

Dussuet Annie, Flahault Érika, 2012, « Des emplois soutenables dans les associations ? la part du genre », in *Cahiers du Cirtes*, hors série n°2 « Travail, organisations et politiques publiques : quelle « soutenabilité » à l'heure de la mondialisation ? », Presses Universitaires de Louvain, pp. 159-172.

Des emplois soutenables dans les associations ? La part du genre

Annie DUSSUET

Sociologue, maîtresse de conférences HDR

Centre Nantais de Sociologie (CENS) EA 3260

UFR de Sociologie - Université de Nantes, France

Chemin de la Censive du Tertre - BP 81227 - 44 312 - Nantes cedex 03

annie.dussuet@univ-nantes.fr

Érika FLAHAULT

Sociologue, maîtresse de conférences

Espaces et Sociétés (ESO - Le Mans) UMR CNRS 6590

Université du Maine, Le Mans, France

Erika.Flahault@univ-lemans.fr

Résumé

Poser la question de la « soutenabilité de l'emploi » revient à évaluer dans quelle mesure les caractéristiques de l'emploi permettent sa pérennité à la fois aux plans économique et social. Évaluer la soutenabilité de l'emploi associatif suppose donc de se référer à un ensemble de normes consensuelles établissant ce qu'est un emploi de qualité. Les recherches des années récentes ont plutôt fait apparaître la médiocrité de ces emplois, interrogeant la responsabilité du secteur dans la dégradation générale des conditions d'emploi. Adoptant une perspective de genre, on montrera ici que les normes de qualité d'emploi ne sont pas neutres, mais différentes pour les emplois destinés à des hommes ou à des femmes. A cet égard, on pourrait qualifier l'emploi associatif de « féminin » ; mais on montrera aussi que, dans la période récente, le rapport à l'emploi des femmes se transformant, ces normes sont remises en cause et obligent à définir différemment la soutenabilité de l'emploi à la fois féminin et associatif.

Abstract

The question of "employment sustainability" aims to assess the extent to which job characteristics enable its sustainability both economically and socially. Assess the sustainability of associative employment therefore implies a reference to a set of consensus standards establishing what is a quality job. Research of recent years have revealed the rather poor quality of these jobs, questioning the accountability of the sector in general deterioration of employment conditions. In a gender perspective, we show that the quality standards of employment are not neutral, but different for men or women jobs. Thus, associative employment might be termed 'female'. But we also show that in the recent period, the women's relationship to employment has been transformed, so these standards are questioned. A different set of "employment sustainability" standards for both women and associations is now required.

Si le secteur associatif s'enorgueillit d'employer aujourd'hui en France plus d'1,8 million de salarié.e.s (Bazin et Malet, 2011), on peut se demander si ces emplois sont véritablement « soutenables ». Par emploi soutenable, nous entendons ici un emploi qui assure sa pérennité en s'appuyant autant sur l'efficacité économique nécessaire à la structure employeuse que sur l'équité sociale favorisant le bien-être des salariés dans leur emploi. Or ces deux dimensions ne convergent pas si aisément et la survie des organisations associatives est souvent perçue comme antinomique de la qualité des emplois qui y sont offerts.

Les recherches des années récentes ont permis de bien documenter cette question de la qualité des emplois dans les associations aujourd'hui en France (Hély, 2009; Trautmann *et alii*, 2009 ; Maisonnasse *et alii*, 2010 ; Bailly *et alii*, 2012). Ceux-ci apparaissent relativement précaires, avec une fréquence plus grande qu'ailleurs des emplois aidés, des CDD et du travail à temps partiel ainsi que des rémunérations plus faibles. Ce constat peut sembler paradoxal car « *historiquement, les pionniers de l'économie sociale ont pourtant eu l'ambition de penser le travail "autrement", même si cette aspiration a au fil du temps perdu de sa force* » (Bailly *et alii*, 2012) et l'on peut s'interroger sur cette incapacité apparente du secteur associatif à assurer la qualité des emplois offerts. Par ailleurs, la féminisation de ces emplois est une donnée connue mais cette caractéristique n'est pas rapprochée des constats concernant la qualité de l'emploi.

C'est pourquoi nous proposons d'interroger les spécificités présentées par l'emploi dans les associations au prisme du genre, entendu comme « *un système social qui crée et légitime la bi-catégorisation sexuelle* » (Le Feuvre, 2003) dans un double processus de séparation et de hiérarchisation du féminin et du masculin. Socialement construites comme opposées, les valeurs et caractéristiques associées aux deux sexes structurent les positions sociales respectives des hommes et des femmes (Béréni *et alii*, 2008) dans des rapports hiérarchisés qui infériorisent les femmes. Ainsi, dans l'emploi comme dans les autres domaines de la vie sociale, hommes et femmes occupent des positions différenciées et inégales. Une division sexuelle du travail, toujours opérante bien que variable au cours du temps, les affecte à des tâches distinctes effectuées dans des cadres et avec des modalités différents. La question de la soutenabilité de l'emploi associatif nous semble devoir être replacée dans ce contexte « *sexué* ».

Après un rappel des principales caractéristiques des emplois associatifs et de la situation des femmes salariées des associations, nous montrerons comment les emplois occupés par les femmes correspondant à des tâches et des fonctions perçues comme « *féminines* » se trouvent, dans les associations comme ailleurs dans le monde social, normés et dévalorisés par cet effet de genre. Nous soulignerons aussi que, dans les associations plus qu'ailleurs, cette dévalorisation du travail a pu longtemps passer inaperçue. Les valeurs humanistes que ces dernières revendiquent et la porosité entre bénévolat et salariat ont contribué à euphémiser la question de la reconnaissance du travail, en même temps qu'un modèle féminin de l'« *emploi d'appoint* », à la temporalité discontinue, légitimait, pour les femmes, des formes particulières d'emploi. Mais les changements intervenus depuis 40 ans dans le rapport à l'emploi des femmes et le mouvement de professionnalisation engagé par de nombreuses associations rendent les modalités dégradées d'emploi et de carrière rencontrées dans le secteur associatif, et tout particulièrement l'emploi à temps partiel, de plus en plus « *insoutenables* ». Il semble alors nécessaire de reconsidérer la « *part du genre* » dans l'emploi associatif et d'y poser clairement la question de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Nous nous appuyerons à la fois sur des données issues d'enquêtes qualitatives par entretiens et analyse documentaire dans les secteurs des services aux personnes et de la défense des droits

des femmes et sur des données quantitatives recueillies dans le cadre d'un programme de recherche en cours, portant sur la production et l'usage du chiffre en matière d'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

1. L'emploi associatif : un emploi « féminin »

Rappelons tout d'abord que, pour décrire les emplois dans les associations nous nous heurtons au manque de sources statistiques et à l'inadéquation des sources existantes : incertitudes de classement dans les nomenclatures, inadéquation des catégories décrivant le travail, manque de précision dans la description des professions (Dussuet, Flahault, 2010). Toutefois, les travaux menés sur ce sujet ont mis en évidence d'une part une tendance globale à des emplois de « faible qualité »¹ (Devetter, 2010), d'autre part une sur-représentation des femmes relativement à leur part dans la population active.

1.1. Des emplois de faible qualité majoritairement occupés par des femmes

Si l'on considère les chiffres disponibles sur l'emploi associatif, en mettant de côté les associations d'insertion dont l'objectif premier consiste à ramener vers le monde du travail des personnes qui en sont éloignées, le secteur associatif se révèle propice à l'emploi des femmes et cela dans trois dimensions.

D'une part, le secteur associatif offre indéniablement aux femmes des perspectives d'emploi puisqu'elles représentent 70% de ses effectifs salariés (Tchernonog, 2007). Cette prédominance féminine s'explique par une concentration des offres d'emploi de ces organisations dans les domaines qui sont socialement attribués aux femmes, et qui se situent souvent dans la continuité de leurs occupations domestiques : éducation, santé, action sociale. Néanmoins, ces perspectives d'emploi sont à considérer à l'aune des caractéristiques de ces emplois référées aux indicateurs classiques que sont le type de contrat de travail et la durée du travail. Ainsi, la part des CDD, comme celle des contrats aidés et des contrats atypiques y est plus importante que dans les secteurs privé lucratif et public, et les femmes semblent accéder moins que les hommes au CDI (Maisonasse *et alii*, 2010). Par ailleurs, l'emploi à temps partiel y atteint des records, jusqu'à faire apparaître dans les associations un nombre non négligeable de postes « annexes »², au volume horaire tellement limité qu'ils ne sont généralement pas étudiés. « *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* » (Bailly *et alii*, 2012).

D'autre part, le secteur associatif offre aux femmes des perspectives de carrière. Le plafond de verre y est toujours présent mais semble moins prégnant que dans le secteur privé lucratif. Les femmes y accèdent davantage, proportionnellement, au statut de cadre (ONESS, 2009). Toutefois, non seulement la situation des femmes au regard du statut de cadre varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre, mais le monde associatif se caractérise par une situation à part quant à ce statut. Il offre globalement moins d'emplois de statut cadre que le secteur public, où les femmes sont également très présentes (17% vs 26,6% ONESS 2009), légèrement plus

1 Sans chiffrer ces éléments, nous reprenons ici les principales dimensions de la qualité de l'emploi proposées par F-X. Devetter : stabilité de l'emploi, rémunération, conditions de travail.

2 « 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". » (Bailly *et alii*, 2012).

que le privé lucratif. Mais surtout, le statut de cadre peut apparaître atypique dans le monde associatif. Les cadres associatifs ont souvent des responsabilités plus limitées qu'ailleurs : les salariés y étant peu nombreux, les cadres « encadrent » un faible nombre de personnes. Leur carrière y apparaît également plus limitée : en raison de l'écrasement de la hiérarchie observé dans ces organisations il existe moins de perspectives de « gravir les échelons » et de faire carrière. Enfin la sécurité de l'emploi, qui a longtemps été un privilège des cadres, est moins garantie voire non garantie en raison notamment de financements non pérennes et aléatoires des associations.

Enfin, si les écarts de salaire entre hommes et femmes s'observent dans le secteur associatif comme dans l'ensemble du monde du travail, ils y sont moindres que dans les organisations du secteur privé lucratif (Legros, Narcy, 2004). Cependant, ce constat est à rapporter au niveau général des salaires dans le monde associatif, qui est plus bas qu'ailleurs, d'autant plus que le salarié a été d'abord bénévole dans la structure (Hély, 2007), avec de faibles écarts hiérarchiques. De plus les données produites sur les écarts de salaire sont calculées sur des temps pleins, alors même que le temps partiel est particulièrement développé. On tend donc à raisonner sur des salaires « théoriques », qui n'ont pas toujours grand sens concernant le salariat féminin associatif. *In fine*, si l'on réintroduit les nombreux temps partiels, qui concernent prioritairement les femmes, on observe des niveaux de salaire « réels » bas, voire très bas pour de nombreuses femmes qui cumulent bas niveau de rémunération et temps partiel ou très partiel. Cela doit encore être rapporté à la question de la qualification envisagée de façon très variable d'un secteur d'activité à l'autre, mais avec un défaut de reconnaissance de la qualification dans beaucoup de secteurs.

Les recherches récentes s'accordent à souligner la précarité des statuts, la prédominance du temps partiel, la faiblesse relative des salaires mais aussi une plus grande égalité entre hommes et femmes, comparativement au secteur privé lucratif, en matière de salaire, voire d'accès au statut de cadre. Toutefois, toutes ces analyses se limitent à considérer la variable sexe sur un certain nombre de points, sans généraliser la démarche ni raisonner en termes de genre. Or, une réflexion sur la qualité de l'emploi ne peut se limiter à des considérations générales sur un emploi « abstrait », masculin neutre par défaut.

1.2. Des normes situées et sexuées de qualité de l'emploi

Parler de qualité de l'emploi ou d'emplois « soutenables » conduit à interroger les indicateurs qui sont utilisés pour les mesurer. Les économistes ont produit de nombreux travaux depuis le début des années 2000 sur ce thème, mais ces derniers sont souvent adaptés aux pays en voie de développement (travail décent) ou visent la comparaison des systèmes d'emplois et non des emplois eux-mêmes (Devetter, 2010). Ils s'accordent toutefois sur le caractère multi-dimensionnels et souvent ambigus de ces indicateurs. On peut aussi noter que partir des données disponibles dans un objectif de comparaison ESS /hors ESS représente un problème constant dans la mesure où les indicateurs sont construits sur des normes extérieures à l'ESS, qui ne disent rien de certains aspects propres à l'ESS comme le bénévolat et notamment le fait que l'employeur soit bénévole dans les associations. (Maisonasse *et alii*, 2010).

Nous rejoignons donc Marion Lefebvre quand elle écrit « *La qualité de l'emploi est donc non seulement un concept multidimensionnel, mais sa définition (...) n'est pas constante. Elle est en particulier variable en fonction 1. des catégories d'acteurs qui mobilisent le concept (qui cherche à mesurer la qualité de l'emploi ?), 2. du niveau auquel est appliqué le concept (que cherche-t-on à évaluer : la qualité de l'emploi d'un pays ? d'un secteur d'activité? d'une entreprise ? d'un individu ?), 3. des registres d'action et des « valeurs » accordées à l'emploi, ou encore le type de légitimation mobilisé (pourquoi cherche-t-on à évaluer la qualité de l'emploi ?)* » (Lefebvre, 2010). Nous ajouterons à cette liste de critères le point de

savoir qui occupe les emplois et quelle est la légitimité de ces salarié.e.s vis-à-vis de l'emploi. Suivant le sexe, l'âge, la situation familiale du salarié, la qualité de l'emploi est jugée différemment.

Dans tous les cas, la question de l'interprétation des indicateurs se pose, et elle ne peut donner lieu à des réponses figées. « *Par exemple dans le cas du taux de temps partiel et du taux de CDD (dimension flexibilité et sécurité), dont on peut considérer qu'ils augmentent ou diminuent la qualité de l'emploi selon que l'on met l'accent sur la dimension flexibilité (et le point de vue des entreprises) ou sur la sécurité (et le point de vue des travailleurs)* » (Davoine, Ehrel, 2007). L'examen comparatif de secteurs d'activité différents au sein de l'ESS montre à quel point le sens à donner à ces indicateurs pose question. On en prendra pour illustration le cas du secteur de la culture, dans lequel les employeurs comme les salarié.e.s tendent à privilégier un contrat de type CDD, celui de l'intermittence, qui permet aux premiers des économies substantielles sur les charges tout en assurant aux seconds des revenus plus élevés, ainsi qu'un statut valorisé qui fait référence dans le secteur (Bailly *et alii*, 2012). À l'opposé, dans les services aux personnes, l'attente des salarié.e.s est bien celle de CDI, que les structures employeuses ne peuvent pas toujours offrir. Concernant la question du temps de travail, dans les associations de défense des droits des femmes, nos interlocutrices nous ont présenté les contrats à temps partiel comme « temps partiels choisis » plus fréquemment qu'on n'aurait pu s'y attendre. Et même si beaucoup de contrats sont proposés à temps partiel par les structures, principalement pour des raisons financières, et acceptés faute de mieux par les salariées, il faut aussi s'arrêter sur la répétition de ces « choix » opérés par les femmes pour en souligner la dimension de genre. Celles qui ont « choisi » le temps partiel l'expliquent en effet souvent par leur volonté de préserver une certaine qualité de vie, en gardant du temps hors travail pour elles ou pour leur famille. La fréquence des emplois à temps partiel ne doit donc pas être comprise comme une simple facilité de gestion pour les associations. Elle s'enracine dans la spécificité des rapports qu'entretiennent les salariées femmes à leur activité professionnelle. Cette spécificité n'a bien entendu rien de « naturel » mais résulte de la division sexuelle du travail qui assigne toujours prioritairement aux femmes la charge des activités domestiques. Ne pas voir ou ne pas prendre en considération les spécificités de ce rapport au travail, construit par la division sexuelle du travail, empêche de penser les indicateurs de qualité de l'emploi autrement que sur un mode « masculin neutre ».

Si on peut partager l'hypothèse émise par Jacques Trautmann et ses collègues selon laquelle l'émergence de cette question de la qualité de l'emploi traduit « *une prise de conscience d'un problème nouveau, celui d'une remise en cause des normes d'emploi jusqu'alors admises, même si la réalité ne s'y conformait pas forcément* » (Trautmann, 2009), on déplore que cette remise en cause n'aille pas jusqu'à s'appliquer à la norme sexuée de l'emploi. Il est notable que l'approche européenne, avec les indicateurs de Laeken, ouvre la porte à la dimension du genre, non réduite à la seule égalité salariale entre femmes et hommes³, mais on peut s'interroger sur le fait que cette dimension soit si peu prise en compte dans les dernières recherches sur la question (Maisonasse *et alii*, 2010 ; Bailly *et alii*, 2012). Il apparaît que, plus que d'un désintérêt pour la question, cette absence résulte du manque de données chiffrées significatives ; ce qui renvoie à la question récurrente et jamais réglée de la production systématique de statistiques sexuées.

3 « Les indicateurs consacrés à ces aspects sont nombreux, et relativement précis comparativement à d'autres dimensions (des indices de « ségrégation » sectorielle et professionnelle ont été introduits, ainsi qu'une mesure de l'impact de la maternité sur l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes). (...) De ce point de vue, l'approche européenne propose une ouverture de la notion de qualité de l'emploi par rapport à la plupart des travaux existants. » (Davoine, Ehrel, 2007)

L'approche globale de la qualité de l'emploi, apparaît donc doublement non pertinente ici, d'une part en raison des effets de genre et d'autre part en raison de la spécificité de l'ESS qui distingue différents statuts et catégories de salariés, notamment selon la proximité ou non avec le « cœur de métier ». On peut ainsi relativiser les indicateurs utilisés pour mesurer la qualité de l'emploi : si les emplois sont occupés par des femmes, les mêmes critères notés en négatif pour les hommes peuvent acquérir une dimension positive.

2. Une soutenabilité à référer au genre

La question de la soutenabilité de l'emploi associatif nous semble devoir être référée à la structure de genre qui organise différemment l'emploi au masculin et au féminin en distinguant des tâches, des compétences, et des conditions d'emploi normales et souhaitables pour chacun des deux sexes. On pourrait ainsi considérer deux moments distincts dans l'histoire sociale française récente : dans une première période, la soutenabilité de l'emploi associatif est garantie par l'inégalité due au genre ; au contraire, dans la période contemporaine, le genre n'apparaît plus suffisant pour assurer des emplois « soutenables » en dépit des inégalités.

2.1. Quand la « soutenabilité » de l'emploi associatif est garantie par le genre

Jusqu'à la fin des années 1960, le rapport à l'emploi des femmes en France apparaît déterminé par leur position dans le cycle de vie familiale. On peut en effet observer un mode séquentiel de leur activité : d'abord élevé à la sortie du système de formation (qui s'effectue alors à des âges plus faibles qu'aujourd'hui), leur taux d'activité diminue ensuite rapidement avec le mariage et l'arrivée des enfants, pour connaître un second maximum, moins important, et ensuite s'abaisser avec le passage à la retraite, progressif et plus précoce que pour les hommes (Maruani, 2000). Ce rapport à l'emploi est étroitement lié aux caractéristiques de la structure familiale qui reste, jusqu'au début des années 1970, une famille nucléaire avec un apporteur principal de revenu, masculin. Lorsqu'elles deviennent mères, les femmes cessent leur activité, dépendant alors pendant quelques années du revenu de leur conjoint, jusqu'à ce que les enfants soient considérés comme suffisamment autonomes. Parce que l'activité des femmes est le plus souvent discontinuée, leur emploi est perçu comme secondaire et leur rémunération comme un appoint. Il faut aussi noter que, dans cette période de plein emploi, leur reprise d'activité s'effectue relativement aisément, même si la notion de carrière reste pour la plupart d'entre elles un idéal inaccessible.

Dans un tel contexte, les emplois proposés par certaines organisations associatives paraissent convenir particulièrement aux femmes, même s'ils ne représentent que quelques heures par semaine et ne donnent lieu qu'à une rémunération minimale. Cette adéquation est d'autant plus forte que les emplois associatifs correspondent à des travaux perçus comme « féminins », comme c'est le cas dans l'aide à domicile, les services éducatifs ou médico-sociaux, qu'ils semblent ne nécessiter que des compétences très ordinaires, acquises sur le mode de l'évidence au cours de la socialisation sexuée par les filles. Enfin, le maillage territorial de l'implantation des organisations les constitue souvent en employeur de proximité, parfois unique pourvoyeur d'emplois accessibles aux femmes dans un bassin d'emploi. Par exemple, dans les associations d'aide à domicile, les emplois d'aide ménagère auprès de personnes âgées représentent une opportunité de retour à l'emploi pour des femmes sans qualifications professionnelles, mais que leur expérience de mère au foyer a munies de multiples savoir-faire et connaissances pratiques mobilisées dans cette position professionnelle.

Le genre comme système de différenciation normative joue alors un rôle positif du point de vue des associations dans la mesure où il leur permet, en employant une main d'œuvre bon marché, d'assurer leur équilibre financier. Il apparaîtrait au contraire défavorable aux

salariées, majoritairement des femmes, dont le travail est peu reconnu et les perspectives de carrière limitées, si le système de genre n'occultait l'inégalité que cela représente. Un salaire très faible peut sembler « suffisant » à des femmes pour lesquelles il ne représente qu'un « complément » et qui ne sont perçues (et souvent ne se voient elles-mêmes) que sous la figure traditionnelle de la « femme qui aide » (Verdier, 1987) plutôt que comme des « professionnelles ».

La soutenabilité « économique » de l'activité des associations est alors garantie par la norme féminine d'emploi, grâce à des conditions d'emploi dégradées si on les compare à celles en vigueur dans les emplois masculins, mais peu contestées parce qu'elles ne concernent qu'une main d'œuvre féminine pour laquelle la qualité de l'emploi obéit à d'autres critères.

Pourtant, à y regarder de plus près, on peut se demander s'il ne s'agit pas aussi d'un élément défavorable, à plus long terme, pour les associations employeuses elles-mêmes, car la basse qualité, au sens commun et masculin du terme, des conditions d'emploi de leurs salariées traduit la faible valeur accordée à leur activité et elles se trouvent ainsi prises dans un cercle vicieux de faible reconnaissance.

2.2. Quand l'emploi associatif renforce la norme de genre

A cet égard, l'entrée massive des femmes dans l'emploi salarié en France depuis la fin des années 1960, a apporté dans tous les domaines des modifications durables des représentations sociales. Désormais prédomine un modèle d'activité féminine du « cumul » (Maruani, 2000, p.15) qui implique la simultanéité des charges domestiques familiales et de l'emploi. Au cours des années 1980, c'est le problème de la « conciliation » qui est mis en avant, pour les femmes uniquement, car si ces dernières sont plus souvent actives professionnellement, leurs compagnons n'augmentent guère en contrepartie leur participation au travail domestique (Rousse, Roy, 1981 ; Ricoch, 2012).

Dans cette configuration encore, des emplois à temps partiel peuvent apparaître comme de « bons emplois pour les femmes », et l'offre d'emplois associatifs, certes peu rémunérés, mais souvent à temps partiel, semble convenir tout particulièrement aux femmes chargées de famille, en leur permettant de « concilier » leur double journée de travail. C'est du moins la présentation qui en est faite par les pouvoirs publics pour justifier les modifications de la législation facilitant le recours à l'emploi à temps partiel. Car, comme le souligne Margaret Maruani, « *le travail à temps partiel, dans notre pays, a fait irruption au début des années quatre-vingt, à la faveur de la crise de l'emploi et sous l'impulsion de politiques fortement incitatives* » (Maruani, 2000). Cette idée du travail à temps partiel comme forme d'emploi idéale pour les femmes a été construite de toutes pièces.. Face à la crise de l'emploi, la population active féminine à temps partiel joue le rôle d'une variable d'ajustement. Elle répond au souci de flexibilité de la main d'œuvre des employeurs. On assiste ainsi en France en 30 ans à un quasi doublement de la proportion d'emplois féminins à temps partiel : de 16,4 % de la population active féminine occupée en 1975 à 30,3 % en 2005 (Insee, Enquêtes emploi). Et c'est dans ce même contexte que se développent parallèlement dans les associations des « emplois aidés » bénéficiant du soutien financier des collectivités publiques, aux caractéristiques et appellations diverses, mais ayant souvent comme point commun d'être proposés « à temps partiel », plus particulièrement à des femmes.

Pourtant, les caractéristiques des salarié.e.s à temps partiel invitent à relativiser l'argumentation expliquant le temps partiel par les charges familiales. On observe en effet que, chez les femmes comme chez les hommes, la part de salariés à temps partiel est plus élevée aux deux extrémités de la vie active. Ainsi ce n'est pas, comme le prétend l'argument de la conciliation, « *dans les classes d'âge où il y a des enfants à élever que le travail à temps partiel est le plus fréquent* » (Maruani, 2000). Mais, même fallacieux, cet argument a

contribué à installer dans les esprits une nouvelle norme de l'emploi féminin, reposant sur l'idée d'un temps partiel « choisi » pour assumer la double journée et cette construction idéologique a des effets pratiques en légitimant, aux yeux mêmes des femmes salariées, un rapport plus lâche à l'emploi. Elles se trouvent alors dans l'engrenage analysé par Danièle Kergoat : elles tendent à accepter comme « choisis » des emplois proposés à temps partiel parce qu'ils leur permettent à un moment donné de mieux gérer le cumul des tâches familiales et professionnelles, mais ce « choix » entraîne dans la famille en retour une accentuation de l'inégalité du partage des charges familiales (Kergoat, 1984). Les salariées des associations rencontrées, affirment ainsi, dans de nombreux cas, avoir « choisi » de travailler à temps partiel, légitimant par là une approche du temps partiel comme critère positif de la qualité de l'emploi.

Pourtant, dans les motifs de ce « choix », elles évoquent certes leurs « obligations familiales », mais aussi des raisons liées au contenu du travail. Le temps partiel leur permettrait ainsi de mieux « récupérer » et de ne pas outrepasser leurs capacités de résistance. Certaines expliquent même comment exercer à temps partiel est une condition nécessaire pour « tenir » dans la durée, travailler plus leur paraît tout bonnement impossible compte tenu de la fatigue ou de la tension générées.

La réitération de cette raison par des salariées d'associations aux activités pourtant très diverses nous semble poser question. L'aide à domicile et la défense des droits des femmes n'ont *a priori* pas grand-chose en commun, hormis l'extrême féminisation des emplois et le fait que dans les deux cas, il s'agit d'apporter une aide à des personnes désignées par là même comme vulnérables. On peut ainsi faire l'hypothèse que, dans ces associations, l'intensité de la charge physique et psychique que représente ce type de travail est sous-estimée et il n'est pas sans intérêt de remarquer que, dans les deux cas considérés, les métiers ayant été en quelque sorte « inventés » par les associations (Flahault, Dussuet, 2008), les conditions d'emploi en ont été déterminées au sein du secteur. On peut ainsi se demander dans quelle mesure l'exercice des mêmes tâches, dans la même période ou dans une période antérieure, par des bénévoles n'a pas participé à une euphémisation de la charge de travail dans les associations.

Conclusion

Pour les associations aujourd'hui, garantir un emploi « soutenable » nécessite de prendre en compte ces changements dans le rapport des femmes à l'emploi. L'idée d'un emploi « second » par rapport à l'emploi masculin ne correspond plus à la réalité lorsque de plus en plus de femmes vivent en situation monoparentale, ou plus généralement dans des ménages dont elles sont les seuls apporteurs de revenu. Le changement d'attitude des pouvoirs publics, du *Welfare* au *Workfare* est ici notable, quand ils considèrent désormais que les allocations versées ne peuvent constituer le revenu principal, même pour des jeunes mères, et qu'il faut par conséquent « activer » les bénéficiaires, y compris à travers des emplois à temps tellement partiel que le salaire en apparaît dérisoire. Par ailleurs, l'augmentation du niveau de formation des femmes est telle que depuis déjà plusieurs décennies elles accèdent en moyenne à des niveaux de diplôme supérieurs à ceux des hommes. Elles rejoignent ainsi les normes masculines d'emploi, en même temps que les souhaits de « professionnalisation » de l'emploi affichés par les associations. Des jeunes femmes diplômées sont recrutées là où quelques années plus tôt les organisations se seraient contentées de femmes ayant développé des compétences grâce à leur parcours biographique. Cela explique que se développe aujourd'hui dans les associations observées une attitude paradoxale des salariées. Elles disent souvent à la fois aimer leur travail, parce qu'elles lui trouvent du sens et sont fières de ce qu'elles font, et s'inquiéter de leur avenir, jugeant qu'elles ne pourront pas continuer à travailler dans les

conditions actuelles jusqu'à l'âge de la retraite, d'autant que, pour les femmes, celui-ci s'éloigne encore plus que pour leurs confrères masculins.

Tout cela rend les modalités dégradées d'emploi et de carrière offertes par les associations de plus en plus « insoutenables ». Les employeurs associatifs ne peuvent justifier les faibles niveaux de rémunération par l'absence ou le bas niveau de qualification nécessaire alors qu'ils ont eux-mêmes œuvré à faire reconnaître la nécessité de formations institutionnalisées pour exercer. Les critères de soutenabilité ne peuvent qu'évoluer en parallèle et la réflexion sur la soutenabilité de l'emploi dans les associations ne peut éluder la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit ni plus ni moins d'une question de société à laquelle le monde associatif ne peut se soustraire. Le modèle « historique » d'emploi associatif a pu construire sa soutenabilité sur le genre en assignant aux femmes des travaux indispensables mais dévalorisés socialement, sans que cela suscite de réactions massives, y compris chez les femmes elles-mêmes grâce à la porosité toujours actuelle entre bénévolat et salariat et aux valeurs humanistes qu'elles revendiquent. Mais ce modèle ne peut plus tenir face aux évolutions évoquées. Et l'évaluation chiffrée de la qualité de l'emploi semble moins que jamais à même de rendre compte d'une situation qui combine ces évolutions et la persistance d'un rapport différencié des hommes et des femmes à l'emploi. On pourrait même aller plus loin et dénoncer la « mathématisation du politique », ce qu'Amartya Sen appelle un « fanatisme du chiffre », qui loin d'être rationnel, tend au contraire à produire « une abstraction qui se fait à l'encontre de la réalité des personnes », tout en faisant disparaître la dimension de la responsabilité sociale et davantage encore celle de la solidarité (Vollaire, 2011). L'égalité entre les hommes et les femmes apparaît donc comme une urgence à inscrire à l'agenda des associations, comme préalable incontournable à toute réflexion sur la soutenabilité de leurs emplois.

Bibliographie

Bailly F., Chapelle K., Prouteau L. (2012), «La qualité de l'emploi dans l'ESS. Étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire», *RECMA - Revue internationale de l'économie sociale*, n° 323, pp. 44-63.

Bazin C., Malet J. (2011), *Économie Sociale, bilan de l'emploi en 2010*, Paris, Recherches et Solidarités.

Béreni L., Chauvin S., Jaunait A., Revillard A. (2008), *Introduction aux gender studies. Manuel des études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck.

CHORUM (2011), *Monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS. Étude documentaire*, rapport (53 p.) et annexes (54 p.).

Davoine L., Erhel C. (2007), «La qualité de l'emploi en Europe. Une approche comparative et dynamique», *Document de travail du CEE*, n° 86, mai 2007, 46 p.

Devetter F.-X. (2010), «Qui occupe les mauvais emplois ? Définition et analyse des emplois dégradés», *communication aux XXXe journées de l'AES*, Charleroi, 9-10 septembre.

Dussuet A., Flahault É. (2010), «Chiffrage de l'emploi dans les Organisations de l'Économie Sociale en France : une analyse critique», *Cahiers du Cirtes*, n° 5, pp. 279-295.

Flahault É., Dussuet A. (2008), «De la militante à la professionnelle salariée : une innovation des associations féministes», *6ème Congrès du Réseau International Développement Régional & Local du Travail /RLDWL Work and Labor Network / CRISES*, « Innovations Sociales & Travail », UQAM, Montréal, Québec, Canada, 12-14 juin.

Hély M., (2007), "A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire", *XIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail - Restructurations, précarisation et valeurs*, Londres, 20-22 juin.

Hély M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses Universitaires de France.

Kergoat D. (1984), *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paris, La Documentation française.

Lefebvre Marion (2010), "Qualité de l'emploi et hétérogénéité dans le champ des services à la personne : éléments d'analyse à partir des statistiques nationales", *Documents de travail du CLERSÉ* (Working Papers), n° 4, février.

Le Feuvre N. (2003), "le « genre » comme outil d'analyse sociologique", in Fougeyrollas, Planté, Riot-Sarcey, Zaidman (dir.), *Le genre comme catégorie d'analyse. Sociologie, histoire, littérature*, Paris, L'Harmattan, pp. 39-52.

Legros D., Narcy M. (2004), "Différentiel de salaire entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France", in Girard, D. (dir.), *Solidarités collectives. Famille et solidarités*, (Tome 1), Paris, L'Harmattan, pp. 215-230.

Maisonnasse J., Melnik 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 2010, 260 p.

Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

ONESS, Observatoire National de l'Économie Sociale et Solidaire (2009), *Atlas de l'économie sociale et solidaire en France et dans les Régions*, Paris, CNCRES.

ONESS, Observatoire National de l'Économie Sociale et Solidaire (2012), *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, Paris, Dalloz, Juris-Associations.

Ricroch L. (2012), "En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit", *Insee Références « Femmes et hommes - Regards sur la parité »*, pp.67-80.

Rousse H., Roy C. (1981), "Activités ménagères et cycle de vie", *Économie et statistique*, n° 131, pp. 59-68.

Tchernonog V. (2007), *Le paysage associatif français - mesures et évolutions*, Paris, Dalloz, Juris-Associations.

Trautmann J. (dir.) (2009), *Vers quelle qualité d'emploi dans les associations ? Une enquête en Alsace et Lorraine*, Étude pour la DIISES. Avec M. Forté, M.-C. Rebeuh, M. Niss, P. Politanski, J.-Y. Causer, J. Stoessel-Ritz, B. Balzani, H. Lhotel, V. Lhuillier.

Verdier Y. (1987), *Façons de dire, façons de faire - La laveuse, la couturière, la cuisinière*, Paris, Gallimard.

Vollaire C. (2011), *La crise et nous...* Entretiens d'Antoine Mercier du 19 au 30 décembre 2011: <http://www.franceculture.fr/2011-12-16-la-crise-et-nous>