

Dussuet Annie, Flahault Érika, 2010, « Chiffrage de l'emploi dans les organisations de l'économie sociale en France : une analyse critique », *Cahiers du Cirtes*, n°5, septembre, « Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ? Regards interdisciplinaires », pp. 279-295

Chiffrage de l'emploi dans les Organisations de l'Économie Sociale en France: Une analyse critique

Annie DUSSUET

Sociologue, MCF HDR

CENS - 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

Erika FLAHAULT

Sociologue, MCF

ESO (Espaces et Sociétés) UMR CNRS 6590

Université du Maine, Le Mans, France

Erika.Flahault@univ-lemans.fr

Résumé :

Cet article propose de faire le point sur les limites et les lacunes des statistiques à disposition des acteurs publics s'agissant de l'identification de l'emploi dans les organisations de l'économie sociale. Dans un premier temps, nous utiliserons les chiffres disponibles pour mettre en évidence les modalités particulières prises par l'emploi dans ce secteur producteur de services. Le travail, le plus souvent féminin, y déroge en effet à la norme des emplois « typiques », notamment par une spécialisation dans le travail du *care*, et par le recours massif au temps partiel. Dans un second temps, nous montrerons comment les spécificités de ce travail contrarient son objectivation : en particulier son inscription dans le temps ainsi que les incertitudes sur les qualifications requises en rendent malaisée la description chiffrée.

Abstract

This paper aims to review the limits and shortcomings of the statistics available to public stakeholders in the identification of employment in non profit sector. Initially, we will use the available data to distinguish non profit organisations' employment from standard one. That sector, producing services in occupations involving interactive care mostly employ women and use massively part time. In a second step, we show how that specificities hinder the construction of statistics : duration attached to care activities and uncertainty about the qualifications required make it difficult to produce statistics.

Dans la période contemporaine et tout particulièrement en temps de crise, accroître l'emploi représente un objectif majeur des politiques publiques. À cet égard, les organisations de l'économie sociale et solidaire (OES) semblent devoir constituer une cible importante. En effet, ces organisations, et en premier lieu les associations, sont apparues ces dernières années comme des employeuses particulièrement dynamiques, avec plus de deux millions de salarié.e.s en 2006 en France, et un taux de croissance annuel de l'emploi entre 2001 et 2006 de 2,6%, supérieur à celui de l'emploi du secteur privé lucratif, limité à 1,1% dans la même période selon l'Observatoire National de l'économie Sociale et Solidaire (Oness, 2009). De plus, ce secteur semble relativement épargné par les effets de la crise, avec une évolution qui reste positive, bien que ralentie en 2008 et 2009, selon les derniers chiffres publiés par Recherches et Solidarités (Bazin et Malet, 2009). Par ailleurs, les OES apparaissent particulièrement ouvertes aux femmes qui y constituent plus de 65% des salarié.e.s et y occupent 53,8% des postes de cadre (Oness, 2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant annoncée comme un impératif incontournable pour les politiques publiques dans l'Union Européenne, l'ensemble de ces éléments paraît de nature à encourager les responsables politiques à se tourner vers l'économie sociale pour atteindre leurs objectifs.

Toutefois, les chiffres mêmes que nous venons de citer sont sujets à discussion. Peut-on véritablement parler de deux millions d'emplois dans l'économie sociale lorsque la plupart sont à temps partiel, à tel point que, pour 2007, les 1,7 millions de salarié.e.s employés par les associations ne représentent que 1,4 millions d'équivalents temps plein (Insee, 2009) ? Il faut donc souligner que les caractéristiques de l'emploi dans ce secteur le rendent particulièrement difficile à appréhender sous forme chiffrée, et posent, *a fortiori*, la question de l'utilisation de ces chiffres dans les politiques publiques, tant pour les décisions d'engagement que pour l'évaluation des résultats des mesures prises.

La nécessité d'améliorer la connaissance chiffrée de l'emploi du secteur a été affirmée à maintes reprises, notamment pour ce qui concerne sa composante la plus importante et la plus mal connue, le monde associatif. Dans cette perspective, plusieurs initiatives ont vu le jour au cours des vingt dernières années. Citons parmi les plus importantes, les travaux initiés dès 1990 par Viviane Tchernonog avec le Matisse (Centre d'économie de la Sorbonne) sur le seul milieu associatif et reconduits en 1999 et en 2005 (Tchernonog, 2007), la réalisation d'un compte satellite des institutions sans but lucratif en France (année 2002) par Philippe Kaminski (2005), les études menées par Recherches et Solidarités depuis 2006 à partir des données de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS). Plus récemment l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) a mis en ligne, depuis 2008, des données régionalisées sur l'économie sociale, fruit d'un travail d'harmonisation entre cet institut, le Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale (CNCRES) et la Délégation Interministérielle à l'Innovation, à l'Expérimentation Sociale et à l'Économie Sociale (DIIESES). Enfin un groupe de travail du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) a été constitué en 2010 sur la connaissance statistique des associations. Mais, si les sources d'information se développent, toutes présentent jusqu'à présent des limites.

On peut notamment s'interroger sur l'image que les statistiques disponibles donnent de l'emploi dans les OES et sur le rôle que ces évaluations chiffrées jouent dans les rapports entre les OES et les pouvoirs publics locaux. Nous nous proposons d'examiner ces questions

en nous appuyant sur les différentes données statistiques aujourd'hui disponibles¹ et sur nos travaux antérieurs portant sur la question du travail dans les associations (Dussuet, 2008 ; Dussuet, Flahault, Loiseau, 2007). Ces travaux nous ont amenées à nous inscrire dans un programme de recherche actuellement en phase de démarrage, UCAP - Usage du Chiffre dans l'Action Publique territoriale². Dans ce cadre, nous nous intéresserons tout particulièrement aux questions relatives au chiffrage de l'emploi dans les organisations proposant des services aux personnes âgées et aux personnes handicapées, et c'est un exposé de notre problématique et de nos hypothèses de recherche que nous proposons ici.

Pour tenter de faire le point sur les limites et les lacunes des statistiques à disposition des acteurs publics (Jany-Catrice, 2009) lorsqu'il s'agit d'identifier et d'évaluer les emplois « atypiques » tels qu'ils sont développés dans ces organisations, nous procéderons en deux temps. Dans un premier temps, nous utiliserons les chiffres disponibles pour mettre en évidence les modalités particulières prises par l'emploi dans ce secteur producteur de services s'adressant directement aux personnes. Le travail, le plus souvent féminin, y déroge en effet à la norme des emplois « typiques » caractéristique des années de forte croissance, des entreprises plutôt industrielles et plutôt « masculines ». Dans un second temps, nous montrerons comment les spécificités de ce travail contrarient son objectivation : son inscription dans le temps en particulier ainsi que les incertitudes sur les qualifications requises en rendent malaisée la description chiffrée.

1. Des emplois, mais quels emplois ?

Au-delà des débats récurrents et jamais complètement tranchés sur les délimitations de l'économie sociale, la question du nombre total d'emplois offerts reste posée. Ce nombre varie considérablement suivant que l'on considère les effectifs employés à une date donnée ou bien les effectifs ayant occupé un poste dans les OES au cours d'une année donnée. De plus, la fréquence du temps partiel étant indéniablement importante, les situations d'employeurs multiples pour un.e même salarié.e sont fréquentes, les doubles comptes étant alors difficiles à éliminer.

Les chiffres présentés, souvent utilisés pour démontrer le poids de l'économie sociale dans l'économie nationale, sont ainsi vraisemblablement surestimés. Cela incite à s'intéresser plus précisément, au-delà de leur nombre, aux caractéristiques des emplois offerts.

1.1. Des emplois de qualité médiocre

L'image présentée par les statistiques disponibles est globalement celle d'emplois à la « qualité » très incertaine et, par ailleurs, à la « qualité » très variable d'un type d'organisation à l'autre, d'un secteur d'activité à l'autre ou d'une profession à l'autre au sein d'un même secteur d'activité.

¹ Données produites par l'INSEE, le Matisse, Recherches et Solidarités, les Observatoires Régionaux de l'économie Sociale et la Coordination Nationale des CRESS

² Ce programme de recherche a été retenu en juin 2009 pour une durée de 4 ans par le Conseil Régional des Pays de la Loire. Il se propose d'examiner à la fois la production et l'usage de données chiffrées par les pouvoirs publics territoriaux. Un volet de ce programme portera sur les statistiques de l'emploi dans l'économie Sociale, en observant deux domaines d'activité : la culture et les services sociaux et médico-sociaux à destination des personnes âgées ou handicapées.

Tout d'abord, l'emploi à temps partiel apparaît beaucoup plus fréquent que dans le reste de l'économie, y compris pour les cadres : 45,8 % des emplois en 2006, contre 22,2% dans le secteur privé à but lucratif et 27,4% dans le secteur public (ONESS, 2009).

Ensuite, en considérant le seul secteur associatif, V. Tchernonog (2007) relève que « 53% seulement des salariés ont un contrat de type CDI et plus du quart (...) de type CDD », contre 88% de CDI (contrat à durée indéterminée) et 6% de CDD (contrat à durée déterminée) dans l'ensemble du secteur privé ; la part des « statuts divers », c'est-à-dire stages, vacances, emplois aidés, etc. s'élève à 11% hors associations d'insertion, pour 6% dans l'emploi du secteur privé. Cette proportion de CDD supérieure à la moyenne des contrats du secteur lucratif s'explique en partie par le recours aux emplois aidés. Ainsi, 42% des associations employeuses déclarent y recourir et ils représenteraient environ 15 % de l'emploi associatif selon M. Hély (2009). Le secteur associatif, « en tant que lieu privilégié d'expérimentation de dispositifs publics d'aide à l'emploi, a également été en première ligne de l'invention de nouveaux statuts du travailleur qui, au nom du droit au travail, se sont parfois élaborés à l'écart du droit du travail » (Bec, 2007).

Enfin, les rémunérations versées par les associations sont inférieures à celles pratiquées dans les autres organisations, ainsi que l'ont montré les travaux de D. Legros et M. Narcy ainsi que ceux de M. Hély. « A catégorie professionnelle équivalente, travailler pour une association entraîne une baisse de la rémunération perçue d'environ 18% » (Le Gros, Narcy, 2004) ; « le montant des salaires du secteur associatif est plus faible que celui des salariés du privé (l'unité de mesure étant le salaire horaire brut médian). Néanmoins, il est supérieur à celui des salariés des collectivités locales, ce qui s'explique sans doute par la présence plus importante d'un salariat qualifié, composé de professions intermédiaires dans les entreprises associatives » (Hély, 2009). A cet égard, on peut rappeler que la hiérarchie des salaires est « écrasée » dans le monde associatif, un « écrasement » qui pénalise particulièrement les plus diplômé.e.s, moins payé.e.s qu'ils/elles ne le seraient dans le secteur marchand. Rappelons encore que nombre de structures associatives se trouvent hors convention collective ou soumises à une convention collective adoptée « par défaut », en l'absence de négociations propres à leur activité et que la présence des syndicats y est particulièrement faible en raison de la petite taille de la grande majorité des associations, à laquelle s'ajoute une méfiance historique des confédérations syndicales envers l'économie sociale.

Les statistiques disponibles font donc apparaître les OES, et tout particulièrement les associations, comme les lieux d'un emploi en forte croissance, certes, mais s'accompagnant d'une importante précarité, engageant les observateurs à un questionnement sur l'opportunité politique d'y encourager la croissance de l'emploi salarié dans une perspective d'amélioration de sa « qualité ».

1.2. Une spécialisation de l'activité des OES dans le « travail de care »

Il faut pourtant souligner une autre spécificité de ces organisations, qui a trait à leur présence massive dans certains domaines d'activité. Cette spécialisation de l'activité des OES peut être interprétée comme une spécialisation dans le « travail de care », celui qui consiste à « prendre soin » des autres. Nous adoptons ici la définition du *care sector* utilisée par Albelda, Duffy et Folbre dans leur évaluation quantitative dans l'état du *Massachusetts* : « We include in the care sector the labor and resources devoted to the daily care of Massachusetts residents, especially children, the elderly and those who are disabled » (Albelda, Duffy, Folbre, 2009).

Celle-ci a l'intérêt de faire apparaître la continuité entre des activités accomplies pour « prendre soin » des plus vulnérables, quel que soit leur mode d'exercice, du plus informel, dans l'espace privé familial, au plus professionnalisé, dans le cadre d'institutions prestigieuses. Elle montre que le *care* est une activité tantôt rémunérée, tantôt non rémunérée, qu'elle peut être réalisée au sein d'institutions publiques ou privées. Et de fait, que l'on se situe en France ou aux États-Unis, cette activité est très majoritairement prise en charge par les femmes.

Si l'on se réfère aux données publiées en 2009 par l'Observatoire National de l'Économie Sociale et Solidaire (ONESS), les activités des OES apparaissent au premier abord très diversifiées. Toutefois, la prépondérance des services y est manifeste, et plus encore celle des services dits « relationnels » : les secteurs de l'éducation, de la santé et du social totalisent 60,3% des emplois. Ce total s'élève même à 66,3% si l'on se réfère aux données produites par le Matisse pour le seul secteur associatif sur la période 2005-2006 : Éducation/formation/insertion (17,3% de l'emploi salarié des associations) Santé/Action sociale (49%)³. Cela distingue nettement les OES du secteur privé lucratif, où ces activités ne représentent qu'une part infime, et les apparente plutôt au secteur public (46,1% des emplois au total pour les trois domaines distingués par l'ONESS).

Cette proximité au secteur public se lit aussi dans l'utilisation par les OES d'emplois « mis à disposition ». Pour le seul secteur associatif, ce nombre est évalué à 140 000, pour un volume de 56 000 ETP : il s'agit alors « *de personnes qui exercent leur activité au sein de l'association, mais dont les salaires émergent à d'autres budgets que celui de l'association* » (Tchernonog, 2007), le plus souvent des budgets publics. Le volume de travail ainsi mis à disposition se déploie dans des associations employeuses, mais également dans des associations sans salarié.e.s, pour un quart de l'ensemble. Notons encore que 44% du volume de ce travail se situe dans les trois domaines que nous avons pris pour référence : Éducation/formation/insertion 19%, Santé 4%, Action sociale 21%⁴.

Sur un plan historique, on peut remarquer que les multiples professions qui déclinent le *care*, au delà de leur origine dans la sphère familiale ou dans des réseaux de proximité, ont été formalisées, salariées, voire professionnalisées, dans le secteur public (infirmières hospitalières, assistantes sociales), mais aussi, et particulièrement dans la période récente, dans le secteur associatif : éducateur-trice-s, travailleuses familiales, aides à domicile par exemple (Dussuet, Lauzanas, 2007). Elles constituent aujourd'hui encore les plus gros effectifs des salarié.e.s du secteur.

1.3. qui en fait un secteur « féminisé »... et précaire

Cette spécialisation explique assez largement une autre spécificité de l'économie sociale qui est sa féminisation. On l'a dit, 65,5% des salarié.e.s de l'économie sociale sont des femmes ; mais cette prédominance féminine n'est sans doute pas à attribuer à une attirance particulière des femmes pour les OES. Elle tient plutôt à une concentration des offres d'emploi de ces

³ Les nomenclatures de domaine d'activité utilisées par les différentes sources ne sont pas identiques, ce qui rend les comparaisons difficiles, mais les ordres de grandeur sont suffisamment importants pour marquer les différences

⁴ Il faut souligner toutefois la difficulté pour les nomenclatures statistiques à rendre compte de l'activité des OES, la classification dans les différentes activités laissant apparaître une part importante d'organisations (et donc d'emplois) classées « autres », donc de fait non classées.

organisations dans les domaines qui sont socialement attribués aux femmes, et qui, dans la continuité avec leurs occupations domestiques, consistent en tâches de *care*. La part des femmes dans ces domaines est certes très élevée dans les OES, 71,9 %, mais elle reste inférieure à celle observée dans les organisations aux activités comparables du secteur privé lucratif, 78,1% (ONESS, 2009).

Cela engage à réexaminer la question de la précarité de l'emploi, souvent associée au secteur associatif, mais qui est aussi (peut-être d'abord ?) à rapporter au domaine d'activité de ces organisations. Temps partiel et faibles rémunérations peuvent être analysés dans ce sens.

Si l'on considère d'abord l'exercice à temps partiel, on peut observer que l'éducation, la santé et le social sont les domaines qui, avec celui des « services aux particuliers » (65,1%) concentrent les plus fortes proportions d'emplois à temps partiel :

Part d'emplois à temps partiel par domaine d'activité en 2006⁵

	ESS	Privé hors ESS	Public
Éducation	61,2	58	67
Santé	37,3	39	21
Social	48,8	39	35

Même si ces taux sont, pour certains, supérieurs à ceux observés dans le privé à but lucratif et le public, on ne peut se contenter d'expliquer cette importance du travail à temps partiel par une moindre attention des organisations employeuses à la qualité des emplois qu'elles offrent. Il faut sans doute aussi considérer, au-delà de l'emploi, les caractéristiques du travail réalisé par les salariées dans ces domaines et remarquer à quel point l'assimilation de leur activité au travail domestique non rémunéré entraîne l'évidence du temps partiel (Dussuet, 2001).

Les faibles rémunérations ne sont pas non plus spécifiques aux OES, elles sont la marque des secteurs féminisés, comme le montrent les approches en termes de « valeur comparable des emplois » qui concluent à une « sous-valorisations salariale des emplois à prédominance féminine » (Lemière, Silvera, 2008). Cette caractéristique se retrouvant aussi outre-Atlantique. Ainsi par exemple, dans leur effort d'évaluation quantitative du secteur du *care* dans le Massachusetts, les auteurs déjà cités soulignent le déficit de rémunération auquel sont exposés les travailleur/euses du *care*, vis-à-vis des autres secteurs, toutes choses égales par ailleurs : « *Researchers have found a 5 to 6 percent "wage penalty" in occupations involving interactive care (...) after controlling for other factors that are known to influence wages* » (Albelda, Duffy, Folbre, 2009).

Ainsi, la qualité médiocre de l'emploi dans les OES, perceptible dans les statistiques, semble être associée au positionnement d'une grande partie de ces organisations dans la production de service de *care*.

⁵ tableau construit à partir des données INSEE-DADS traitées par l'Observatoire national de l'économie sociale et solidaire (2009)

2. Une évaluation chiffrée difficile de ces emplois, liée aux spécificités du travail

Cette orientation spécifique de l'activité des OES rend particulièrement malaisée leur mesure chiffrée, tant le travail de *care* est difficile à objectiver. Largement pris en charge par les femmes, il se caractérise par son invisibilité. Il est en effet impossible sans sa part immatérielle, une « préoccupation » (Dussuet, 1997), faite d'anticipation, de coordination, de planification, qui ne s'inscrit guère dans des temps ni des savoir-faire bien déterminés. La mise en forme de ce travail dans des emplois salariés achoppe donc en particulier sur leur rapport au temps et à la qualification. C'est pourquoi nous focaliserons ici sur ces deux dimensions particulièrement sensibles dans l'évaluation tant quantitative que qualitative de ces emplois.

2.1. Chiffrer des emplois à temps partiel

La forte proportion d'emplois à temps partiel parmi les emplois offerts par les OES rend difficile l'évaluation du poids de l'économie sociale dans l'économie.

Quelle que soit la modalité de chiffrage adoptée, elle laisse toujours dans l'ombre une part de la réalité sociale qu'elle entend décrire. Ainsi, le décompte du nombre d'emplois ne dit rien du nombre d'heures associé à ces emplois. Dans un contexte où le temps partiel est aussi fréquent et où il n'est pas rare qu'il se limite à quelques heures, l'approximation devient telle que les chiffres perdent sens. De la même façon, le calcul du rapport entre nombre d'emplois et nombre d'emplois équivalent temps plein (ETP) permet d'appréhender l'ampleur du temps partiel, mais en aucun cas d'en donner une mesure précise. Pas plus que le chiffrage de la part de temps partiel dans l'ensemble des emplois proposés ne donne d'indication sur la quotité ni la nature de ces emplois dont certains sont à temps tellement partiel qu'on hésite à parler d'emploi.

Enfin, compter le temps partiel ne dit rien du degré de choix qui prévaut à son adoption. Or de nombreuses recherches ont montré qu'au temps partiel choisi mis en avant par les politiques, s'oppose un temps partiel subi qui tend à s'accroître. Ainsi les travaux récents de C. Nicole-Drancourt (2010) concluent à une situation actuelle où le temps partiel est de moins en moins choisi mais de plus en plus vécu comme une étape. Et M. Lefebvre (2010) montre que dans le secteur des services à la personne, « *le souhait de travailler plus est le facteur le plus important dans le souhait de changer d'emploi* », souhait de changer d'emploi qui s'exprime plus souvent pour les salarié.e.s de ce secteur (15%) que pour les autres salarié.e.s (9%).

Au delà du choix (ou non) du temps partiel et du nombre d'heures travaillées dans le cadre de ce temps partiel, l'éclatement de ces heures n'est pas non plus pris en compte. Or la façon dont se répartissent les heures sur la journée et sur la semaine a une incidence forte sur la qualité des emplois. Travailler trois jours par semaine n'a pas le même sens que travailler deux ou trois heures par jour sur l'ensemble de la semaine, en soirée ou le week-end. Dans le secteur des services aux personnes, « *Une première ligne de démarcation semble se situer entre les aides à domicile, salariés dans des organisations publiques ou associatives, et les employés de maison, salariés par des particuliers employeurs. Les dimensions de qualité d'emploi attachées à ces deux types de salariés sont d'ordre différent : les premières semblent bénéficier de temps de travail supérieurs (et donc de rémunérations supérieures) mais travaillent plus souvent le soir et le week-end.* » (Lefebvre, 2010).

Toutefois, au sein même du secteur, une grande diversité existe, elle aussi difficile à chiffrer. Ainsi, les observations réalisées au niveau local dans les organisations associatives montrent la coexistence de salarié.e.s qui, en multipliant les emplois à temps partiel, et donc les employeurs, parviennent à travailler à temps plein, au côté de salarié.e.s déplorant un nombre d'heures insuffisant (avec un ou plusieurs employeurs) et de personnes pour lesquelles les quelques heures travaillées constituent un simple appoint à un emploi principal ou à une autre activité. « *Par exemple, une part des personnes comptabilisées comme travailleurs dans les SP est constituée d'étudiants qui assurent quelques heures de cours ou de baby-sitting par semaine à domicile. Peut-on dès lors considérer cet « emploi » de la même manière que les aides à domicile auprès des personnes âgées réalisant cette activité à temps plein ?* » (Lefebvre, 2010).

Enfin, la question du temps, dans le travail de *care*, dépasse le seul décompte (si tant est qu'il soit possible) du nombre, de la nature et du vécu du temps partiel. Le travail de *care*, entendu comme l'ensemble des expériences et activités « *qui consistent à apporter une réponse concrète aux besoins des autres - travail domestique, de soin, d'éducation, de soutien ou d'assistance, entre autres* » (Molinier, Laugier, Paperman, 2009) s'inscrit dans une temporalité qui dépasse bien souvent le cadre professionnel même lorsqu'il s'accomplit dans le cadre d'un travail rémunéré. La contrainte, le plus souvent implicite, de disponibilité, qui n'est pas propre aux OES mais intimement liée au travail du *care* qui y prend place, est caractéristique du temps des femmes, marqué par la « *disponibilité permanente* » (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985). Cette disposition que les salarié.e.s se doivent d'adopter pour « *pouvoir anticiper, intervenir en situation, au moment propice, de façon pragmatique, adaptée et contextualisée, afin de s'inscrire dans les interstices et répondre aux sollicitations* » (Bessin, Gaudart, 2009) est d'autant plus difficile à quantifier et à intégrer au temps de travail comptabilisé que « *l'efficacité de la présence auprès des autres se juge notamment à l'aune de son invisibilité* » (Molinier, 2003). A la lumière de ce dernier point, on peut aussi porter un autre regard sur les cas de temps partiel choisis qui, s'ils sont minoritaires, ne sont pas pour autant rares dans le secteur. Il s'agirait alors, plus que de concilier vie familiale et vie professionnelle, d'assurer une qualité de service dans l'urgence, et finalement d'externaliser une partie du travail qui de toute façon n'est pas prise en compte.

Pour conclure sur la question du temps, à un tout autre niveau, notons que les indicateurs construits pour évaluer la qualité des emplois dans les organisations privées lucratives, ne sont pas toujours opérants lorsqu'on les applique aux OES. Un bon exemple en est donné par la proportion de CDI, qui est classiquement présentée comme un indicateur de stabilité et donc de qualité de l'emploi. Dans le cadre du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes, mis en place dans les années 1990 et très mobilisé par le monde associatif, des emplois d'une durée maximale de 5 années, sans assurance de pérennisation, se sont développés sous ce type de contrat. Cette utilisation des mesures d'activation des chômeurs/euses, par les OES renvoie à la question du *turn over*, contraint (pour cause de fin de contrat non reconductible) ou volontaire (réalisation d'un souhait de changement d'emploi) qui prend une acuité particulière dans ces organisations et complique encore le chiffrage des emplois.

2.2. Chiffrer des emplois à la qualification mal définie

Une deuxième difficulté dans l'approche chiffrée des emplois tient à la question de la qualification du travail, et tout spécialement celle du travail de *care*. En effet, d'une part, les compé-

tences engagées dans les activités de *care* sont généralement mal reconnues dans les systèmes de qualification et de classification, induisant une sous-évaluation du niveau requis ; d'autre part, les nomenclatures statistiques, conçues à partir des travaux industriels plutôt masculins renforcent cette invisibilisation de la qualification.

On l'a dit, les conventions collectives font souvent défaut dans les domaines où opèrent les OES, obligeant ces organisations à un rattachement conventionnel parfois inadéquat, pour des métiers nouveaux qui ont souvent émergé à travers les innovations associatives (Dussuet, Flahault, Loiseau, 2007). Même lorsque les organisations se sont engagées dans un processus de « professionnalisation » visant une reconnaissance élargie, par l'ensemble de la société, ce processus est le plus souvent resté inabouti, comme on peut le voir dans l'exemple des aides à domicile. Intervenant auprès de personnes rendues vulnérables par l'âge ou par le handicap, ces salariées⁶ restent perçues comme des « femmes de ménage », alors qu'elles accomplissent des tâches complexes nécessitant réflexivité et inventivité pour s'ajuster au plus près aux besoins des personnes aidées. Le service produit est alors irréductible à des tâches matérielles d'entretien, même si celles-ci sont indispensables. Pour autant la dimension du travail liée à la posture spécifique de prise en compte d'autrui reste extérieure au processus de reconnaissance sociale par la qualification, tant elle est perçue comme un comportement « naturel » aux femmes. Les salariées du *care* sont donc à la fois compétentes et non qualifiées (Gadrey, Janny-Catrice, Pernod-Lemattre, 2009), ou du moins, leur niveau de qualification est-il largement sous-évalué par rapport à celui de tâches plus formalisées. Cela signifie en particulier que leur niveau de formation est généralement plus élevé que celui que leur qualification reconnue laisserait supposer. De ce fait, lorsque l'on mesure le niveau de rémunération en fonction du niveau diplôme détenu, les OES peuvent apparaître comme de « mauvais employeurs », alors même que c'est la reconnaissance de la compétence par la qualification qui fait défaut.

Il faut de plus remarquer que l'activité des OES les situe loin du cœur historique du système productif et donc, comme le souligne Ph. Kaminski, loin des nomenclatures statistiques : « *Au fil de l'histoire, les nomenclatures économiques ont suivi les révolutions technologiques et reflété les représentations dominantes du système productif telles que les économistes les ont théorisées (...) Certaines activités qui étaient très détaillées n'existent plus qu'à l'état résiduel, tandis que d'autres ont fait leur apparition. Au cœur du système productif se trouvent les activités que l'on estime être les moteurs de la création de richesses. Puis viennent les activités induites, qui les accompagnent, et dont on attend aussi qu'elles amortissent les cycles économiques. Enfin, viennent les activités les moins sujettes à la conjoncture, l'administration, l'enseignement. Et ce n'est qu'en queue de nomenclature qu'on a placé de tous temps les activités ancillaires en principe dévolues aux ISBL : secours, charité, entraide, et tout ce qui touche la vie privée et la religion* » (Kaminski, 2005).

De même la finesse de la description des professions par les nomenclatures est liée à ces processus socio-historiques de reconnaissance et aux rapports de force dont elles sont le résultat. L'appareil statistique tend ainsi à uniformiser la description des travaux effectués par les femmes, et ce d'autant plus qu'ils sont peu formalisés, proches des « services rendus » dans un cadre domestique. À propos de la nomenclature Insee des professions, Thomas Amossé note comment « *aujourd'hui encore, le détail statistique des professions masculines contraste avec l'imprécision des contours de l'activité féminine (...) dans la nomenclature socioprofessionnelle de l'Insee, on peut ainsi opposer les emplois masculins, découpés*

⁶ Ce sont des femmes à 98%

finement en métiers, distingués en fonction des systèmes productifs, hiérarchisés selon les niveaux de qualification, aux emplois féminins où les qualifications sont peu précises et les hiérarchies peu présentes (...) les professions féminines sont trois fois moins nombreuses que les professions masculines et elles ont en moyenne des effectifs trois fois supérieurs » (Amossé, 2004). Ainsi, tout se passe comme si les activités salariées réalisées par les femmes étaient toutes plus ou moins « polyvalentes »⁷ et, comme telles, réductibles à l'état de « services » indifférenciés. L'échelle des hiérarchies de qualification tend alors à s'aplatir, gonflant, dans les OES, la catégorie des employés et surtout celle des « professions intermédiaires », qui représentent 33,2% des salarié.e.s, pour 21,2% dans le privé lucratif et 23% dans le public (ONESS, 2009), et même 36,5% dans les seules associations (Tchernonog, 2007).

Cela tend aussi à faire apparaître des salarié.e.s des OES surdiplômé.e.s par rapport à la classification du poste qu'il-elle-s occupent et pourrait expliquer une partie de l'injustice salariale subie, en comparaison des autres secteurs. Il s'agirait alors, non pas tant d'une propension des OES à sous-payer leurs salarié.e.s, que de la traduction, dans des organisations employant majoritairement des femmes pour effectuer du *care*, c'est-à-dire des travaux... de femmes, de la moindre valeur sociale accordée à ces travaux⁸.

Quoi qu'il en soit, les statistiques disponibles concernant l'emploi dans les OES souffrent manifestement de lacunes et d'imprécisions, pour partie liées à leur positionnement dans le *care* et aux difficultés conséquentes d'objectivation d'un travail le plus souvent invisible.

3. Des difficultés du chiffrage à la méconnaissance de l'apport des OES par les pouvoirs publics... des indicateurs nécessaires pour la reconnaissance

Ces difficultés ne constitueraient qu'un problème mineur, d'ordre purement académique, si elles ne débouchaient sur une méconnaissance de l'activité des OES dans le grand public, et plus encore auprès des pouvoirs publics, notamment des collectivités locales. Largement sollicitées comme financeurs, ces dernières tendent à s'appuyer sur les chiffres disponibles pour juger de l'opportunité d'accorder, ou non, des crédits à telle ou telle catégorie d'acteurs économiques. Dès lors, la question de la fiabilité de la description chiffrée devient cruciale et si certains tendent à se satisfaire de chiffres de création d'emplois montrant globalement le dynamisme du secteur, les questions de la qualité de l'emploi et de sa mesure ne peuvent plus être ignorées.

Car la mise en forme statistique des emplois comporte un double risque pour les OES : d'une part un risque de méconnaissance, voire de négation de spécificités qui ne seraient pas appréhendées par les indicateurs existants ; d'autre part le risque de se trouver contraintes à s'aligner sur le fonctionnement des organisations à but lucratif pour répondre aux attentes de leurs financeurs, et par là, à rendre plus difficile le travail de *care*.

⁷ Th. Amossé signale cet argument de la polyvalence des tâches effectuées par les secrétaires lors des débats sur la refonte de la nomenclature des professions comme justification du maintien de l'unité de ce groupe, quasi exclusivement féminin, dans la nomenclature, alors qu'elle constitue de loin l'ensemble le plus nombreux (650 000 salariées)

⁸ Cela constitue une nouvelle illustration du principe énoncé par F. Héritier de « valence différentielle des sexes »

Les *a priori* concernant la définition de sens commun de l'emploi conduisent en effet à occulter les caractéristiques du travail de *care*, effectué surtout par les femmes, sous forme domestique ou salariée. Ils peuvent engager les décideurs publics dans des démarches contre-productives. Par exemple, une définition de la qualité de l'emploi qui mettrait l'accent sur le taux d'emploi à temps partiel sans s'intéresser aux déterminants structurels de cette modalité d'emploi et qui inciterait les organisations à accroître les quotités d'emploi de leur salarié.e.s de façon uniforme pourrait être mal reçue par les salariées des services à domicile qui utilisent l'exercice à temps partiel pour protéger leur santé et accroître leur longévité dans l'emploi. Les incertitudes de l'évaluation quantitative de l'emploi comportent donc des risques importants, en engageant les politiques publiques dans des démarches orientées par ces indicateurs défaillants ou mal appropriés. On peut d'ores et déjà observer ici et là, au niveau local, des tentatives de rationalisation des dépenses, qui se révèlent dommageables en termes de conditions de travail, de préservation de la santé et d'égalité professionnelle et peuvent aussi être destructrices de la spécificité du modèle de service porté par les OES.

On peut donc considérer qu'il y a pour l'économie sociale une nécessité vitale d'améliorer la qualité des indicateurs chiffrés utilisés. Rendre compte quantitativement de la réalité du travail dans le domaine du *care* peut sembler particulièrement complexe, mais s'atteler à cette tâche est impératif pour permettre une avancée dans la reconnaissance sociale de ce travail.

Bibliographie :

Albelda R., Duffy M., Folbre N. (2009), *Counting on care work: Human Infrastructure in Massachusetts*, University of Massachusetts.

Amossé T. (2004), "Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale", *Travail, Genre et Sociétés*, n°11, pp. 31-46.

Association Retravailler (2003), *L'égalité en pratique dans les associations*, Rapport à la DIES (Délégation interministérielle à l'économie sociale), juillet.

Bazin C., Malet J. (2009), *La France associative en mouvement, chiffres clés 2009*, Paris, Recherches et Solidarités.

Bec C. (2007), *De l'État social à l'État des droits de l'Homme*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Bessin M., Gaudart C. (2009), "Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ?", *Temporalités*, n° 9, URL : <http://temporalites.revues.org/index979.html>

Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schwebel D., Sonthonnax F. (1985), *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens.

CNIS (2008), "Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir".

Dussuet A. (1997), *Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris, L'Harmattan.

Dussuet A. (2001), "Les emplois familiaux, une forme "féminine" de précarité", pp. 53-66 in *Nouvelles dimensions de la précarité*, Del Sol M., Eydoux A., Gouzien A., Merle P., Turquet P., Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Dussuet A. (2008), "Entre formel et informel, quelle place pour le travail dans les services aux familles développés par les associations ?", *Les Mondes du Travail*, n° 5, pp. 81-94.

Dussuet A., Flahault E., Loiseau D. (2007), *Quelle gestion des ressources humaines dans l'économie sociale ? Entre bénévolat et professionnalisation, la place du travail dans les associations*, Programme de recherche-développement « Pour l'innovation sociale et le développement en économie sociale et solidaire », DIISES, 115 p.

Dussuet A., Lauzanas J-M. (dir.) (2007), *L'économie sociale entre informel et formel. Paradoxes et innovations*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, coll. « Économie et société ».

Flahault E., Guardiola A. (2009), "Genre et associations en Europe : le pouvoir en question", *Informations sociales*, n° 151, janvier-février, "Genre et pouvoir en Europe", pp. 128-136.

Gadrey N., Jany-Catrice F., Pernod-Lemattre M. (2009), "Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle", *Économies et Sociétés*, ISMEA, coll. « socio-économie du travail », pp. 57-86.

Gaudron G. (2009), "L'économie sociale emploie un salarié sur dix en 2006", *Insee Première* n°1224.

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, juin.

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

Insee (2009), *Tableaux statistiques régionaux et nationaux de l'économie sociale*, Paris. http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=eco-sociale®_id=99

Jany-Catrice, F. (2009), "Combien d'emplois dans les services à la personne ? ", *Notes de l'Idies*, coll. Qualité des sources, note de travail, n°6, juillet.

Kaminski Ph. (2005), *Le compte des Institutions Sans But Lucratif (ISBL) en France (année 2002)*, rapport de mission.

Lefebvre M. (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, http://clerse.univ-lille1.fr/spip/IMG/pdf/wp_lefebvre.pdf

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

Lemière S., Silvera R. (2008), "Les différentes facettes des inégalités de salaires entre hommes et femmes", in Cornet A., Laufer J. (dir.), *Genre et Ressources Humaines*, Paris, Vuibert.

Molinier P., Laugier S., Paperman P. (2009), *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Petite Bibliothèque Payot

Molinier P. (2009), “Temps professionnel et temps personnel des travailleuses du care : perméabilité ou clivage ? », *Temporalités*, n° 9, URL : <http://temporalites.revues.org/index988.html>

Molinier P. (2003). *L'énigme de la femme active : Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.

Narcy M. (2007), “La discrimination salariale au sein des secteurs associatif et privé français”, *document de travail ERMES*, n°07-16

Nicole-Drancourt C. (2009), “Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel”, *Temporalités* n° 9, URL : <http://temporalites.revues.org/index1067.html>

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

Reverter-Bañón S., (2008), “Civil Society and Gender Equality: A Theoretical Approach”, *Civil Society Working Paper 24*, London School of Economy (LSE)

Tabariés M., Tchernonog V. (2007), “La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolutions structurelles, évolutions sociétales”, *RECMA (Revue internationale de l'économie sociale)*, n° 303, pp. 10-29.

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