

15
16
17

JUIN

- 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

L'ESS peut-elle offrir une alternative aux travailleurs en quête de sens ?

Cécile de Calan

doctorante en Psychologie

ceciledecalan@free.fr

Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA
4132)

Département Travail Orientation Formation
CNAM, 41 rue Gay Lussac 75005 Paris France

Jean Guichard

Professeur de Psychologie de l'orientation, Docteur

jean.guichard@cnam.fr

Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA
4132)

Département Travail Orientation Formation
CNAM, 41 rue Gay Lussac 75005 Paris France

riuess.org/



Titre : L'ESS peut-elle offrir une alternative aux travailleurs en quête de sens ?

Auteurs :

Cécile de Calan
doctorante en Psychologie
ceciledecalan@free.fr
Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA 4132)
Département Travail Orientation Formation
CNAM, 41 rue Gay Lussac 75005 Paris France

Jean Guichard
Professeur de Psychologie de l'orientation, Docteur
jean.guichard@cnam.fr
Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA 4132)
Département Travail Orientation Formation
CNAM, 41 rue Gay Lussac 75005 Paris France

Contexte de la recherche :

Dans un contexte économique marqué par la montée de l'individualisme et de l'incertitude, qui entraîne une crise des identités (Dubar), le travail conserve une place centrale dans la construction du sujet (Lallement). Alors que les mobilités professionnelles choisies ou subies ne font qu'augmenter, chaque personne se trouve confrontée à des injonctions contradictoires : prendre en main son devenir professionnel pour s'y réaliser, maintenir son employabilité, mieux concilier vie au travail et hors travail. Les reconversions professionnelles cristallisent cette quête de sens revendiquée par beaucoup. Quand elles sont choisies, leur processus peut permettre une conversion identitaire réussie par laquelle l'individu « devient un sujet en se constituant acteur » (Negroni, 2007, 233), une personnalisation conçue comme une recomposition de la signification des engagements sociaux de l'individu (Mégemont et Baubion-Broye). C'est pourquoi nous avons choisi d'étudier les reconversions vers l'économie sociale et solidaire et leur capacité, du point de vue des personnes qui les vivent, à donner du sens à leurs parcours professionnels.

En effet de nombreux acteurs de l'économie sociale et solidaire revendiquent ses ambitions sociales et morales. Si les contours du secteur restent débattus, sa part dans les activités et emplois en France croît de façon marquée pour atteindre 9,9 % de l'emploi salarié en 2008 et ses employeurs sont majoritaires dans les activités associatives, l'action sociale, le sport et les loisirs et l'hébergement médico-social (INSEE, 2011). En tant qu'environnement de travail, l'ESS se distingue par des acteurs aux statuts multiples, des frontières parfois incertaines entre militantisme et professionnalisme (Simonet). Des études italiennes (Borzaga et Depedri) mettent en évidence la capacité des organisations sans but lucratif à répondre aux motivations intrinsèques de leurs travailleurs, qui se déclarent aussi plus satisfaits de leurs conditions d'emploi et tendent à rester plus longtemps dans leur emploi. En France en revanche, d'autres observateurs (Hély) soulignent la moindre qualité des emplois plus fréquemment de statut précaire ou à temps partiel. Les travaux disponibles sur les parcours dans certains segments de l'ESS (Sadoul, Lazuech, Caire, Harrow et Mole, Mayaux, ...) font apparaître certaines spécificités partagées: l'attachement à des valeurs d'altruisme ou d'intérêt général, la possibilité de promotion sociale et de réalisation de soi, la recherche d'une meilleure conciliation entre engagement et compétence, des trajectoires peu linéaires donnant lieu à des socialisations et à la construction d'identités plurielles.

Problématique :

Pour mieux comprendre ces trajectoires, notre première question de recherche concerne la représentation de l'économie sociale et solidaire que se forment les personnes qui s'y reconvertissent. Différentes

hypothèses sont envisagées : celle d'une représentation sociale partagée (Moliner et Deschamps) composée d'idéologies, de valeurs, d'attitudes, d'opinions et informations qui lui donnent sens. Une telle représentation peut avoir une valeur performative (Jodelet) et présager d'une plus grande reconnaissance du secteur à l'avenir, avec des effets en termes de visibilité et d'impact social et politique.

L'alternative serait que l'ESS constitue une représentation identitaire qui donne sens à la démarche subjective. L'existence d'une représentation de l'ESS dans l'esprit d'un individu peut guider son choix d'orientation vers le secteur, en espérant y trouver la satisfaction qu'il recherche dans sa vie professionnelle, par différence avec le secteur dans lequel il exerçait auparavant. Cette forme identitaire subjective (Guichard) est une composante de la transaction identitaire vécue par la personne, une représentation intime élaborée par l'individu pour donner sens à son parcours.

D'une manière plus générale, c'est donc la question de la dialectique entre représentations sociales (ou collectives) et sens individuel (ou représentation intime) qui se trouve au cœur de notre interrogation.

Approfondissant le lien entre représentations et identité, nous nous penchons sur les caractéristiques des reconversions professionnelles vers l'économie sociale et solidaire. Ainsi nous interrogeons les processus en jeu dans ces transitions, de la rupture biographique à la personnalisation via la double transaction. Les indicateurs pourront se manifester dans les bifurcations dans l'ensemble des domaines de vie, et la construction du sens par la réflexion et la narration.

Nous explorons plus avant la notion de sens avancée fréquemment comme moteur de ce type de reconversion. Nous faisons l'hypothèse qu'elle pourrait recouvrir la recherche :

- d'une place prédominante donnée aux valeurs de la personne dans ses choix professionnels,
- d'un meilleur équilibre entre les différents domaines de vie (travail et hors travail).

A l'aide de la typologie des valeurs de Schwartz, nous recherchons les éventuelles proximités dans les préférences des personnes choisissant de se réorienter vers l'ESS. Les valeurs peuvent être invoquées non seulement comme facteurs explicatifs des choix de carrière étudiés mais aussi comme éléments de l'identité soumise à reconstruction au cours de la reconversion.

Nous étudions également les évolutions du système des activités (Curie) à l'occasion de la reconversion, en nous efforçant de comprendre si celle-ci est source d'un meilleur équilibre entre les différents domaines de vie. Le souhait de réorientation peut ainsi souvent trouver son origine dans la sphère extra-professionnelle et amener quand celui-ci se déplace dans la sphère de l'emploi à des recompositions inédites.

Méthodologie :

Une étude longitudinale est menée auprès d'un groupe de 30 personnes se définissant elles-mêmes comme « envisageant une reconversion dans l'économie sociale et solidaire » après un parcours d'au moins 3 ans dans un autre secteur. Les sujets ont été recrutés par différents biais : événements professionnels de l'économie sociale et solidaire, enquête menée par une autre équipe de recherche sur un site spécialisé dont nous avons contacté les répondants remplissant nos critères, et enfin des prescriptions issues de contacts universitaires ou professionnels.

Les personnes interrogées présentent les caractéristiques suivantes (détail à l'annexe 1):

- 21 femmes et 9 hommes, de 26 à 55 ans,
- ayant 3 à 32 ans d'expérience professionnelle.
- leurs niveaux de formation vont du niveau IV au niveau I de l'Education Nationale.
- 10 sont célibataires, 7 mariés, 12 vivent en concubinage, 1 divorcé. 14 d'entre eux ont des enfants.
- 12 sont demandeurs d'emploi, 7 en formation longue et 11 salariés.

Chaque personne a été interrogée individuellement sur ses représentations de l'ESS, son récit de carrière et les représentations anticipées de sa reconversion dans l'ESS. Suite à un problème technique, 3 enregistrements se sont avérés inexploitable.

Un entretien collectif sur les représentations de l'ESS a été organisé, mais le sujet a été par la suite abordé dans les entretiens individuels compte-tenu de la difficulté à réunir les personnes.

Les entretiens sont soumis à une analyse thématique, l'utilisation du logiciel d'analyse thématique Alceste

étant prévue dans un deuxième temps sur les représentations de l'ESS.

23 participants ont également répondu à un questionnaire de valeurs (QVP IV de Schwartz, échantillon de 2002) afin d'observer si des préférences marquées les distinguent d'un échantillon français.

La cohorte sera suivie sur la durée afin de mener un deuxième entretien avec les personnes qui se reconvertiront effectivement dans l'ESS, 12 à 18 mois après l'intégration dans un nouvel emploi. Ces deuxièmes entretiens, également semi-directifs, porteront sur les représentations actualisées de soi au travail, et de l'ESS qu'auront alors les personnes.

Premiers résultats :

L'étude étant en cours, nous présentons ici les premiers enseignements qui se dégagent de 27 retranscriptions d'entretiens avant reconversion. Commenant par les parcours professionnels et ce qu'ils peuvent mettre en évidence de la personnalisation en cours, nous présentons ensuite les préférences de valeurs au moyen de la typologie de Schwartz, et enfin nous analysons les composantes de la représentation de l'ESS au regard des anticipations individuelles dans le futur emploi.

Les parcours antérieurs à la reconversion :

Observées à mi-parcours, les trajectoires de reconversion des personnes interviewées peuvent être analysées à l'aide des propositions de Negroni (2007) pour en comprendre les explicants. Tout en se situant toutes avant la reconversion, les personnes rencontrées se trouvent à des stades variés de leur démarche allant de la simple réflexion à la recherche active d'emploi, ou à l'engagement dans un bilan de compétences ou une formation spécialisée participant de la transformation identitaire et du sentiment d'appartenance au secteur visé. Pour reprendre les mots de Negroni, ils se situent à différents temps de la période, souvent longue, de latence qui va de la tension à la mise à distance, puis à l'attente et enfin à la phase active, avant de permettre un ré-engagement dans un dispositif transitionnel comme la formation ou le bénévolat, ou directement dans le nouvel emploi.

Le récit des parcours professionnels de chacun met en évidence certains marqueurs de changement critique ou *turning point* communs à une partie au moins de l'échantillon.

Le projet de reconversion est souvent présenté comme en rupture avec des insatisfactions fortes du vécu professionnel : 9 personnes ont vécu récemment, et pour certains à plusieurs reprises, des situations violentes au travail sous forme de licenciements brutaux, parfois suivis de discrimination liée à l'âge dans la recherche d'emploi, mais aussi de forte pression managériale conduisant à des épuisements professionnels, et de harcèlement. La rupture peut également avoir son déclencheur dans la vie personnelle : pour 5 personnes, un voyage dans un pays en développement est l'occasion d'une prise de conscience, 4 font référence au décès de leur père dans leur récit de parcours, l'approche ou le passage de caps d'âge (trentaine, quarantaine, cinquantaine) est aussi évoqué comme un moteur d'action. Le tournant peut encore être suscité par un changement dans la situation conjugale ou familiale qui permet de disposer d'appui financier ou de temps pour envisager la reconversion, ou par un problème de santé obligeant à quitter l'emploi précédent.

Mais la reconversion peut aussi s'inscrire de façon plus progressive dans le parcours professionnel : pour 10 interviewés, le sentiment d'un décalage entre son activité, la culture de son entreprise et ses valeurs personnelles est avancé comme moteur du changement envisagé. C'est le cas de plusieurs personnes travaillant dans le marketing ou la banque qui s'interrogent sur l'utilité de leur travail.

Le travail occupe plutôt une place centrale dans la vie de ces individus, et qui est jugée par certains excessive au regard du temps qu'ils y consacrent et du manque de disponibilité pour leurs autres activités, ou au regard de la satisfaction insuffisante qu'ils en tirent. Pour certains moins nombreux, cependant l'équilibre est jugé satisfaisant.

Dans ses travaux, Négroni dégage quatre idéaux-types de reconversion professionnelle volontaire :

- la reconversion-promotion, où l'individu vise une meilleure reconnaissance sociale, en rattrapage d'un échec scolaire passé ou en quête d'apprentissage ;
- la reconversion-stabilisation d'emploi, où les objectifs sont l'insertion durable dans un collectif de travail et sur le marché de l'emploi ;
- la reconversion-équilibre, caractérisée par un désir de ré-appropriation de soi et la recherche d'un équilibre entre sphère professionnelle et sphère privée;
- la reconversion-passion, archétype de la vocation comme source d'auto-réalisation, qui peut revenir à une ancienne passion ou s'en découvrir une nouvelle, ou vivre un hobby ;

Cette classification nous a permis de situer les personnes que nous avons interrogées dans le tableau suivant. On y observe que la reconversion-passion est la forme la plus fréquemment envisagée par les membres de l'échantillon. Les résumés des profils présentés en illustration dans chaque colonne retracent brièvement les points-clés du parcours jusqu'à la date de l'entretien, ainsi que les principales attentes du projet de reconversion.

Pour Appoline, par exemple, qui prépare un diplôme Carrières Sociales en congé individuel de formation au moment de l'entretien, le projet de reconversion trouve son moteur dans le besoin d'utilité sociale auquel son emploi de technico-commerciale ne répond pas du tout, tout en renouant avec une vocation abandonnée dans la médecine. Il prend aussi appui sur un engagement politique central pour elle.

Reconversion passion (10 personnes)	Reconversion stabilisation (6 personnes)	Reconversion équilibre (6 personnes)	Reconversion promotion (5 personnes)
Appoline : abandon études de médecine, emploi administratif puis technico-commercial, départ en formation carrières sociales. Souhaite faire converger son engagement politique et son activité professionnelle dans une recherche d'utilité sociale.	Sonia : études d'économie puis emplois précaires et long chômage, actuellement dans un emploi alimentaire sous-qualifié où elle se sent harcelée, aimerait travailler dans un contexte respectueux des personnes et de l'environnement. Regret que l'humanitaire soit incompatible avec sa vie familiale.	Tess : démarre comme DRH dans une grande entreprise avec l'idée de bifurquer vers l'associatif, parcours brillant jusqu'à des ruptures avec ses valeurs: licenciements, pressions, suicides, alors qu'elle sacrifie sa vie familiale. Départ pour revenir au secteur associatif comme DRH et à un meilleur équilibre avec la vie personnelle.	Margot : échec scolaire, entre dans une banque pour l'indépendance. Formation continue et évolution professionnelle. Bénévolat dans la microfinance. Après un bilan de compétences, s'inscrit dans une formation en ESS pour évoluer dans un cadre en phase avec ses valeurs (micro-crédit).
Eléonore : Tentative précoce de création d'une entreprise de promotion de l'artisanat sud-américain. Alterne intérim et voyages jusqu'à un CDI dans une banque mais y est insatisfaite et perd confiance en ses compétences. Part en MBA pour préparer une création d'association ou de social business, et travailler avec des gens passionnés. Soucieuse de la compatibilité avec sa vie de famille.	Maëlle : graphiste avec un Master en communication, rejet de l'entreprise après quelques années dans l'édition mais, ne trouvant pas d'emploi associatif, partage son temps entre du free-lance alimentaire et du bénévolat épanouissant. Veut conjuguer ses compétences et ses valeurs dans un travail salarié dans une association lui apportant la reconnaissance sociale qui lui manque, et en gardant un équilibre avec la vie de famille.	Agathe : dix ans de précarité entre jobs artistiques et alimentaires, puis entre dans une société financière gérée comme une coopérative. Après 10 ans, insatisfaite des excès du capitalisme, et de sa rémunération indécente, décide de partir. Break puis recherche d'un emploi qui ait du sens et fasse progresser la société, et bénévolat de compétences pour explorer le secteur associatif.	Roland : intermittent du spectacle puis salarié d'un théâtre, évolution par engagement syndical et cours du soir, jusqu'à un grave accident du travail, reprise d'études jusqu'au Master. Vise un poste de responsable des ressources humaines dans une entreprise sociale, lui apportant plus de reconnaissance, un sentiment d'utilité, et un meilleur équilibre avec la vie familiale.

Reconversion passion (10 personnes)	Reconversion stabilisation (6 personnes)	Reconversion équilibre (6 personnes)	Reconversion promotion (5 personnes)
Rose : Brésilienne venue en France pour suivre son mari, occupe des emplois divers mais se sent en contradiction avec ses convictions écologiques. Activités bénévoles liées à l'écologie et l'accompagnement de malades. Décrit le social comme sa vocation, inscrite en formation d'auxiliaire de vie sociale, elle veut travailler avec des personnes âgées.	Thierry : parcours commercial autodidacte. Découvre le mutualisme par un client et devient militant de l'ESS. Plusieurs licenciements et chômage depuis 3 ans. Tient un blog politique, sa passion devenue un vrai travail mais bénévole. Aimerais un poste de communication internet dans l'ESS, mais déçus par les retours négatifs sur son âge et pessimiste sur ses chances de réinsertion malgré son réseau relationnel.	Christophe : parcours commercial et marketing dans une grande entreprise, en décalage avec cette culture, envisage de partir dans le développement durable, mais on lui offre une promotion, horaires très élevés, divorce, épuisement et harcèlement jusqu'au licenciement. Veut rebondir dans une SCOP ou une entreprise d'insertion, et retrouver un équilibre familial. Inquiet sur le salaire.	Marie : pas de choix des études, après 5 ans l'absence d'évolution possible dans son entreprise et l'envie de dynamisme la pousse à vouloir s'engager plus dans le travail, à en être fière. Envisage le commerce équitable avec la possibilité d'un impact positif. Après un an de recherche d'emploi, prête à accepter dans l'économie marchande.
Tatiana : parcours marketing international en entreprise, 10 ans de bénévolat pour compenser le manque d'épanouissement au travail. Se donne 6 mois pour trouver dans une ONG, sinon retournera au marketing mais dans une entreprise plus éthique.	Philippe : technicien dans l'industrie, confronté à la précarité et à un problème de santé. Voudrait un emploi satisfaisant tant dans les relations humaines, plutôt en SCOP, que l'utilité de ce qu'il fait en lien avec ses intérêts pour les énergies renouvelables et le développement international.	Samantha : parcours dans l'hôtellerie sans choix personnel jusqu'à un départ à l'étranger, bilan de compétences et formation spécialisée dans l'ESS : envie de monter un projet de développement dans son pays d'origine mais aussi de fonder une famille.	

Nous verrons ultérieurement en quoi les différents stades d'avancement dans la reconversion, et notamment le recours éventuel à des dispositifs transitionnels comme le bilan de compétences, la formation et l'engagement bénévole, peuvent contribuer à la précision des anticipations du futur emploi.

Si la transformation identitaire n'est sans doute achevée pour aucun, plusieurs indicateurs dans le discours même des interviewés signalent une personnalisation en cours. Celle-ci prend appui, comme l'ont montré Dubar et Ricoeur, sur des processus dialogiques avec des autres significatifs. Ce sont fréquemment des proches, des collègues et les conseillers en bilan de compétences.

Mais l'analyse des entretiens révèle aussi l'intensité du dialogue intérieur qui ponctue le récit du parcours :

Pour l'instant, je démarre donc c'est un peu nouveau pour moi, quoi. Et puis ça a été beaucoup de réflexion. Parce que j'ai arrêté cette mission fin septembre et je me suis dit « alors là qu'est-ce que je fais ? » parce que je ne voulais absolument pas revenir dans ce que j'ai fait avant, et depuis ça a été un long cheminement et maintenant je suis vraiment, je sais que ça correspond vraiment à ce que j'ai envie de faire. Et je me dis « enfin je fais quelque chose de ma vie professionnelle ».

Chloé, après 15 ans dans l'export ressent un ras-le-bol des déplacements, du côté superficiel des produits vendus et du manque d'éthique des dirigeants. Après un break de 6 mois dont un voyage en Afrique, elle décide de se reconvertir dans l'ESS à la faveur d'influences familiales et du soutien, entre autres financier, de son compagnon.

Ca a été un moment fort pour moi parce que je me suis dit « là ils se foutent de moi très clairement », je me suis dit « ils se foutent de moi, il y a un moment où il faut arrêter, ce n'est pas compatible » et là je me suis dit « il faut que je réfléchisse à éventuellement partir ». J'ai un peu réfléchi, j'ai discuté avec mon mari et je lui ai reparlé de mon projet initial qui était d'aller dans le secteur associatif, et plus j'en

parlais et plus ça réveillait des choses en moi, et ça faisait sens, et je me rendais compte que j'étais en déperdition de sens depuis quelque temps et en déperdition d'identité aussi, j'étais en train de me perdre quelque part dans le tourbillon de ce système, et là plus ça allait, plus ça faisait sens.

Tess, présentée dans le tableau précédent, au moment où elle décide de quitter son entreprise.

Ce deuxième exemple illustre les transactions qui se font entre le dialogue intérieur et le dialogue avec autrui, qui nourrissent et renforcent la réflexion.

Plusieurs personnes soulignent aussi l'intérêt de l'entretien de recherche pour clarifier leurs anticipations, conforter leur choix ou mettre en évidence les informations qu'ils ont encore d'acquérir pour éclairer leur projet.

Quand je m'écoute vous raconter tout ça, je me dis « est ce que vraiment je vais trouver ? » je ne sais pas « est ce que ça existe ? » vous me posez des questions, je me dis « mais au fond est ce que ça existe ce que je cherche ? » c'est plutôt moi qui ai envie de vous poser des questions.

Virginie, a quitté l'entreprise où elle a fait toute sa carrière après un court début dans le social. Prête à gagner moins pour faire un travail intéressant, en accord avec ses valeurs et qui permette un bon équilibre avec la vie personnelle. Elle cible plutôt une grosse association qui ne sacrifie pas les gens à l'économique.

Pour quelques unes comme Samantha ou Marie, la perspective de la reconversion dans l'ESS est finalement apparue en cours d'entretien comme secondaire par rapport, pour l'une à l'envie de privilégier la vie amoureuse, et pour l'autre au besoin de retrouver un emploi sans attendre.

Les valeurs

Si les valeurs sont fréquemment avancées comme un moteur de la reconversion, le modèle de Schwartz nous est apparu comme le plus adapté à leur mesure dans ce contexte. Schwartz définit en 1992 les valeurs comme des concepts ou croyances, qui se rapportent à des fins ou des comportements désirables, pour soi mais aussi en référence au groupe social. Elles constituent l'expression de motivations à atteindre des objectifs donnés, guident les choix et permettent d'évaluer comportements et événements. Elles sont ordonnées selon leur importance relative en tant que principes ou buts qui guident la vie. Leur portée générale est attribuée à leur origine issue d'exigences partagées par tous les individus de satisfaction des besoins biologiques, d'interaction sociale et de bon fonctionnement et survie des groupes. Elle a été validée par son utilisation dans de nombreux pays différents confirmant le caractère universel de la structure, malgré des préférences nationales sur certaines valeurs.

Nous avons utilisé l'outil de mesure indirecte des valeurs, le Questionnaire de Valeurs par Portraits (QVP IV) pour réduire les effets de désirabilité auprès de 23 personnes interrogées dans notre recherche. Leurs scores ont été étalonnés en comparaison avec un échantillon français de 2002 comportant 1210 individus de 25 à 56 ans, d'un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau IV de l'Education Nationale, pour tenir compte du poids des critères d'âge et de niveau d'études dans les études précédentes (Wach et Hammer).

Réponses au QVP IV - Scores centrés autour de la moyenne :

	Pouvoir	Tradition	Conformisme	Accomplissement	Sécurité	Hédonisme	Stimulation	Bienveillance	Autonomie	Universalisme
Score le plus bas	1,33	1,28	1,9	1,58	2,58	2,6	2,44	4,13	2,9	3,48
Score le plus haut	3,9	4,75	4,75	5,15	5,25	5,45	6,76	5,5	6,3	6,3
Nb pers < 1er Q	8	16	17	4	15	2	3	0	3	2
Nb pers > 3e Q	7	2	1	13	3	7	13	15	13	9
Moyenne groupe	2,6	2,74	3,25	3,53	3,88	4,34	4,42	4,81	4,89	5,03
Moyenne	2,70	3,51	4,18	3,11	4,44	4,08	3,49	4,32	4,49	4,76
Médiane	2,64	3,50	4,20	3,08	4,48	4,10	3,48	4,30	4,50	4,78
Centile 25	2,08	3,00	3,73	2,58	4,03	3,31	2,96	3,90	4,07	4,35
Centile 75	3,29	4,01	4,68	3,63	4,90	4,80	4,02	4,78	4,93	5,20

Si le groupe d'individus de notre recherche n'atteint pas un effectif permettant une comparaison significative avec l'échantillon complet, on peut néanmoins constater qu'il s'en distingue sur quelques dimensions sur lesquelles la moyenne de nos répondants, et le nombre de réponses individuelles, se situent aux extrêmes (premier ou quatrième quartiles de l'échantillon de 1210). Ainsi peut-on noter parmi nos interviewés envisageant de se reconvertir dans l'économie sociale et solidaire une moindre valorisation de la Tradition, du Conformisme et de la Sécurité que chez l'ensemble des Français. En revanche, nos interviewés attachent plus d'importance à la Stimulation, à la Bienveillance et à l'Autonomie que la moyenne de l'échantillon de référence.

Précisons le contenu de ces valeurs pour leur auteur :

- bienveillance: préservation et amélioration du bien-être des personnes (proches)
- stimulation: besoin de variété qui permet de maintenir un niveau optimum d'activité
- autonomie: indépendance de pensée et d'action

Si la première fait écho aux valeurs affichées dans la littérature ou la communication institutionnelle de l'ESS, les deux suivantes semblent plutôt propres aux personnes interrogées, et peuvent constituer des moteurs pour s'engager volontairement dans une démarche de mobilité professionnelle. On note aussi que ces deux dimensions sont regroupées par Schwartz autour d'un intitulé commun Changement qu'il oppose à la Continuité qui regroupe les trois dimensions suivantes, celles que les personnes de notre échantillon valorisent moins que la moyenne des Français, à savoir :

- sécurité: individuelle ou du groupe, harmonie et stabilité de la société, des relations et de soi
- conformisme: modère les actions, envies qui blessent ou contrarient les autres, ou transgressent les normes sociales
- tradition: respect, engagement et acceptation des coutumes, culture traditionnelle ou religion

Sans tirer de conclusion plus affirmée à ce stade de la recherche, il semble que les préférences de valeurs qui se dégagent ici sont plus illustratives de l'engagement individuel dans la transition professionnelle que de sa destination sectorielle. Il sera intéressant d'observer si les personnes se reconvertissant effectivement dans l'ESS partagent d'autres préférences marquées, notamment autour du dépassement de soi (universalisme et bienveillance) et de la continuité qui sont des valeurs collectives.

Représentations de l'ESS

L'approche structurale des représentations (Abric, cité par Jodelet, 2003) les présente comme constituées d'un noyau central qui génère et organise les éléments de la représentation, et d'un ensemble périphérique d'informations, d'attitudes et de croyances organisées autour du noyau, et un système de catégorisation. Les réponses à la question « A quoi ça vous fait penser, vous, l'économie sociale et solidaire ? » invitant à une évocation subjective, et insistant si nécessaire sur l'absence de réponse juste et consensuelle, permettent-elles d'identifier certains de ces éléments centraux, c'est-à-dire qui seraient partagés par un nombre important de répondants, ou périphériques ?

Le premier constat issu de l'analyse thématique des réponses est que les éléments les plus fréquemment cités et considérés par les répondants comme les plus caractéristiques de l'ESS renvoient à ses finalités, souvent décrites de façon très générale et imprécise. Ce qui revient le plus souvent est la poursuite d'objectifs à la fois sociaux et économiques, mais selon une majorité de personnes où le social prime. Certains ancrent d'ailleurs leur définition sur une finalité pour l'humain, ou pour la société, qui prend en compte l'humain, le place au centre. Plusieurs précisent que l'ESS protège les plus fragiles ou démunis, les victimes du système. Parmi les caractéristiques plus périphériques mais néanmoins citées plus d'une fois, on note la non lucrativité, la prise en compte de l'environnement, la solidarité, le partage, le respect, l'égalité, le lien social, ou encore la démocratie associée à la règle « une personne, une voix ».

Interrogés sur l'association pour eux d'activités particulières à l'ESS, certaines sont plus fréquemment mentionnées : le commerce équitable, l'insertion, l'aide, le social (qu'un petit nombre distingue du

solidaire), le micro-crédit et la finance solidaire. Suivent, avec des fréquences de citations moins élevées l'éducation, l'enfance, l'aide à la création d'entreprise, l'environnement et l'humanitaire ou le développement international. De nombreuses autres activités sont citées une ou deux fois. Un certain nombre de commentaires indique au contraire que l'ESS peut être présente dans toutes les activités.

Le type ou le statut d'organisation est souvent évoqué, une majorité des répondants citant les associations, et un nombre important les coopératives, fondations, ONG, banques coopératives ou mutualistes. Les mutuelles et les entreprises sont citées aussi fréquemment que les entreprises sociales (ou social business) comme faisant partie de l'économie sociale et solidaire. Plusieurs commentaires soulignent que le statut est bloquant, qu'il ne constitue pas une caractéristique, et ne différencie pas forcément les pratiques.

D'autres caractéristiques sont mentionnées par plusieurs acteurs, entre autres la perception que l'ESS est moins efficace et professionnelle que le secteur marchand. Beaucoup trouvent le secteur difficile à intégrer à défaut d'expérience en son sein, de diplômes particuliers, d'un réseau relationnel. Les recruteurs de l'ESS semblent aussi sélectifs qu'ailleurs, y compris sur des critères d'âge, et ne répondent pas plus aux candidatures. Plusieurs commentaires convergent pour affirmer que l'ESS n'est pas un environnement de travail idyllique. Mais ici les avis s'opposent : certains y voyant des pratiques de management plus respectueuses alors que d'autres parlent d'exploitation de salariés et bénévoles par des dirigeants malhonnêtes, pour les uns les salaires y sont justes mais beaucoup les trouvent trop bas par rapport aux compétences demandées. Sur les rythmes de travail, ils seraient trop élevés du fait de l'engagement fort, ou au contraire ceux de « fonctionnaires ». On débat aussi du niveau de stress plus ou moins élevé qu'en entreprise, ou encore d'une nature différente du fait de responsabilités humaines et non financières.

Ainsi si l'on observe une forte dispersion des caractéristiques avancées de l'ESS, les représentations diffèrent le plus sur les aspects liés au fonctionnement interne, à la gouvernance et aux relations de travail où les interviewés projettent peut-être plus de leurs espérances ou de leurs craintes, par ressemblance ou différence avec leurs expériences professionnelles passées. On retrouvera dans les anticipations cette ambivalence entre une vision idéale de ce qu'ils aimeraient trouver et une inquiétude ou une résignation à l'idée de retrouver les mêmes travers que dans les autres milieux.

Pour approfondir cette analyse, nous envisageons de recourir au logiciel d'analyse syntaxique Alceste sur les retranscriptions. Il serait également éclairant de construire un outil de mesure des traits saillants de la représentation et de l'administrer à un échantillon de personnes travaillant déjà dans l'ESS afin de comparer les écarts éventuels. Sur une base statistique suffisante, il pourrait aussi être intéressant d'analyser les différences selon le type de structure employeur ou de secteur d'activité.

Les Formes Identitaires Subjectives Anticipées

En réponse à ce qui leur semblait le plus caractéristique de l'ESS, une personne a parlé d'un lieu où l'on puisse combiner travail et épanouissement personnel et une autre a répondu « le contraire de ce que je fais aujourd'hui, le marketing grande consommation », propos qui illustrent bien le glissement d'une représentation sociale à une représentation individuelle et intime, révélatrice d'aspirations personnelles que nous allons maintenant aborder.

Guichard (2010) a défini la forme identitaire subjective (FIS) comme un ensemble de manières d'être, d'agir et d'interagir en lien avec une certaine représentation de soi dans un certain contexte. Elle peut exister pour un même individu dans le présent, le passé, ainsi que sous la forme d'anticipations de soi, et s'articulent en un système renvoyant à une conception dynamique et plurielle de l'identité. Certaines formes identitaires sont plus centrales dans le système. Les formes identitaires subjectives anticipées (FISA) peuvent jouer un rôle majeur dans le sens que l'individu donne à son existence à un moment donné. Deux formes de réflexivité en tension sont au principe du développement de ces anticipations : l'une vise une stabilisation

de soi dans un modèle désiré, alors que l'autre pousse à une mise en perspective des expériences passées et présentes. Dans la démarche de reconversion et du fait de la réflexivité à laquelle elle invite, en particulier lors de l'entretien de recherche, c'est cette deuxième forme de réflexivité, dite trinitaire, que nous pensons observer.

Le degré de précisions des anticipations des interviewés varie selon la maturité du projet de chacun et le moment où chacun-e se trouve dans son processus de transition. Certains disposent de cibles précises que ce soit dans les activités qu'ils se verraient occuper ou dans le type de structure où ils voudraient travailler. D'autres se montrent plus opportunistes, voire indiquent que l'ESS ne constitue qu'une piste parmi d'autre dans leurs recherches.

Ainsi Emma qui travaille depuis quelques années dans les études de consommation décrit son système identitaire autour des formes actuelles, notamment de son métier de consultante qu'elle commence tout juste à maîtriser après des années d'apprentissage éprouvantes. Il occupe une place très centrale pour cette jeune femme célibataire, mais il ne lui apporte pas satisfaction en termes de travail en équipe et d'éthique de l'activité poursuivie. C'est sur ces deux aspects que sont construites ses anticipations de la reconversion qui doit lui permettre d'être au carrefour avec plusieurs fonctions, et au service d'une finalité utile, peut être dans le commerce équitable ou la distribution biologique, mais sans que l'ESS soit une cible exclusive d'orientation. La FISA ne se rapporte pas à des actions ou à des compétences précises, et Emma craint de ne pas avoir le profil demandé.

Rose, déjà présentée dans le tableau précédent, a au contraire développé des anticipations très précises des activités qu'elle compte exercer en tant qu'auxiliaire de vie sociale (tenir compagnie, faire la toilette,...), des relations qu'elle entretiendra avec les personnes âgées mais aussi ses collègues, et elle est capable de détailler tant ce qui lui plairait que ce qui pourrait être difficile comme la confrontation à la mort. Elle peut aussi relier ce projet à ses formes identitaires actuelles, notamment à son activité de bénévoles auprès de malades, et le fait qu'elle est issue d'une famille de soignants et où la maladie a été présente.

Les éléments centraux dans le système de formes identitaires varient également selon les personnes interrogées, l'identité peut notamment être construite autour des compétences ou d'un métier que certains veulent transférer dans un autre secteur. Pour d'autres, c'est l'engagement qui prime, engagement qui avant la reconversion se manifeste souvent plus dans des activités bénévoles ou politiques, voire dans une réflexion plus abstraite sur la société qui les entoure.

L'exemple de Jacques illustre la volonté de transformer en insertion professionnelle un engagement de longue date. Il a connu un parcours dans la banque jusqu'à un premier licenciement économique, qui l'a amené vers le secteur de la protection sociale qu'il décrit comme « théoriquement de l'économie sociale mais ayant perdu son âme ». Le décès de son père lui permet de s'affranchir de certains modèles identitaires hérités plus que choisis pour se tourner vers l'économie solidaire. A la suite d'un divorce et du départ de ses enfants, il profite d'une plus grande disponibilité pour s'engager bénévolement dans la finance solidaire. A partir de ce moment, la forme identitaire d'« acteur des finances solidaires » devient centrale dans son parcours alors que, côté emploi, il est confronté à une certaine précarité et déqualification. A la suite d'un nouveau licenciement, il suit un master spécialisé de l'ESS mais ne parvient pas à y trouver d'insertion malgré son important réseau relationnel (« on préfère recruter des jeunes »). Il décide alors de rejoindre une coopérative d'activité et d'emploi comme entrepreneur mais sans facturer de prestation. Au moment de l'entretien, Jacques est confronté au besoin urgent de retrouver une activité rémunératrice. L'anticipation centrale de Jacques est donc de transformer ses activités bénévoles en emploi rémunérateur, même s'il est prêt à renoncer au salariat. Le type d'activités qu'il pourrait exercer, plutôt de l'animation de réseaux ou de partenariats, et le type de structure, par exemple une coopérative, apparaissent comme secondaires dans ses représentations. Il espère cependant que l'intérêt des projets lui permettra de dépasser les tensions inévitables au travail, notamment entre salariés et bénévoles, telles qu'il en a eu l'expérience tant dans ses emplois passés que dans ses engagements associatifs.

Le parcours d'Isabelle témoigne d'une identité construite autour de sa compétence professionnelle qui reste centrale dans ses anticipations d'avenir. Elle a mené une carrière dans le marketing qui l'a passionnée, et au cours de laquelle elle a pris de plus en plus de responsabilités. Puis elle a subi des restructurations, et enfin des pratiques managériales abusives qui ont mené à son licenciement pour avoir dénoncé les humiliations que son patron faisait subir aux équipes. Elle réalise alors un bilan de compétences et évolue vers le conseil en cabinet et société de services informatiques, où elle mène plusieurs missions jusqu'à un nouveau licenciement économique. Les indemnités lui donnent un an pour explorer l'ESS. Elle s'investit dans le bénévolat de compétences pour découvrir le secteur associatif et crédibiliser son profil car elle perçoit une forte concurrence. Sa FISA vise à transférer ses compétences marketing dans une association ou fondation, dans un métier de collecte de fonds ou pourquoi pas, à terme, de direction. La structure où elle s' imagine travailler devra avoir une culture de l'efficacité, et Isabelle s'emploiera à la professionnaliser. On observe donc une continuité dans le rapport au professionnalisme et à ses compétences alors que la rupture est souhaitée dans le type de rapport aux autres : ne plus travailler pour des actionnaires, établir des relations plus coopératives avec les collègues même si elle anticipe des difficultés possibles dans le management de bénévoles. Elle envisage cependant, en deuxième recours, d'essayer dans les banques mutualistes, ou en cas d'échec de revenir à l'économie marchande.

L'équilibre du système de vie est une attente évoquée par beaucoup de personnes mais avec des paradoxes. Si le travail est plus en cohérence avec les valeurs et passions de la personne, sauront-elles y poser des limites et ce d'autant plus que l'environnement humain pousse à une implication accrue ? Pour certains, l'investissement dans l'emploi se substituerait à des activités menées actuellement dans un cadre extra-professionnel comme c'est le cas de Maëlle (présentée au tableau précédent) qui souhaite fusionner le temps qu'elle consacre au bénévolat associatif avec une activité professionnelle en accord avec ses valeurs. La rémunération est également évoquée par beaucoup dans les anticipations : certains acceptent à l'avance une baisse compatible avec leur mode de vie souhaité, mais d'autres redoutent qu'elle soit un obstacle à la reconversion souhaitée.

En résumé, les anticipations sont souvent détaillées sur le genre de personnes avec qui on veut travailler, la finalité de la structure ou des activités en lien avec les valeurs personnelles. Elles restent pour la plupart floues sur la fonction précise, soit dans une transposition un peu automatique du métier antérieur, soit pour certains une grande ouverture. Peu d'entre elles imaginent de différences en matière d'environnement matériel et de relations de travail, reprenant les contradictions déjà manifestes dans les représentations générales de l'ESS. On retrouve la tension entre l'envie d'une traduction concrète de la finalité humaine, caractéristique très largement citée, dans le milieu de travail, et une crainte qu'il s'avère « pareil qu'ailleurs ». Le risque de trop idéaliser et d'être déçu est d'ailleurs avancé comme l'une des principales insatisfactions qui pourrait résulter de la reconversion.

Conclusion

Ce premier recueil de données auprès d'un groupe de personnes envisageant une reconversion dans l'économie sociale et solidaire nous apporte quelques éclairages sur le sens de leur démarche.

On observe dans les parcours les différentes formes de reconversion avec une prédominance du modèle de la passion, mais une présence importante aussi de projets tournés soit vers la stabilisation, soit vers l'équilibre.

Les anticipations d'avenir se relient fréquemment à des formes identitaires actuelles, soit sur le mode d'un rejet d'environnement professionnel pathogène, soit dans la volonté de renforcer la congruence avec ses valeurs personnelles, comme la bienveillance qui est particulièrement valorisée par notre groupe, et l'équilibre du modèle de vie dans lequel le travail occupe une place centrale.

L'existence d'une éventuelle représentation sociale partagée ne ressort pas nettement des discours même si quelques caractéristiques comme la finalité humaine, quelques activités emblématiques et la référence au statut associatif émergent. Les perceptions des conditions réelles et relations de travail semblent jouer

un plus grand rôle dans la construction des anticipations mais varient très fortement entre les individus.

Il faut espérer que la poursuite de cette étude longitudinale permettra de continuer d'observer la personnalisation en jeu, vers la construction de nouvelles identités solides et satisfaisantes, et d'interroger l'existence de valeurs partagées au-delà de celles qui peuvent soutenir la dynamique de changement.

En conclusion, une meilleure compréhension des représentations de l'économie sociale et solidaire, des parcours professionnels et du sens du travail nous paraît porteuse de pistes pertinentes pour les questions de la psychologie du travail et de l'orientation aujourd'hui. Ce secteur, malgré ou peut-être grâce à son caractère mal défini, peut-il offrir à des individus en quête de sens l'occasion d'y reconstruire des identités pour soi et pour autrui riches, et de s'inscrire dans des socialisations nouvelles permettant de participer à un projet de changement social ?

Ouvrages :

- Curie, J (200). *Travail, personnalisation, changements sociaux. Archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Octares Editions
- Deschamps, J.C., Moliner, P. (2008). *L'identité en psychologie sociale*. Armand Colin
- Dubar, Claude (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. PUF
- Hammer B., Wach M. (2003). *La structure des valeurs est-elle universelle ? Genèse et validation du modèle compréhensif de Schwartz*. L'Harmattan
- Jodelet, D. (dir.) (2003). *Les représentations sociales*. PUF
- Lallement, M. (2007). *Le Travail. Une sociologie contemporaine*. Folio Essais.
- Mayaux, F. (2000). *'J'ai rêvé d'un autre monde': la mobilité professionnelle des cadres de l'entreprise vers l'économie sociale*. Cahier de Recherche EM Lyon.
- Negroni C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Armand Colin

Articles :

- Bisaut L. (2011) . Le « Tiers Secteur », un acteur économique important. *INSEE Première*, 1342.
- Borzaga, C. and Depedri, S. (2009). Does it make a difference working for social cooperatives in Italy?, in Amin, A. (ed.) *The Social Economy: international perspectives on economic solidarity*, London: Zed Press, pp. 82-114.
- Caire, G, Lemaignan, C. (2007). Les « nouveaux créateurs sociaux » vus à travers les porteurs de projet FSE 10B. Document de travail CEDES, Faculté de Poitiers.
- Guichard J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et professionnelle*, N°33.
- Harrow, J., Mole, V. (2000). 'I want to move once I have got things straight' Voluntary sector chief executives' career accounts. *Nonprofit Management and Leadership*, 16/1.
- Hély, M., Simonet, M. (2008). Dossier: splendeurs et misères du travail associatif. *Les Mondes du Travail*, N°5.
- Lazuech, G. (2007). Quelques pistes de recherche à propos des cadres et dirigeants du 'tiers secteur'. GDR CNRS.
- Mégemont, JL, Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Connexions*, N°76/2.
- Sadoul, N. (2003). Etre cadre associatif. *RECMA*, N° 289.

Annexe 1 :

Echantillon de la recherche :

Pseudonyme	Sexe	Age	Niveau diplôme	Nb années expérience	Dernière profession	Dernier employeur	Situation professionnelle au moment de l'entretien	Situation familiale	Nb enfants	Engagement associatif /militant
Agathe	F	48	3	28	consultante	privé	DE	célibataire	1	
Léa	F	49	3	25	directeur conseil	privé	DE	célibataire		non
Tatiana	F	31	1	6	chef de groupe marketing	privé	DE	célibataire		oui
Alice	F	50	2	30	enseignante	public	DE	célibataire	2	oui
Isabelle	F	50	1	26	responsable marketing	privé	DE	célibataire	0	oui
Appolline	F	38	2	17	chargée d'études commerciale	privé	en formation	célibataire		oui
Caroline	F	36	1	12	gérant banque	privé	salariée	célibataire	0	oui
Emma	F	26	1	3	consultante marketing	privé	salariée	célibataire		non
Samantha	F	42	3	10	responsable comptable	privé	salariée	célibataire	0	oui
Virginie	F	50	2	25	DRH	privé	DE	concubinage		oui
Chloe	F	38	1	15	commerciale	privé	DE	concubinage		non
Margot	F	41	2	17	conseillère banque	privé	salariée	concubinage	0	oui
Marie	F	27	3	4	acheteur	privé	salariée	concubinage		oui
Camille	F	31	1	5	consultante développement durable	privé	salariée	concubinage	0	oui
Oriane	F	43	2	15	employée administrative	public	en formation	divorcée	1	
Tess	F	34	1	10	DRH	privé	DE	mariée	2	oui
Maëlle	F	37	1	10	graphiste	privé	en formation	mariée	1	oui
Rose	F	45	4	25	animatrice commerciale	privé	salariée	mariée		oui
Sonia	F	39	1	15	assistante	privé	salariée	mariée	2	oui
Eleonore	F	37	1	12	auditeur banque	privé	en formation	concubinage	2	non
Prospero	F	55	1	30	secrétaire générale	public	salariée	concubinage	2	non
Jacques	H	50	1	20	consultant	privé	DE	célibataire	2	oui
Thierry	H	55	5	32	webmarketer	privé	DE	concubinage	1	oui
Philippe	H	29	3	6	technicien mesures physiques	privé	salarié	concubinage		
Marcel	H	37	2	13	chef de produit marketing	privé	salarié	concubinage		non
Christophe	H	39	1	14	cadre commercial	privé	DE	marié	2	oui
Ben	H	40	1	16	directeur business developpement	privé	DE	concubinage		non
Roland	H	38	1	13	technicien lumière	public	en formation	concubinage	3	oui
André	H	47	1	24	conseiller formation	public	en formation	marié	3	oui
Nicola	H	46	1	21	ingénieur électronicien	privé	en formation	marié	3	oui