulaires des postes). Cette approche soulève toutefois un problème déjà souligné par Gomel (2005) à savoir la forte dispersion de la distribution ainsi obtenue notamment chez les cadres supérieurs et les professions intermédiaires dans les sociétés privées à but lucratif (mais aussi, quoi que dans une moindre mesure, chez les cadres du secteur public et de l'ESS - voir les écarts-types dans le tableau 6-1). Il est possible que cette forte dispersion traduise un degré élevé d'inégalité des revenus dans les catégories concernées, mais on peut aussi s'interroger sur la fiabilité de certains salaires horaires concernant plus particulièrement les faibles durées de travail. C'est en effet dans la queue inférieure de la distribution des volumes horaires annuels que l'on trouve les salaires horaires moyens les plus élevés, avec des écarts types parfois considérables. Il n'est donc pas interdit de penser que dans cette partie de la distribution, soit les données salariales soit celles relatives aux heures de travail sont d'une qualité douteuse. Aussi, à titre d'informations complémentaires, avons-nous suivi la voie empruntée par Gomel (2005) en considérant les salaires médians (tableau 6-2), moins sensibles à l'effet de valeurs extrêmes. Nous avons également calculé les salaires horaires moyens non pas au niveau individuel mais par catégorie (en rapportant la somme des salaires perçus par une catégorie de salariés au volume horaire total des postes de cette catégorie). Cette troisième façon de procéder a, elle aussi, pour conséquence d'affaiblir l'incidence des valeurs extrêmes observées au niveau individuel. Les résultats obtenus sur la base de cette méthode figurent dans le tableau 6-3. L'exercice est réalisé pour l'ensemble des postes mais aussi pour le "noyau dur" de l'emploi c'est-à-dire les postes non annexes ainsi que pour chacune des catégories socioprofessionnelles.

Au niveau de l'ensemble de l'économie régionale, sur la base des moyennes individuelles (tableau 6-1), il apparaît que la rémunération horaire brute dans l'ESS est comparable à celle du secteur public, supérieure à celle des salariés des indépendants, mais inférieure à celle qui est versée dans les sociétés privées. Ainsi, au niveau de l'ensemble des postes, le salaire horaire moyen dans les établissements de l'ESS est de près de 6% inférieur à celui des sociétés privées, cet écart passant à 12% pour les postes non annexes. Lorsque l'on considère les catégories socioprofessionnelles on observe que ces disparités salariales sont particulièrement fortes chez les cadres supérieurs. Le salaire horaire moyen de ces derniers dans l'ESS est légèrement moins fort que celui des cadres dans le secteur public mais il est surtout inférieur de 36% à celui de leurs homologues des sociétés privées à but lucratif. On note aussi la faiblesse du salaire des ouvriers dans l'ESS mais cette moyenne est probablement minorée par la présence dans l'ESS d'activités de réadaptation et de réinsertion professionnelle.

L'examen des salaires médians (tableau 6-2) et des salaires horaires moyens calculés par catégorie (tableau 6-3) nuance le propos précédent en atténuant, sans en changer le sens, les différences observées au niveau des moyennes individuelles. Au niveau de l'économie régionale, les salaires horaires dans l'ESS sont proches de ceux du secteur public, supérieurs à ceux des salariés travaillant chez les indépendants et inférieurs à ceux des sociétés privées, sauf en ce qui concerne le salaire médian calculé sur l'ensemble des postes qui apparaît être légèrement inférieur dans ces sociétés à celui de l'ESS (11.8 euros contre 12 euros). S'agissant des catégories socioprofessionnelles, les cadres supérieurs de l'ESS ont un salaire horaire encore inférieur à ceux des sociétés privées mais l'ampleur de l'écart est beaucoup moindre à l'aune de ces deux méthodes alternatives. Le salaire médian des cadres de l'ESS n'est plus inférieur que de 12% à celui de leurs collègues des sociétés privées et leur salaire moyen calculé par catégorie l'est de près de 8%. L'écart n'est pas

négligeable mais sans commune mesure avec celui calculé sur la base des salaires horaires moyens individuels.

Tableau 6-1 : Les salaires horaires individuels moyens (en euros)

		Catégorie socioprofessionnelle				Ensemble	
		Cadres supérieurs	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers	Tous postes	Postes non-annexes
ECONOMIE ENTIERE	ESS	28,1 <i>(87,3)</i>	15,9 <i>(10,8)</i>	11,3 <i>(3,6)</i>	10,2 <i>(11,3)</i>	14,7 <i>(32,6)</i>	14,4 <i>(37,2)</i>
	Indépendants	26,7 <i>(22,9)</i>	14,4 <i>(9,8)</i>	10,2 <i>(3,6)</i>	10,8 <i>(9,9)</i>	11,6 <i>(9,6)</i>	11,2 <i>(5,8)</i>
	Sociétés privées	43,6 <i>(771,7)</i>	18,0 <i>(170,3)</i>	11,4 <i>(5,9)</i>	12,2 <i>(15,2)</i>	15,6 <i>(237,7)</i>	16,3 <i>(267,9)</i>
	Public	29,4 <i>(93,1)</i>	16,0 <i>(30,9)</i>	11,8 <i>(16,0)</i>	12,2 <i>(11,6)</i>	14,8 <i>(38,3)</i>	14,3 <i>(17,1)</i>
CULTUREL	ESS	24,3 <i>(41,2)</i>	20 <i>(25,1)</i>	11,6 <i>(8,5)</i>	16,1 <i>(18,1)</i>	21,1 <i>(33,9)</i>	16,5 <i>(10,6)</i>
	Indépendants	30,4 <i>(37,4)</i>	22,7 <i>(40,1)</i>	12,0 <i>(6,4)</i>	14,8 <i>(8,2)</i>	26,4 <i>(35,6)</i>	17,6 <i>(14,8)</i>
	Sociétés privées	43,2 <i>(687,0)</i>	28,1 <i>(49,5)</i>	12,4 <i>(6,6)</i>	17,5 <i>(37,4)</i>	31,5 <i>(457,7)</i>	31,6 <i>(628,4)</i>
	Public	35,1 <i>(45,3)</i>	26,5 <i>(40,1)</i>	12,0 <i>(12,5)</i>	24,6 <i>(35,2)</i>	27,4 <i>(39,2)</i>	19,9 <i>(10,1)</i>
SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL	ESS	28,8 <i>(16,9)</i>	15,3 <i>(8,7)</i>	11,2 <i>(3,4)</i>	8,12 <i>(6,7)</i>	12,2 <i>(8,5)</i>	12,1 <i>(6,1)</i>
	Indépendants	32,3 <i>(22,5)</i>	16,0 <i>(5,6)</i>	10,5 <i>(5,6)</i>	10,3 <i>(3,0)</i>	11,2 <i>(6,6)</i>	11,4 <i>(5,6)</i>
	Sociétés privées	28,6 <i>(12,5)</i>	15,2 <i>(7,9)</i>	10,9 <i>(2,8)</i>	11,0 <i>(2,8)</i>	12,1 <i>(5,8)</i>	12,4 <i>(6,4)</i>
	Public	24,1 <i>(9,7)</i>	14,2 <i>(6,2)</i>	11,6 <i>(4,8)</i>	10,2 <i>(3,7)</i>	12,4 <i>(5,8)</i>	13,4 <i>(4,1)</i>

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs
NB : Les écarts-types figurent en italiques et entre parenthèses.

Tableau 6-2 : Salaires horaires médians (en euros)

		Catégorie socioprofessionnelle				Ensemble	
		Cadres supérieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Tous postes	Postes non annexes
ECONOMIE ENTIERE	ESS	23,0	14,3	10,8	9,6	12,0	12,1
	Indépendants	22,9	12,9	10,1	10,5	10,5	10,5
	Sociétés privées	26,2	15,5	10,6	11,3	11,8	12,3
	Public	22,7	15,0	11,0	11,4	12,1	12,4
CULTURE	ESS	17,8	15,0	10,6	12,6	15,4	14,0
	Indépendants	18,9	16,3	10,5	12,4	16,4	13,6
	Sociétés privées	22,0	18,8	10,5	12,6	18,0	16,7
	Public	26,6	15,6	10,9	13,9	18,3	16,0
SOCIAL	ESS	24,6	14,2	10,9	8,5	11,1	11,3
	Indépendants	24,9	14,9	9,8	10,0	10,0	10,3
	Sociétés privées	27,3	14,5	10,7	10,5	10,9	11,1
	Public	22,9	12,9	10,9	10,4	11,2	11,3

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

Tableau 6-3 : Salaires horaires moyens calculés par catégorie, en euros

		Catégorie socioprofessionnelle				Ensemble	
		Cadres supérieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Tous postes	Postes non annexes
ECONOMIE ENTIERE	ESS	27,6	16,3	11,6	9,8	14,3	14,3
	Indépendants	24,7	14,4	10,0	10,5	11,4	11,4
	Sociétés privées	29,9	17,3	11,6	12,4	15,3	15,3
	Public	26	15,8	12	12,2	14,4	14,5
CULTURE	ESS	19,5	17,1	10,9	12,8	16,2	16,0
	Indépendants	23,2	15,6	11,3	11,9	16,7	15,9
	Sociétés privées	24,3	17,2	12,3	14,8	19,4	19,3
	Public	26,5	15	12,1	14,6	19,0	18,8
SOCIAL	ESS	25,7	15,7	11,3	7,6	11,9	11,9
	Indépendants	27,1	16,2	10,5	10	11,2	11,3
	Sociétés privées	28,9	15,8	10,9	11,1	12,5	12,6
	Public	22,8	14,6	11,7	10,0	12,4	12,5

Source : Dads Pays de la Loire 2008 – Insee – Calcul des auteurs

Il reste qu'une nouvelle fois ces disparités salariales peuvent traduire des effets d'appartenance à des domaines d'activité différents. D'où la nécessité de déplacer l'examen au niveau de domaines plus particuliers. Concernant la culture, les écarts de rémunération entre l'ESS et les autres secteurs sont très forts. C'est lorsque les salaires horaires sont calculés sur une base individuelle qu'elles atteignent leur maximum mais elles restent importantes avec les deux méthodes qui atténuent l'impact des valeurs extrêmes. Ainsi, le salaire horaire médian, tous postes confondus, est de 14% inférieur dans l'ESS à ce qu'il est dans les sociétés privées à but lucratif et de 15% inférieur à celui du public. Pour le salaire horaire moyen calculé par catégorie ces écarts sont respectivement de 16% et 15%. C'est de nouveau chez les cadres supérieurs que les différences sont les plus substantielles. Leur importance est moindre mais encore nette chez les professions intermédiaires, sauf lorsqu'il s'agit des salaires horaires moyens calculés par catégorie. On notera que dans la culture, les salaires moyens, qu'ils soient obtenus sur une base individuelle ou catégorielle, sont moins importants pour les postes non annexes que pour l'ensemble des postes. Une telle situation s'explique par des salaires horaires plus élevés dans les postes annexes, accréditant ainsi l'idée que ces postes de volume horaire très limité peuvent traduire l'appel à des spécialistes pour des besoins occasionnels.

Deux constats additionnels méritent d'être soulignés dans le domaine culturel. D'une part, les rémunérations des ouvriers y apparaissent plus élevées comparativement à ceux des employés. D'autre part, les salaires horaires sont assez souvent les plus forts dans le secteur public.

La situation dans le domaine social et médico-social est tout autre. L'homogénéité entre les différents types d'organismes y est plus grande. Le paysage qui se dessine concernant les rémunérations n'est pas substantiellement différent selon la méthode retenue pour calculer le salaire horaire même si quelques nuances peuvent être apportées. Si l'on retient le salaire moyen calculé sur une base individuelle, l'ESS arrive en seconde position derrière le secteur public tant au niveau de l'ensemble des postes que du "noyau dur" de l'emploi, celui des postes non annexes. S'agissant de ces derniers, le salaire horaire de l'ESS est de 10% environ inférieur à celui du public. Par catégorie socioprofessionnelle, les cadres supérieurs ne sont plus pénalisés, sauf par rapport à leurs homologues des indépendants mais ce secteur est peu représenté dans ce type d'activité. Lorsque l'on considère le salaire horaire médian, les écarts avec le secteur public deviennent très ténus voire disparaissent pour l'ensemble des postes ou les postes non annexes. Enfin si l'examen est réalisé à partir du salaire moyen calculé au niveau des catégories, l'écart en défaveur de l'ESS par rapport au secteur public réapparaît pour l'ensemble des postes et les postes non annexes, tout en restant limité (la rémunération horaire pour l'ensemble des postes est, dans l'ESS, de 4% inférieure à ce qu'elle est dans le public). Les trois méthodes conduisent à des salaires horaires des cadres supérieurs de l'ESS plus élevés que ceux du secteur public qui est le secteur le mieux représenté après l'ESS dans ce domaine d'activité.

7. Conclusion

Considéré au niveau global, l'ESS présente, en termes de conditions d'emploi, des particularités qui se traduisent par une plus forte présence de postes annexes, relevant pour partie des "petits boulots" mais aussi probablement dans certains cas (dans la culture par exemple) de l'existence de besoins ponctuels de travail qualifié, ainsi que par une part plus élevée d'emplois à temps partiel et de contrats à durée déterminée. Les salariés qui occupent ces postes sont principalement des femmes, du fait de l'implantation très majoritaire de l'ESS dans les domaines des services, et la part des cadres supérieurs et des professions intermédiaires y est plus élevée que dans les autres secteurs. Mais les salariés y sont aussi plus âgés, soulignant les enjeux importants auxquels sont confrontés les employeurs face au besoin de renouvellement de leur personnel. Les salaires horaires sont proches de ceux offerts par le secteur public et un peu inférieur à ceux du secteur constitué des sociétés à but lucratif mais l'écart avec ce dernier est sensiblement plus net chez les

cadres supérieurs, moins bien payés dans l'ESS. Il faut toutefois souligner qu'un même salaire horaire se traduit dans l'ESS par des revenus effectifs plus faibles en moyenne puisque les volumes annuels de travail sont moins élevés.

Il reste que la comparaison entre l'ESS et les autres secteurs gagne à être affinée au niveau de domaines d'activité particuliers. Dans notre papier, nous avons retenu la culture et le social et médico-social. Les systèmes d'emploi de ces deux domaines apparaissent assez nettement différents de même que la situation de l'ESS y est distincte relativement aux autres secteurs. Dans les activités culturelles les postes annexes occupent une place beaucoup plus importante, de même que les emplois à temps partiel et les contrats à durée déterminée et, à tous ces égards, les performances de l'ESS sont médiocres comparativement aux autres secteurs. Les salariés sont très qualifiés, plus jeunes et moins féminisés, la situation de l'ESS n'étant guère différente de celle des autres secteurs quoique l'emploi y soit plus féminisé que dans les autres entreprises privées. Le salaire horaire est élevé mais là encore l'ESS apparaît plus mal lotie. Dans le domaine social et médico-social, l'ESS est le premier employeur devant le secteur public. La précarité des postes y est plus faible que dans la culture (moins de postes annexes) et la stabilité du "noyau dur" de l'emploi plus forte. Les emplois à temps partiel restent en nombre important mais à un moindre degré que dans la culture. Les contrats à durée indéterminée y sont majoritaires. Sur plusieurs de ces registres, les performances relatives de l'ESS sont loin d'être médiocres comparativement aux autres secteurs : l'indice de précarité y est plus faible que dans les autres organismes privés et l'indicateur de stabilité plus élevé. Comparativement à la culture, la part des cadres supérieurs et des professions intermédiaires dans le domaine social et médico-social est nettement plus faible et le degré de féminisation très sensiblement plus élevé quoique ce dernier le soit un peu moins dans l'ESS que dans le secteur public ou dans les sociétés privées à but lucratif. L'un des sérieux problèmes auquel est confronté l'ESS est la moyenne d'âge élevée de ses salariés. Les salaires horaires y sont plus faibles que dans le domaine culturel mais l'homogénéité entre les différents secteurs y est plus grande.

La comparaison entre les deux domaines d'activité montre l'existence d'une diversité de systèmes d'emplois dans l'ESS qui procède de la nature mais aussi de l'histoire des domaines considérés et qui se traduit par des performances différenciées de l'ESS comparativement aux autres types d'organismes en ce qui concerne la qualité de l'emploi. Cette étude exploratoire et ce qu'elle suggère invitent à approfondir l'examen dans deux directions. Premièrement, elle nous incite à désagréger les deux domaines d'activités de notre étude pour mener l'investigation à des niveaux plus fins de la nomenclature d'activités. Cela nécessite, pour avoir des effectifs suffisants, de déplacer l'analyse du niveau régional au niveau national. Ensuite, ce travail nous conduit à envisager de réitérer ce type de recherche dans d'autres domaines que la culture et le social – médico-social. Telles devraient être les prochaines étapes de notre travail.

Bibliographie

- Bidet E. (2003), "L'insoutenable grand écart de l'économie sociale. Isomorphisme institutionnel et économie solidaire", *Revue du MAUSS* n°21, pp. 162-178.
- Caroli, E. & Gautié, J. (2009). (sous la direction de) *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Editions Rue d'Ulm, Collection du CEPREMAP
- Centre d'études de l'Emploi, (2006), *La qualité de l'emploi*. Paris: La Découverte.
- Conseil National des Chambres de l'Économie sociale (2009), *Atlas de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions*.

- Conseil National des Chambres de l'Économie sociale (2010), *Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions*.
- Davoine L., Erhel C., & Guergoat-Lariviere, M. (2008), "Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond", *International Labour Review*, 147, iss. 2-3, pp. 163-198.
- Dunoyer de Segonzac C., Kaczmarek S. et Paradis E. (2010), *Les conditions de l'emploi dans l'économie sociale. Étude documentaire*, CIDES et Chorum, octobre.
- Gomel B. (2005), *Système d'emploi : emploi et trajectoire des salaires de quelques secteurs de l'économie sociale et solidaire*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche n°20.
- Haley-Lock A. (2009), "Variation in Part-Time Job Quality Within the Nonprofit Human Service Sector", *Nonprofit Management and Leadership*, 10, 4, pp. 421-442.
- INSEE (2011), "Qualité des emplois", *Insee Références*, Emploi et Salaires, pp. 140-157
- Kaminski P. (1997), *Le renouveau du dispositif statistique français sur l'emploi : premiers enseignements concernant l'économie sociale*, XIIIe colloque de l'ADDES, Paris, 18 novembre.
- Maisonnasse J., Melnick K., Petrella F. & Richez-Battesti N. (2010), *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, Rapport de recherche pour la région PACA, La Caisse des Dépôts et Consignations et l'Institut Recherche de la Caisse des Dépôts et Consignations, Décembre.
- McMullen K., Schellenberg G. (2003), *Job Quality in Non-profit organizations*, CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector N°2, January.
- Ralle P. (2006), "Introduction" in Centre d'études de l'Emploi, (2006), *La qualité de l'emploi*. Paris: La Découverte, pp. 3-14.