

Monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS

Etude documentaire

*Caractéristiques du salariat,
conditions intrinsèques de l'emploi,
gestion des carrières et des compétences,
satisfaction des salariés,
santé au travail et risques professionnels,
dialogue social*

Avec l'appui de :



Charlotte DUNOYER de SEGONZAC, Chef de projet emploi et ressources humaines

Emmanuelle PARADIS, Chef de projet Prévention et santé au travail

Sylvie KACZMAREK, Chef de projet ingénierie sociale

Sommaire

	Page
Pourquoi une étude sur les conditions de l'emploi dans l'économie sociale ?	3
Première partie : L'emploi dans l'économie sociale	5
1. Les spécificités des quatre « familles » de l'économie sociale	6
1.1. Les associations	6
1.2. Les mutuelles	6
1.3. Les coopératives	7
1.4. Les fondations	7
2. Une grande diversité selon les secteurs d'activité	8
2.1. L'action culturelle, sportive et sociale	8
2.2. L'action sociale, sanitaire et médico-sociale	8
2.3. La mutualité et la protection sociale	10
3. Des activités et métiers très variés	12
3.1. Les métiers de l'animation	12
3.2. D'autres métiers que l'on retrouve de façon transversale dans l'économie sociale	13
3.3. Les métiers de la gestion d'équipements et de services	13
3.4. Les métiers de direction	14
4. La structure salariale de l'économie sociale : les CSP des salariés de l'ESS	15
En conclusion de cette première partie	16
Deuxième partie : Les salariés de l'économie sociale	17
1. Une population salariée très féminine	17
2. L'enjeu majeur de la question des âges	19
3. Des conditions d'emploi marquées par la précarité dans certains secteurs	21
3.1. Turn-over et pérennité des emplois	21
3.2. Les contrats à durée indéterminée ou non	22
3.3. Les contrats aidés	22
3.4. Le recours au travail à temps partiel	23
3.5. Les niveaux de rémunération	24
4. Les horaires atypiques : une réalité dans de nombreux métiers	26
5. Les niveaux de qualification des salariés	28
6. Les parcours professionnels des salariés : une réalité difficile à appréhender	30
6.1. Les secteurs où l'on constate de forts taux d'ancienneté	30
6.2. Les autres secteurs d'activité	30
7. Les absences au travail pour raisons de santé dans l'économie sociale	32
7.1. Arrêts maladie "ordinaire" et accidents de travail : quels liens avec le travail ?	32
7.2. Des taux d'absences pour raisons de santé très différenciés selon les branches professionnelles	33
En conclusion de la deuxième partie	34
Troisième partie : Des ressources au service d'un emploi de qualité	35
1. Un emploi qui « fait sens »	36
2. Une volonté de professionnalisation des salariés qui passe par la formation	38
2.1. Un engagement important en matière de formation continue	38
2.2. Le développement de parcours qualifiants	39
2.3. VAE et alternance	39
2.4. Une nécessaire professionnalisation des dirigeants de l'économie sociale	40
3. Une pratique du dialogue social spécifique	41
3.1. La volonté d'agir	41
3.2. L'innovation	41
4. Des pratiques RH novatrices	42
4.1. Les démarches pour développer la diversité dans l'emploi impulsées par l'Usgeres	42
4.2. Les fiches pratiques Chorum-Uniopss	42
4.3. Quelques exemples d'accords « seniors »	43
5. Une volonté marquée d'améliorer les conditions de travail et d'agir pour la prévention	44
6. Des réseaux actifs qui constituent un soutien important aux structures locales	46
En conclusion de la troisième partie	48
Conclusion	49
Sources et bibliographie	51

Pourquoi une étude sur les conditions de l'emploi dans l'économie sociale ?

La mutuelle CHORUM propose des produits de prévoyance santé, épargne, retraite et ingénierie sociale exclusivement destinés aux entreprises et salariés relevant de l'Économie sociale et solidaire. Dans son mode de gouvernance mutualiste et paritaire, CHORUM agit en collaboration forte avec les partenaires sociaux des différentes branches de l'économie sociale et solidaire et dans une relation de proximité avec ses adhérents. Cette proximité lui permet de bien identifier leurs besoins et leurs enjeux pour apporter des réponses adaptées et accompagner leurs dynamiques de développement.

Pour renforcer les synergies et appuyer son action auprès des organisations professionnelles, des mouvements fédératifs, de leurs centres de ressources et de l'ensemble des salariés, CHORUM a créé CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale, son pôle de recherche et d'action.

CIDES a pour objet de :

- Promouvoir l'identité et les initiatives des acteurs de l'Économie sociale et solidaire.
- Soutenir les structures de l'Économie sociale et solidaire dans leurs projets de développement d'une offre de proximité de qualité et différenciante.
- Accompagner les organismes de l'Économie sociale et solidaire dans leur entrepreneuriat et leur rôle d'employeur, en ressources humaines et en prévention et santé au travail pour le développement de **l'emploi de qualité**.

Le rôle de CIDES est de créer un environnement favorable à l'emploi de qualité dans l'ESS, par le développement de l'emploi, par le renforcement de l'attractivité du secteur, du dialogue social, par l'accompagnement des professionnels dans leur fonction d'employeur.

D'ores et déjà, Chorum a contribué à réaliser des études portant sur l'emploi dans l'économie sociale, et sur la santé au travail et les conditions de travail. Citons notamment l'Atlas de l'Économie Sociale et Solidaire, réalisé avec le CNCRES, et de nombreuses études : « La santé au travail dans l'économie sociale », réalisée avec l'Usgeres, « Vieillesse de la population salariée dans l'ESS et renouvellement des équipes », avec l'observatoire national des CRES, « Absences au travail pour raisons de santé dans l'ESS », avec le CENS, laboratoire de sociologie de l'Université de Nantes...

Il manquait cependant une approche globale des conditions de l'emploi, qui aborde :

- D'une part la question de l'emploi et des problématiques soulevées, notamment celles liées à l'âge et au fort taux de « seniors » dans de nombreux secteurs de l'économie sociale.
- D'autre part le parcours des salariés, la continuité de l'emploi et la soutenabilité du travail.

Accompagner les professionnels pour améliorer la qualité de l'emploi soulève de nombreuses questions : les conditions intrinsèques de l'emploi (rémunérations, contrats de travail...), gestion des carrières et des compétences (formations, prise en compte des âges...), satisfaction au travail des salariés, prévention des risques professionnels, intégration de personnes handicapées et lutte contre les discriminations...

Ceci pose la question des ressources dont dispose l'économie sociale pour répondre aux enjeux actuels.

Nous avons donc réalisé une étude portant sur « **La qualité de l'emploi dans l'économie sociale : conditions d'emploi, contraintes et ressources** ».

Nous nous sommes appuyés pour cette étude sur des éléments existants, données quantitatives et études qualitatives. Les sources utilisées dans cette étude documentaire sont de plusieurs ordres, avec pour objectif de permettre une vision transversale de l'emploi grâce à des études sectorielles ou régionales, portant sur l'économie sociale, l'emploi, les métiers, etc., tout d'abord. Ces sources sont utilement complétées par des données institutionnelles (ministères, INSEE, caisse nationale d'assurance maladie...) et des publications issues de travaux de recherche. Enfin, les observatoires mis en place par les branches de l'économie sociale et les OPCA du secteur constituent une importante source de données.

Les données quantitatives que nous avons rassemblées sont présentées de façon détaillée en annexe.

Dans une première partie, nous abordons la question de l'emploi, en termes de volume et de durée du travail, pour les quatre grandes familles qui composent l'économie sociale, d'abord, puis pour les branches professionnelles et secteurs d'activités que l'on y retrouve. Nous évoquons également des questions telles que la diversité des activités, des contextes d'exercice des emplois correspondants et la grande variété des métiers, mais aussi des statuts des salariés : employés, professions intermédiaires, cadres...

Dans une deuxième partie, nous présentons les salariés de l'économie sociale : sexes, âges, niveaux et types de qualifications, parcours professionnels... Nous abordons également les questions liées aux conditions de l'emploi (contrats précaires, horaires atypiques....).

Enfin, **dans une troisième et dernière partie**, nous identifions les ressources « qualitatives » dont dispose l'économie sociale pour agir sur les conditions de l'emploi : sens de l'action, au service des usagers, et plus largement utilité sociale, présence de bénévoles, pratique du dialogue social, usage de la formation, moyens d'actions...

L'étude indique que l'économie sociale s'affirme comme étant un secteur économique de poids au niveau national (10% de l'ensemble du salariat), avec une croissance de l'emploi de près de 8% entre 2005 et 2007 selon l'INSEE. Par ailleurs, l'emploi dans l'économie sociale se distingue du reste de l'économie nationale du fait qu'il s'organise et s'articule autour de besoins sociaux, nécessairement évolutifs et variés, qui participent à la création d'emplois régulière entretenant une forte croissance. Enfin, une certaine pérennité dans l'emploi est apparente lorsque l'on se concentre sur les secteurs d'activité continue, hors de tout rythme saisonnier.

Néanmoins, l'économie sociale n'en reste pas moins concernée par des problématiques d'emploi telles que sont :

- L'inégale répartition hommes/femmes.
- La précarité.
- L'évolution professionnelle.
- La question des âges.
- La pénibilité au travail.

Première partie : L'emploi dans l'économie sociale

Dans sa définition formelle par l'INSEE, l'économie sociale rassemble les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations.

Les dernières données analysées par l'INSEE portent sur l'année 2007 : l'économie sociale représentait près de 2 250 000 salariés, soit près de 10% de l'ensemble du salariat, 1 865 000 équivalents temps plein (ETP), soit 9,3% des ETP, pour un temps moyen travaillé par salarié de 0,83 ETP pour 0,89 pour l'ensemble du salariat. La masse salariale de l'économie sociale représentait en 2007 8,2% de la masse salariale globale en France.

Le nombre d'employeurs de l'économie sociale était de 215 000 en 2007, soit 9,6% du total des employeurs¹.

Ces quelques éléments montrent l'importance de l'économie sociale dans l'économie globale.

Cependant, il est à souligner que, plus que ces données brutes, c'est la progression de l'emploi dans l'économie sociale qui est un fait d'importance majeure. Selon les données de l'INSEE, de 2005 à 2007, l'emploi dans l'économie sociale a progressé de près de 8%. La récente étude de Recherches et Solidarités², qui porte sur les données 2009, indique un total de 2 300 000 salariés, soit 12% du salariat de l'ensemble du secteur privé, et 10% de la masse salariale distribuée.

Ce poids important de l'économie sociale et la dynamique de progression de l'emploi dans ce secteur, sont donc les premiers constats que l'on peut faire.

Pour analyser les conditions de l'emploi dans l'économie sociale, il est également nécessaire d'en identifier la diversité et les caractéristiques propres des différents secteurs qui composent l'économie sociale. Nous verrons les caractéristiques des quatre grandes familles de l'économie sociale, puis celles, de façon plus fine, des principaux secteurs d'activités que l'on retrouve au sein de l'économie sociale.

Pour terminer cette présentation de l'emploi dans l'économie sociale, nous tenterons d'envisager la diversité des métiers que l'on y rencontre, puis nous identifierons des éléments sur la structure du salariat en termes de statuts.

1. Annexe 1 : Le salariat de l'économie sociale, données générales, pages 4 à 7.

2. « Economie sociale. Bilan de l'emploi 2009 », sous la direction de Cécile Bazin et Jacques Malet, Recherches et Solidarités, juillet 2010.

1. Les spécificités des quatre « familles » de l'économie sociale

Formellement, l'économie sociale rassemble quatre familles, les associations, les mutuelles, les coopératives et les fondations.

Ces familles, différenciées par leurs statuts, ont des réalités différentes du point de vue de l'emploi. Les éléments présentés ici sont issus des données fournies par l'INSEE, présentées en annexe 1 de cette étude.

1.1. Les associations

De nombreux établissements sont gérés par des associations, véritables entreprises de l'économie sociale. L'emploi associatif, bien que souffrant qu'un déficit d'image, représente sinon une alternative, du moins un secteur porteur qui tient une place à part entière dans le monde du travail.

Les associations existent sur l'ensemble du territoire dans des zones rurales ou des quartiers excentrés des centres-villes où parfois les emplois sont rares. Elles jouent alors un rôle non négligeable de lien social en employant des personnes sur place et en proposant des services de proximité indispensables à la vie communautaire.

Les associations représentaient en 2007 85% des établissements employeurs et 78% du salariat de l'économie sociale. La progression de l'emploi y est forte, de plus de 8% entre 2005 et 2007.

Le temps travaillé par salarié y était en moyenne de 0,81 ETP en 2007.

Parmi les associations, le nombre moyen de salariés par établissement employeur était de 10 en 2007, et de 8 ETP.

Dans les petites associations, le rattachement à une convention collective garantissant aux salariés une protection et des droits collectifs n'est pas systématique.

Fréquence d'associations rattachées à une convention collective selon le nombre de salariés³ :

Nombre de salariés	Fréquence de rattachement à une convention
1	23,2 %
2	41,7 %
3 à 9	52,8 %
10 à 29	63,3 %
50 et plus	82 %

1.2. Les mutuelles

Les mutuelles représentaient en 2007 3% des établissements employeurs et 5% du salariat de l'économie sociale. Ce secteur se caractérise par une grande stabilité (progression de l'emploi de 1% entre 2005 et 2007).

3. « Les métamorphoses du monde associatif », Matthieu Hély, PUF, collection Le lien social, Paris, 2009.

Le temps travaillé par salarié y était en moyenne de 0,88 ETP en 2007.

Parmi les mutuelles, le nombre moyen de salariés par établissement employeur était de 17 en 2007, et de 15 ETP.

1.3. Les coopératives

Les coopératives représentaient en 2007 11% des établissements employeurs et près de 13,5% du salariat de l'économie sociale. Ce secteur est également en progression de façon importante (progression de l'emploi de 6% entre 2005 et 2007).

Le temps travaillé par salarié y était en moyenne de 0,94 ETP en 2007.

Parmi les coopératives, le nombre moyen de salariés par établissement employeur était de 13 en 2007, et de 12 ETP.

Les éléments que nous avons rassemblés en annexe 1 portent sur les SCOP, pour lesquelles la majorité des salariés travaille dans des établissements de moins de 50 salariés, et les coopératives de crédits, groupes importants qui rassemblent chacun plusieurs milliers de salariés, répartis dans des établissements de taille relativement importante.

1.4. Les fondations

Les fondations représentaient en 2007 0,5% des établissements employeurs et plus de 2,5% du salariat de l'économie sociale. Ce secteur, faible en effectifs, est cependant en progression de façon importante (progression de l'emploi de plus de 15% entre 2005 et 2007).

Le temps travaillé par salarié y était en moyenne de 0,84 ETP en 2007.

Parmi les fondations, le nombre moyen de salariés par établissement employeur était de 56 en 2007, et de 47 ETP.

Ces éléments sur les grandes familles de l'économie sociale confortent la vision d'une dynamique globale de progression de l'emploi, avec des différences relativement importantes, au niveau du temps de travail, mais surtout au regard de la taille des établissements employeurs.

Cette diversité que l'on commence à approcher est plus importante encore lorsque l'on considère les différents secteurs d'activité de l'économie sociale.

2. Une grande diversité selon les secteurs d'activité

Nous avons rassemblé en annexe 1 de cette étude des éléments sur l'emploi dans les principaux secteurs d'activité de l'économie sociale.

Ces éléments nous permettent de définir de grands secteurs d'activité, avec leurs caractéristiques propres.

2.1. L'action culturelle, sportive et sociale

Nous avons rassemblé sous cet intitulé global des données sur l'animation, la branche des acteurs du lien social et familial (centres sociaux, associations de développement social local et établissements d'accueil de jeunes enfants), les foyers et services de jeunes travailleurs, le logement social, les missions locales, les radios libres, le sport, le tourisme social et familial...

Dans ces secteurs, les établissements dépassent très rarement 100 salariés, et les salariés sont essentiellement concentrés dans les établissements et associations comptant moins de 50 salariés, voire moins de 20 pour certaines branches professionnelles.

L'analyse des salariés des établissements adhérents à Chorum en prévoyance collective indique, pour les secteurs relevant des activités culturelles, sportives et sociales (activités culturelles, sportives, tourisme, crèches, activités récréatives, artistiques...), des moyennes, en nombre de salariés par établissement employeur, allant de 5 à 20 environ. Les établissements les plus importants atteignent rarement 100 salariés⁴.

Les données sur le rapport entre nombre de salariés et nombre d'ETP ne sont pas toujours disponibles, mais celles que nous avons pu rassembler dressent l'image de secteurs d'activités où le travail à temps partiel est important. En annexe 4, les données rassemblées sur le travail à temps partiel montrent une réalité qui va de 74% d'emplois à temps plein dans les missions locales, 65% de temps plein dans les foyers et services pour jeunes travailleurs, à des taux de temps partiels beaucoup plus importants dans l'animation, la branche des acteurs du lien social et familial ou le sport...

2.2. L'action sociale, sanitaire et médico-sociale

Nous avons rassemblé sous cet intitulé plusieurs branches professionnelles, l'aide à domicile, le secteur sanitaire, et le secteur médico-social.

Dans l'aide à domicile, les salariés sont essentiellement employés par des structures ayant de 20 à 500 salariés. Le nombre moyen de salariés par établissement était de 46 en 2008. L'analyse des salariés des établissements adhérents à Chorum en prévoyance collective indique pour le secteur de l'aide à domicile une moyenne de 29 salariés par établissement employeur. 10% des salariés travaillent dans des établissements de plus de 140 salariés.

4. L'analyse de la structure salariale des établissements adhérents en prévoyance collective à Chorum est présentée en annexe 1, pages 8 et 9. Il s'agit d'une analyse du nombre de salariés par établissements, et non par entreprises, afin d'être plus proches des réalités vécues par les salariés.

Le secteur social et médico-social rassemble globalement 900 000 professionnels du travail social, tous statuts confondus⁵. Les emplois en travail social affichent une croissance annuelle (+ 3% par an) en raison de la création d'établissement et de l'extension du nombre de places, des départs à la retraite prévisibles.

Dans le secteur sanitaire, qui rassemble les établissements hospitaliers à but non lucratif, les salariés sont majoritairement rassemblés dans des établissements de taille plus importante. L'analyse des salariés des établissements adhérents à Chorum en prévoyance collective indique pour le secteur des activités hospitalières une moyenne de 102 salariés par établissement employeur. 10% des salariés travaillent dans des établissements de plus de 500 salariés.

Enfin, dans le secteur social et médico-social, qui rassemble à la fois les établissements et services qui s'adressent aux personnes en situation de handicap et les structures d'action sociale, l'analyse des salariés des établissements adhérents à Chorum en prévoyance collective indique pour les secteurs d'activité relevant de cette branche (accueil des adultes handicapés, accueil des enfants en difficulté, accueil des enfants handicapés...) des moyennes de 40 à 50 salariés par établissement employeur. De nombreux salariés travaillent dans des établissements de plus de 200 salariés.

Pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale⁶, la croissance annuelle des emplois en travail social est de 3% en raison de la création d'établissements et de l'extension du nombre de places, ainsi que des départs à la retraite prévisibles. Cette branche offre un gisement d'emplois de 50 000 postes annuels. Dans cette branche aux $\frac{3}{4}$ féminine, le taux de temps partiel est passé du tiers au quart des emplois.

Le secteur sanitaire, social et médico-social reste également pour une part sous surveillance de l'Etat. En effet, l'Etat est très attentif aux besoins de recrutement en particulier en ce qui concerne les métiers au service des personnes âgées et handicapées.

Selon le secrétariat d'état à la solidarité, « *On estime qu'à l'horizon 2015, on aura besoin de 400 000 emplois supplémentaires dans ce secteur d'activités (Voir le tableau des métiers). Ce besoin est lié à 200 000 départs en retraite dans les 10 ans à venir et à la nécessité de créer 200 000 emplois nouveaux liés aux mesures nouvelles comme la lutte contre la maladie d'Alzheimer ou l'autisme, et aux créations de places en établissements et services médico-sociaux. Avec ces 400 000 emplois, plus de 1,1 million d'emplois seront au service des personnes dépendantes avant 2015* »⁷

5. Les Activités et les Métiers du secteur social, médico-social et petite enfance, Juillet 2009, Ministère du travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

6. Unifaf, Rapport d'activité national 2007.

7. Conférence de presse de Valérie Létard, 12 février 2008.

Tableau des métiers en 2015 (Source DARES)

Personnes handicapées				Personnes âgées			
Métiers	Effectifs 2015	Créations nettes d'emplois 2005-2015	Taux de croissance annuel	Métiers	Effectifs 2015	Créations nettes d'emplois 2005-2015	Taux de croissance annuel
Aides à domicile, auxiliaires de vie sociale	114 900	41 000	4,5%	Employés de maison	57 200	6 700	1,3%
Aides-soignants	14 200	2 200	1,7%	Aides à domicile, aides ménagères, auxiliaires de vie sociale	390 300	104 300	3,2%
Agents de service dans les établissements	13 800	1 000	0,8%	Aides-soignants à domicile	32 700	14 000	5,8%
Aides médico-psychologiques	17 400	1 200	0,7%	Aides-soignants en établissement	97 900	17 500	2,0%
Infirmiers spécialisés	6 400	1 000	1,6%	Agents de service dans les établissements	124 000	14 900	1,3%
Educateurs, moniteurs d'ESAT, auxiliaires de vie scolaire	116 300	23 000	2,2%	Aides médico-psychologiques	55 400	20 100	4,6%
				Infirmiers à domicile	25 300	5 800	2,6%
				Infirmiers en établissement	30 400	4 700	1,7%
				Personnel éducatif, social et d'animation	27 300	9 500	4,4%

La dynamique est réelle. Cependant, certains secteurs d'activités peinent à renouveler leur personnel. La demande d'embauches est telle que les établissements rencontrent des difficultés de recrutement. Ainsi, c'est le cas pour près de 40% des établissements dans le secteur sanitaire, notamment dans les emplois de soins (infirmiers, aides-soignants). On constate même qu'un professionnel de santé, titulaire du diplôme d'Etat, n'a aucune difficulté à trouver du travail et peut évoluer dans différents services au sein du même établissement⁸.

Pour ce qui est des établissements pour personnes âgées, des difficultés d'embauches existent déjà car ils pâtissent d'un déficit d'attractivité, et nécessitent une qualification à l'embauche.

2.3. La mutualité et la protection sociale

Ce secteur rassemble des établissements de taille beaucoup plus importante que les secteurs d'activité que nous venons d'observer.

Dans les mutuelles, les salariés sont très majoritairement rassemblés dans des établissements ayant des effectifs de plus de 100 salariés. L'analyse des salariés des établissements adhérents à Chorum en prévoyance collective indique pour le secteur mutualiste une moyenne de 30 salariés par établissement employeur. 10% des salariés travaillent dans des établissements de plus de 200 salariés.

Les groupes de protection sociale complémentaire, de prévoyance et de retraite complémentaire comptent souvent plusieurs milliers de salariés. L'analyse des salariés des établissements adhérents à

8. « Le Marché du travail » du 19.02.2010.

Chorum en prévoyance collective indique pour ce secteur une moyenne de 480 salariés par établissement employeur. 10% des salariés travaillent dans des établissements de plus de 2 500 salariés.

3. Des activités et métiers très variés

Nous avons rassemblé en annexe 3 des éléments complets et détaillés sur la diversité des activités et des métiers, y compris au sein de chaque branche professionnelle de l'économie sociale. Des dizaines de domaines d'activités y sont recensés, qu'il ne s'agit pas de reprendre tous ici.

Au niveau des postes proposés, l'économie sociale est d'une extrême richesse. Elle recouvre une large palette de métiers qui font appel à des compétences relevant de nombreux domaines : administratif, technique, gestion, santé, animation, travail social... La variété des champs d'activité, des employeurs et des statuts est un atout pour les personnels en matière de perspectives de carrières.

Dans chaque secteur existent des métiers très variés. Cette diversité se retrouve dans les ateliers et chantiers d'insertion où l'on trouve des activités comme la peinture en bâtiment, les métiers de la récupération, la restauration, la blanchisserie... Autre exemple, dans le tourisme social et familial, la diversité des lieux d'hébergement proposés, des chambres d'hôtes aux campings en passant par les villages de vacances, démultiplient les postes. Dans cette branche, aux métiers de l'animation s'ajoutent les métiers de la restauration et ceux de l'hébergement. Le secteur du logement social, quant à lui, ouvre de nombreuses possibilités des métiers du gardiennage à ceux de la gestion locative, de la maintenance ou encore de la propreté.

Le secteur social et médico-social est caractérisé par une large gamme d'organismes et de services qui offrent des services et des accueils à différents publics : enfants en âge préscolaire, enfants et adolescents en difficulté, enfants et adultes handicapés, adultes en difficulté et personnes âgées. Autant de publics, autant de métiers dédiés, autant de compétences (auxiliaire de petite enfance, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs...).

Dans le secteur de la mutualité et de la protection sociale, les métiers sont aussi d'une très grande diversité, allant de la gestion des adhérents aux métiers de l'assurance et des services supports.

Cependant, on peut prendre l'exemple de quelques familles de métiers que l'on retrouve de façon importante, pour pointer, au-delà de la diversité des métiers, la diversité du contenu des missions et des conditions d'exercice de ces métiers.

3.1. Les métiers de l'animation

Ces métiers se retrouvent dans la branche professionnelle de l'animation, bien sûr, mais aussi dans le secteur des centres sociaux, dans les foyers et services pour jeunes travailleurs, dans les régies de quartiers, le sport, le tourisme social et familial...

Ils s'exercent dans des contextes d'activités variées :

- Activités culturelles.
- Education scolaire et périscolaire.
- Développement local (animation de quartier, animation rurale...).
- Environnement (maisons de la nature, classes de découverte...).
- Action citoyenne.
- Activités scientifiques et techniques.
- Insertion et prévention.
- Accompagnement des usagers en foyers de jeunes travailleurs.

- Animation locale (fêtes de quartiers, jardins associatifs...).
- Gestion et animation de services de proximité.
- Animation sportive.
- Guides accompagnateurs dans le tourisme social et familial.
- ...

Cet exemple montre bien comment, à travers l'ensemble des activités qui sont celles des structures et des branches professionnelles de l'économie sociale, on peut identifier des contextes d'exercice des métiers extrêmement variés.

Cependant, le fait que les métiers de l'animation soient transversaux à plusieurs branches professionnelles montre également la cohérence de nombreuses activités de l'économie sociale, qui ont pour objectif l'accompagnement culturel et l'épanouissement des populations des usagers des associations.

3.2. D'autres métiers que l'on retrouve de façon transversale dans l'économie sociale

Les métiers éducatifs et sociaux, comme les métiers de l'animation, sont présents dans plusieurs secteurs d'activité : l'éducation spécialisée intervient dans le secteur social, dans celui du handicap, les métiers de l'insertion se retrouvent dans le secteur médico-social, dans les ateliers et chantiers d'insertion, dans les missions locales... Les assistantes sociales sont présentes dans ces secteurs, mais aussi dans les centres sociaux.

Les professions de soins se rencontrent également dans le secteur sanitaire, dans le médico-social, dans l'aide à domicile. Les professionnels soignants peuvent exercer en établissements hospitaliers, en établissements d'accueil de personnes âgées, de personnes handicapées, à domicile...

Ces métiers se développent dans plusieurs secteurs de l'économie sociale du fait d'une logique d'action des structures, qui vise à répondre à des besoins sociaux de la population, au niveau local. Que ces besoins sociaux s'expriment sur le plan culturel, social ou sanitaire, ils créent une demande d'accompagnement qui peut s'exprimer de multiples façons, et qui induit cette cohérence de métiers, dans une diversité de contextes et de modes d'interventions.

3.3. Les métiers de la gestion d'équipements et de services

Les activités de l'économie sociale s'exercent souvent dans des équipements ou établissements permettant l'accueil des usagers, de façon temporaire ou plus longue, avec hébergement ou non, ou tout simplement l'organisation d'une offre de services en direction d'usagers.

De ce fait, on retrouve de façon transversale, dans les différentes branches professionnelles de l'économie sociale, des métiers de gestion d'équipements et de services :

- Gestion d'équipements sportifs ou culturels.
- Accueil et hébergement de loisirs individuels et collectifs.
- Gestion d'hébergements (dont gouvernantes, accueil, blanchisserie...).
- Métiers de la restauration.
- Economat.
- Gestion de services urbains (cafés, restaurants associatifs, ateliers, points multimédias...).
- Gestion de projets techniques.

- Location de matériel de transport, de loisirs...
- Maîtresses de maison dans le secteur médico-social.
- Gestion des adhérents dans les mutuelles (contrats, prestations...).

Là aussi, on constate une très grande diversité de fonctions et de contextes de mise en œuvre des activités des structures, mais une logique générale commune, qui vise à développer une offre de services correspondant à la grande diversité des besoins sociaux.

3.4. Les métiers de direction

Après avoir envisagé ces familles de métiers que l'on retrouve de façon transversale dans les différents secteurs de l'économie sociale, il est important de s'arrêter sur les fonctions de direction.

Les effectifs moyens des fonctions de direction se situent autour de 10% de l'ensemble des salariés, excepté dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (3%) : 7% dans les métiers du tourisme social et familial, 8,6% dans la petite enfance, 11% dans les foyers et services pour les jeunes travailleurs, 12% dans les centres sociaux.

Cette part de l'effectif que représentent les fonctions de direction est à rapporter aux effectifs globaux des structures de ces différents secteurs d'activité. En effet, la présence d'un directeur est une nécessité, que l'association ait 10 salariés ou qu'elle en ait 200.

Cependant, ces différences d'effectifs ont un très grand rôle dans la définition des fonctions de direction. Dans les secteurs où les effectifs sont faibles, les directeurs d'associations ou d'établissements ont des fonctions beaucoup plus polyvalentes que lorsque les effectifs sont importants et la spécialisation plus marquée.

Dans la branche du tourisme social et familial, par exemple, l'observatoire de branche a fait une enquête qui montre le très fort taux de polyvalence des salariés, qui s'exprime sous plusieurs formes : « polyvalence simple », permettant d'assurer deux missions distinctes dans le cadre d'un emploi, ou « pluriactivité », permettant la prise en charge par une équipe réduite, dont le directeur fait partie, d'une multiplicité d'activités⁹.

9. Voir annexe 3.

4. La structure salariale de l'économie sociale : les CSP des salariés de l'ESS

Nous allons aborder maintenant le dernier élément permettant de décrire l'emploi dans l'économie sociale, les statuts des salariés¹⁰.

En 2007, dans les associations, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 12,3%, celle des employés de 39,1%, celle des professions intermédiaires de 32,1% et celle des cadres de 15%.

Ces données recouvrent des disparités importantes. En effet, dans les données rassemblées en annexe 2, on constate que dans la branche du sport, les cadres ne représentent que 8,7% des salariés, et les employés 72,3%.

Dans les mutuelles, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 2,9%, celle des employés de 44,4%, celle des professions intermédiaires de 33,8% et celle des cadres de 18,1%. Cependant, selon l'OEMM, en 2006, les employés représentaient 56,4% des effectifs du secteur mutualiste¹¹. Dans les organismes de protection sociale complémentaire, plus de 80% des salariés embauchés étaient des employés en 2008. Dans les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, les employés représentaient 50,8% des salariés en 2008 également.

Dans les coopératives, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 21,3%, celle des employés de 20,8%, celle des professions intermédiaires de 40% et celle des cadres de 17,5%.

Dans les fondations, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 8,2%, celle des employés de 40,6%, celle des professions intermédiaires de 36% et celle des cadres de 15%.

Sur les trois années de 2005 à 2007, alors que l'emploi progressait fortement dans les différents secteurs de l'économie sociale, les proportions d'ouvriers, d'employées, de professions intermédiaires et de cadres restaient globalement stables, sans qu'on puisse noter d'évolutions significatives.

Pour l'ensemble du salariat du secteur privé, économie sociale et secteur lucratif confondus, en 2007, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 26,1%, celle des employés de 32%, celle des professions intermédiaires de 23,3% et celle des cadres de 18%.

D'après les données fournies par l'INSEE, on constate que la proportion de cadres parmi les salariés est sensiblement la même dans l'économie sociale et hors économie sociale. Hormis dans les coopératives, il y a proportionnellement moins de salariés ayant le statut d'ouvrier dans l'économie sociale que hors économie sociale. On constate également, dans les coopératives et dans les fondations, une part de salariés rattachés aux professions intermédiaires nettement supérieure à la moyenne de cette catégorie, si l'on considère l'ensemble du salariat.

10. Voir annexe 1.

11. Voir annexe 2.

En conclusion de cette première partie

Dans cette première approche de l'emploi dans l'économie sociale, nous avons dressé le tableau d'un secteur d'activités dynamique, où les créations d'emplois sont importantes et continues, en lien avec une demande sociale forte.

Cette dynamique devrait se poursuivre, plusieurs études prospectives le démontrent.

Les structures employeurs sont en moyenne de petite taille, avec de fortes disparités. Les fondations, le secteur sanitaire, sociale et médico-social, l'aide à domicile, la mutualité et les organismes de protection sociale complémentaire ont des établissements de taille plus importante.

Globalement, le travail à temps partiel est répandu, essentiellement dans le secteur associatif.

Ces emplois s'exercent dans des activités extrêmement variées, mais s'inscrivant dans une logique commune, celle de la réponse à des besoins sociaux de proximité. De ce fait, on retrouve certaines grandes familles de métiers, métiers de l'animation, métiers éducatifs et sociaux, métiers des soins, de la gestion d'équipements...

Si l'on rencontre moins d'ouvriers dans l'économie sociale que dans l'ensemble du salariat, globalement, cependant, la répartition des emplois entre les statuts d'employés, de professions intermédiaires et de cadres ne présente pas de spécificité. La forte proportion de personnels de direction est due à la petite taille des structures, notamment dans le secteur associatif, et se double de ce fait d'une grande polyvalence des fonctions.

Deuxième partie : Les salariés de l'économie sociale

Après avoir envisagé le cadre général de l'emploi dans l'économie sociale, nous allons maintenant nous intéresser aux salariés eux-mêmes et à leurs conditions d'emploi : sexes, âges, précarité ou stabilité de l'emploi, horaires de travail, qualifications, parcours, telles sont les questions que nous allons aborder dans cette deuxième partie.

1. Une population salariée très féminine

Le secteur de l'économie sociale est un secteur à fort taux de féminisation. Globalement, 61% des emplois de l'économie sociale sont occupés par des femmes. Cette féminisation est nettement supérieure à celle de l'économie classique où le taux est de 43%¹² à 45%¹³. Globalement, dans le secteur associatif, l'INSEE dénombrait 69% de femmes en 2007.

Cette différence est surtout liée à la nature des activités : éducation, action sociale, santé. Ces professions sont marquées par une tradition de prise en charge d'ordre maternel ou domestique. De plus, nous le verrons, les statuts précaires et les bas niveaux de salaires contribuent à faire des emplois de l'économie sociale des « deuxièmes salaires » pour les ménages.

On peut identifier un premier groupe parmi les secteurs d'activité les plus féminisés :

- 97,65% des emplois dans l'aide à domicile.
- 97% dans les métiers de la petite enfance, et globalement 74% dans l'ensemble de la branche des acteurs du lien social et familial.
- 82% des emplois en mutualité selon la branche professionnelle, 72% selon l'INSEE.
- 77% de femmes dans les établissements sanitaires.
- 76% des emplois dans les missions locales.
- 72,1% dans les secteurs de la protection sociale et de la retraite complémentaire.
- L'INSEE dénombre 72% de femmes dans les fondations.
- 70% de femmes dans le secteur social et médico-social.

Dans d'autres secteurs, si elles ne sont pas aussi présentes, les femmes restent majoritaires :

- 62% des emplois dans l'animation.
- 62% également dans le mouvement Pact-Arim.
- 59,5% dans les foyers et services pour jeunes travailleurs. Dans ce secteur, cependant, certains emplois sont féminins à plus de 80% : réceptionnistes, agents administratifs...).

Enfin, quelques secteurs de l'économie sociale, ou certains métiers, rassemblent davantage d'hommes que de femmes :

- 82% d'hommes parmi les animateurs-moniteurs dans le tourisme social.
- 60 à 65 % d'hommes dans les métiers du sport.
- Les métiers d'agents techniques, ainsi que les métiers de la restauration, sont également des métiers à forte prédominance masculine.

12. INSEE Poitou-Charentes, « Les Cahiers de décimal », n°42.

13. Les données INSEE présentées en annexe 1 montrent qu'en 2007, dans le salariat hors économie sociale, la part des femmes était de 45,6%.

Les femmes sont non seulement concentrées dans les métiers de la santé ou les emplois à domicile mais aussi parmi les emplois les moins rémunérés du secteur.

Lorsque nous disposons de cette information, nous pouvons constater que les postes de direction sont les seuls postes à dominance masculine. Dans l'économie sociale comme ailleurs, on assiste à la présence du phénomène du « plafond de verre ».

Dans les coopératives, on retrouve une proportion de femmes parmi les salariés plus proche de celle de l'ensemble du salariat : 44,5% de femmes en 2007, un chiffre qui reste stable.

2. L'enjeu majeur de la question des âges

Selon une vision globale, dans un premier temps, nous pouvons relever que, de par son poids dans l'économie nationale, 10% de la masse salariale et une croissance des emplois de près de 5% contre 4% pour le secteur lucratif (entre 2006-2007), et de par sa moyenne d'âge (41% des salariés ont plus de 45 ans et 26,5% plus de 50 ans¹⁴), l'économie sociale est indubitablement concernée par la question de la gestion des âges.

La problématique du renouvellement des postes va particulièrement s'imposer au secteur sanitaire et social parce qu'il représente le premier secteur de l'économie sociale avec plus de 45% des effectifs au 1er janvier 2008, mais aussi de par :

- une forte dynamique de l'emploi avec un taux de croissance des emplois de 5,04% (2006-2007),
- un vieillissement du secteur avec 13% des salariés âgés de 55 ans et plus, et 43% des salariés 45 ans et plus, laissant présager un départ sur deux à la retraite à l'horizon 2025¹⁵.

Proportionnellement, les associations du secteur sanitaire et social sont les plus impactées en cela qu'elles regroupent 92% des effectifs, à majorité féminine tel que précédemment exposé. Enfin, il est à noter que les départs à la retraite vont concerner 14,3% des postes de cadres ou chefs d'entreprise pour les salariés de 55 ans et plus.

En regard de ce qui vient d'être présenté, et pour l'ensemble de l'économie sociale, les données que nous avons rassemblées permettent de dresser le tableau d'une population salariée relativement âgée, du moins dans certains secteurs. Nous pouvons selon les cas identifier la part des plus de 45 ans, celle des plus de 50 ans, et celle des plus de 55 ans.

Voici une synthèse des données recueillies¹⁶. Pour chacune de ces catégories, nous décomptons l'ensemble de la population concernée. Il faut donc lire ces rubriques ainsi : « part des plus de 45 ans, **dont** part des plus de 50 ans, **dont** part des plus de 55 ans ».

Part globale des plus de 40 ou 45 ans parmi les salariés :

- Aide à domicile : 70% ayant 40 ans et plus, et 44% ayant 45 ans et plus.
- Retraite complémentaire et prévoyance : 56% ayant 40 ans et plus.
- Mutualité : 45% ayant 45 ans et plus.
- Foyers et services de jeunes travailleurs : 42,5% ayant 46 ans et plus.
- Logement social (mouvement Pact-Arim) : 36,6% ayant 45 ans et plus.
- Etablissements d'accueil de jeunes enfants (crèches) : 25% ayant 45 ans et plus.
- Centres sociaux et associations de développement social local : 24% ayant 45 ans et plus.
- Animation : 20% ayant 41 ans et plus.

Part des plus de 50 ans parmi les salariés :

- Aide à domicile : 35%.
- Mutualité : 28,5%.
- Missions locales : 13,6%.
- Animation : 11%.

14. « Vieillissement de la population salariée de l'économie sociale et solidaire », étude CNCRES-Chorum, 2010. Source Insee, p.10.

15. Ibid. p.18. Entre 2006 et 2007.

16. Pour davantage de détails, se reporter aux éléments rassemblés en annexes.

Part des plus de 55 ans parmi les salariés :

- Secteur social et médico-social : 30%.
- Retraite complémentaire et prévoyance : 29,4%.
- Mutualité : 13%.
- Foyers et services de jeunes travailleurs : 12,4%.
- Logement social : 8,9%.
- Centres sociaux : 8%.
- Animation : 4,2%, mais seulement 1,7% au sein des métiers de l'animation à proprement parler.
- Crèches : 4%.

Lorsque nous avons des informations sur l'âge moyen des salariés, nous constatons également qu'il est élevé dans certains secteurs :

- Secteur social et médico-social : 44 ans.
- Secteur sanitaire : 43 ans.
- Aide à domicile : 42 ans.
- Secteurs de la protection sociale et de la retraite complémentaire : 42 ans.
- Crèches relevant de la convention collective FEHAP : 41,2 ans.
- Branche des acteurs du lien social et familial : 34 ans pour les hommes, 36 ans pour les femmes.

Ces données dressent un tableau contrasté, de certains secteurs où les âges sont élevés et d'autres où au contraire les salariés sont jeunes.

Dans les secteurs d'activités où les âges sont élevés (aide à domicile, mutualité, secteur sanitaire, social et médico-social surtout), les problématiques liées à cette question sont importantes. Pour les salariés, ce qui est en jeu est d'abord la soutenabilité du travail, la capacité physique et psychique à réaliser les missions qui leur sont confiées jusqu'à l'âge de la retraite, notamment dans le contexte actuel de réforme des retraites. Il s'agit également, du point de vue des salariés, d'envisager de longues carrières au sein desquelles les évolutions professionnelles ne sont pas simples à mettre en œuvre.

Pour les structures elles-mêmes, les enjeux sont également très importants. La pyramide des âges dans ces secteurs laisse présager des départs en retraite massifs, ce qui amènera à des difficultés de recrutement, d'intégration et de formation des nouveaux salariés, des problèmes de qualification, etc.

Dans les secteurs d'activité où au contraire la proportion de salariés jeunes est importante, cela pose plusieurs types de questions. Dans certains secteurs, comme la petite enfance, où l'intensité du travail est forte tant physiquement que psychiquement, on peut supposer que les salariés, au bout d'une certaine durée de carrière, cherchent à quitter leur activité pour d'autres qui les engageront personnellement de façon moins importante. Dans d'autres, où les emplois, nous le verrons, comportent une part importante de précarité et de saisonnalité, comme l'animation ou le sport, la question qui se pose aux salariés est celle d'une insertion durable dans l'emploi, qui peut se faire dans d'autres secteurs pour une part d'entre eux.

Pour les structures, ces départs importants de salariés au bout de quelques années d'exercice posent la question de l'investissement en formation, en professionnalisation, en accompagnement des projets des associations, qui est en permanence à reconstruire.

3. Des conditions d'emploi marquées par la précarité dans certains secteurs

Face à cette extrême diversité des emplois et à ce vivier potentiel de postes ouverts, il convient de s'intéresser aux types de contrats proposés.

3.1. Turn-over et pérennité des emplois

Les constats chiffrés montrent la pérennité de nombreux contrats même s'il existe dans certains domaines un fort turn-over.

Quelques éléments sur l'ancienneté des salariés :

- Branche des acteurs du lien social et familial (hors salariés occasionnels) : 4 ans.
- Foyers et services pour jeunes travailleurs : 27% des salariés ont moins de deux ans d'ancienneté, mais 33% ont plus de 10 ans d'ancienneté.
- Dans les missions locales, 49% des salariés ont moins de cinq ans d'ancienneté, et 10,3% moins d'un an.
- Petite enfance : l'ancienneté moyenne est de 5 ans.
- Mutualité : les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté représentent moins de 8% de l'ensemble, et près de 60% ont 10 ans d'ancienneté et plus.
- Retraite complémentaire et prévoyance : l'ancienneté moyenne est de 15,3 ans, l'ancienneté médiane est de 12,5 ans.

La rotation de l'emploi, ou « turn-over », est un indicateur important en matière de prévention d'analyse des conditions de l'emploi et des conditions de travail. Le taux de rotation moyen en France est de 10 à 12%, et de 13 à 15% dans le secteur tertiaire.

On calcule le taux de turn-over sur un an de la façon suivante :

$$\frac{[(\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) \div 2]}{\text{Nombre initial de salariés en début d'année}}$$

Voici les taux moyens de turn-over qui sont constatés dans certains secteurs :

- Branche des acteurs du lien social et familial : 14% si l'on ne tient compte que des CDI.
- Centres sociaux : 44%
- Associations de développement social local : 33%.
- Petite enfance : 18%.
- Retraite complémentaire et prévoyance : 21,1% sur l'ensemble des salariés, de 3 à 8% selon les métiers sur les CDI.

La diversité de ces données ne permet pas de comparaison précise, mais dresse le portrait de secteurs où les situations sont variées. Les secteurs où l'ancienneté est importante et le turn-over faible rejoignent ceux où les âges sont élevés, que nous avons identifiés dans le point précédent, portant sur la question des âges. Les problématiques soulevées sont les mêmes : soutenabilité du travail, évolutions des carrières, lorsque les salariés restent longtemps dans une même structure, voire un même poste, investissement en formation et en professionnalisation lorsque le turn-over est élevé.

Globalement cependant, on constate que le turn-over n'est pas très important si l'on tient compte seulement des CDI. La question est donc essentiellement celle de la stabilisation des emplois.

Dans les SCOP, le taux de sociétariat à plus de deux ans est de 85%, ce qui montre aussi une stabilité de l'emploi.

3.2. Les contrats à durée indéterminée ou non

La proportion des contrats à durée indéterminée est importante dans la protection sociale et les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance (95%), la mutualité (89%), le secteur sanitaire (90%), les missions locales (90%), le social et médico-social (80%), les foyers et services pour jeunes travailleurs (80%), le mouvement Pact-Arim...

Dans ces secteurs, l'activité est stable et continue, elle connaît peu de saisonnalité. L'usage des CDD correspond à des périodes de surcroît temporaire de la charge de travail.

Dans d'autres secteurs, la part des CDI est moins importante :

- Animation : 58%.
- Acteurs du lien social et familial : 52%, mais 49% dans les centres sociaux, et 69% dans les établissements d'accueil de jeunes enfants.
- Sport : 56%, mais 13% seulement parmi les emplois sportifs.
- Tourisme social et familial : faible proportion de CDI.

Ces secteurs où le taux de CDI est plus faible correspondent à des activités marquées par une forte saisonnalité, liée au calendrier scolaire, aux périodes de vacances familiales. Le caractère temporaire de nombreux emplois est intrinsèquement lié à la nature des activités déployées, qui correspondent souvent à des offres ponctuelles d'activités nécessitant un encadrement spécialisé (danse, chant, activités sportives, ateliers techniques, alphabétisation, les exemples sont multiples).

3.3. Les contrats aidés

Une autre caractéristique de l'économie sociale, et en particulier des employeurs associatifs, est le recours à des contrats aidés : 19% dans l'animation, 16% dans la branche des acteurs du lien social et familial, 12,5% dans les foyers et services pour jeunes travailleurs.

Pour 89 421 contrats aidés en 2005, 7,5% sont des contrats d'emploi associatif. Selon les travaux de Matthieu Hély, la part des contrats aidés diminue du fait de la suppression de plusieurs types de contrats (contrats emplois solidarité, et emplois consolidés)¹⁷.

Dans l'économie sociale, les contrats aidés offrent un cadre adapté pour à la fois : satisfaire les besoins émergents, répondre à la diversification des profils et intervenants au sein des structures, réaliser des pré-recrutements structurés garantissant un accès ou un retour à un emploi durable, initier un parcours favorisant une promotion professionnelle via des dispositifs adaptés.

Ces contrats présentent une souplesse d'adaptation aux besoins des structures et des bénéficiaires. Ils doivent néanmoins, selon Matthieu Hély, s'inscrire dans un projet professionnel qualifiant pour conduire vers un emploi durable. En effet, cette catégorie d'emploi prive les titulaires de certains droits sociaux attachés au statut de salarié de droit commun. Ils dérogent à la législation du travail et ne sont soumis à aucune obligation de formation professionnelle de la part de l'employeur. Par ailleurs, l'Etat se substitue

17. « Les métamorphoses du monde associatif », Matthieu Hély, PUF, collection Le lien social, Paris, 2009.

à l'employeur dans le versement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pendant la durée du contrat.

Les contrats aidés représentent par ailleurs des emplois spécifiques au secteur de l'insertion. Ils correspondent à des formes d'emploi qui permettent à des personnes en situation d'éloignement de l'emploi, du fait de leur parcours de vie, voire de précarité, de reprendre progressivement une activité, et même une vie sociale.

3.4. Le recours au travail à temps partiel

Le temps partiel constitue également une caractéristique de certains secteurs de l'économie sociale.

Certains secteurs sont peu concernés :

- Mutualité : 82% des emplois sont à temps plein.
- Retraite complémentaire et prévoyance : 85,6% des emplois sont à temps plein.

Certains secteurs sont concernés de façon notable, mais ont cependant un taux de salariés à temps plein qui reste important :

- Foyers et services pour jeunes travailleurs : 65% d'emplois à temps plein.
- Missions locales : 73,7% d'emplois à temps plein.
- Etablissements sanitaires : 22% des emplois sont à temps partiel.
- Secteur social et médico-social : le volume des emplois à temps partiel est de 25% dans les établissements pour adultes en difficulté, de 33% dans ceux pour personnes âgées, et plus important dans les établissements et services accueillant des personnes handicapées.

D'autres secteurs sont fortement marqués par le recours au travail à temps partiel :

- Animation : 75% des emplois sont à temps partiel.
- Branche des acteurs du lien social et familial : seulement 25% des salariés sont en CDI à temps plein, et 31% des salariés au total travaillent à temps plein.
- Petite enfance : 34% des salariés sont à temps plein.
- Sport : 2/3 des salariés sont à temps partiel.
- Aide à domicile : le temps de travail annuel moyen est de 600 heures en mode mandataire, et de 800 heures en mode prestataire¹⁸.

Notons que ces données sont plus marquées pour les femmes : 28% seulement des femmes travaillent à temps plein dans la branche des acteurs du lien social et familial, 61% dans les foyers et services pour jeunes travailleurs.

Le travail à temps partiel peut recouvrir des réalités multiples. Dans certains secteurs, il est lié à la nature très ponctuelle de l'activité, qui nécessite une grande spécialisation mais ne se met en place que sur des créneaux horaires courts. C'est le cas de certaines activités de l'animation, du sport, des centres sociaux... On le voit bien lorsque l'on constate que le salaire moyen annuel dans le sport était d'environ 2 500 € en 2005.

Dans d'autres cas, il s'agit de temps partiels correspondant à des temps de travail plus importants en volume, qui peuvent aller de 70% à 90% du temps plein. Le recours au temps partiel peut être dû aux conditions pratiques dans lesquelles s'exerce l'activité. Dans l'aide à domicile, notamment, les plages horaires dans lesquelles peut s'exercer une activité d'accompagnement des personnes âgées

18. Le temps de travail annuel pour un contrat à 35H à temps plein est de 1 820 heures/an.

dépendantes sont conditionnées par cette activité (aide au lever, aux repas, au coucher...). Le temps de travail alterne donc avec d'importantes plages horaires non travaillées.

De plus, ces temps partiels peuvent être « choisis » pour compenser l'intensité physique et psychique du travail. Dans de nombreuses associations d'aide à domicile, ou dans le secteur de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, ces situations se retrouvent. Une étude réalisée par Chorum auprès d'une association qui accompagne des personnes sourdes et malentendantes dans une insertion scolaire ou professionnelle montre cette motivation des salariés pour recourir au temps partiel¹⁹.

3.5. Les niveaux de rémunération

Le rapport de R&S de septembre 2008 indique que les salariés de l'économie sociale représentent 11,8% du total des salariés et 9,5% de la masse salariale²⁰, ce qui indique une moyenne plus basse dans l'économie sociale que dans le reste du salariat. Ce constat peut également être dressé à partir des données INSEE présentées en annexe 1 : si le poids des ETP recensés dans l'économie sociale représente 9,3% de l'ensemble des ETP en 2007, tous secteurs confondus, celui des rémunérations n'est que de 8,2% de l'ensemble des rémunérations versées.

De façon plus générale, les situations sont contrastées en fonction des secteurs que l'on observe.

Le rapport de R&S indique que les associations représentent 77% des emplois de l'économie sociale en 2007 mais 69% de la masse salariale, tandis que le secteur mutualiste représente 13% de l'emploi dans l'économie sociale et 16% de sa masse salariale²¹.

Selon plusieurs études régionales, les coopératives versent en moyenne des salaires plus élevés que dans les services hors économie sociale, les mutuelles sont dans la norme des services et les salaires sont plus modestes dans les associations :

- Une étude réalisée en Bourgogne en 2004 mentionne 21 500 € nets par an en moyenne dans les coopératives (55% de cadres et professions intermédiaires, 60% d'hommes, 90% d'emplois à temps complet, ce qui constituent des différences importantes avec la situation dans les services de façon générale), 16 100 € nets par an dans les mutuelles et 14 200 € nets par an dans les associations²².
- Une étude menée en Champagne-Ardenne en 2005 cite un salaire net horaire moyen allant de 9,6 € dans les associations à 13,9 € dans les coopératives²³.
- Une étude menée en Aquitaine, qui porte sur la situation en 2004, présente des salaires horaires nets moyens allant de 8,25 € dans les associations culturelles et sportives, ou 8,75 € dans les associations sociales, à 12,95 € dans les mutuelles²⁴.

L'importance des statuts précaires a également une incidence directe sur le montant des rémunérations. Lors de son intervention aux « Débats d'Eurogip », le 20 octobre 2008, Bernard

19. Etude sur le métier d'interface de communication dans une association, <http://cides.chorum.fr> → « Nos outils » → « Etudes ».

20. « L'emploi dans l'économie sociale, Bilan 2007 », Recherches & Solidarités, sous la direction de C. Bazin et J. Malet, septembre 2008, p. 18.

21. Ibid., pages 21 et 27.

22. « Economie sociale et solidaire en Bourgogne », INSEE 2004.

23. « L'économie sociale de Champagne-Ardenne : Un salarié sur dix, un établissement sur dix », étude réalisée par l'INSEE Champagne-Ardenne, la CRES de Champagne-Ardenne, l'Université de Reims, le Conseil Régional et la préfecture, 2006.

24. « Chiffres-clés de l'économie sociale et solidaire en Aquitaine », étude réalisée par la CRESS Aquitaine et la préfecture d'Aquitaine, 2006.

Senault²⁵ indiquait que les aides à domicile mettent, du fait de la pratique des temps partiels, en moyenne 8 ou 9 ans à atteindre le niveau du SMIC.

Globalement, si « le salaire moyen par personne varie très fortement, en fonction du temps travaillé d'une part, et du degré de qualification d'autre part »²⁶, il est cependant assez faible dans de nombreux secteurs de l'économie sociale. L'étude du CerPhi parle de 11 000 € annuels dans l'aide à domicile, 13 000 € dans le sport et les activités culturelles et artistiques, soit de 917 à 1 083 € par mois en moyenne selon les secteurs.

Pour disposer de quelques éléments de comparaison (données INSEE 2006) :

- En 2006, le niveau de vie médian était de 1 470 € par mois²⁷.
- Le seuil de pauvreté était de 880 € par mois.
- Le salaire médian était de 1 555 € par mois²⁸.

25. Coordonnateur de la Mission nationale « Prévention des risques professionnels dans les métiers de l'aide et du soin à domicile » de la CNAMTS.

26. « La France associative en mouvement », Centre d'études et de recherche sur la philanthropie (CerPhi), cinquième édition, octobre 2007, p. 43.

27. « Les niveaux de vie en 2006 », L. Goutard et J. Pujol, INSEE.

28. « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », S. Bessière, S. Depil, INSEE.

4. Les horaires atypiques : une réalité dans de nombreux métiers

« L'expression "horaires atypiques" s'applique à tous les aménagements du temps de travail, situés en dehors du cadre de la "semaine standard". Sont inclus également dans cette définition, les horaires étalés ("atomisés") compris entre 7 h et 20 h, dans la mesure où le rythme est désynchronisé, marqué par des "coupures" de durée variable, répétées en cours de journée.

Concrètement, les formes d'aménagement atypique les plus connues sont le travail posté, le travail de nuit et le travail de fin de semaine. (...)

Compte tenu des pratiques sociales les plus courantes, dans le domaine du temps de travail, les précisions suivantes sont apportées, pour définir la semaine standard :

- 5 jours travaillés : du lundi au vendredi,
- les horaires sont compris entre 7 h et 20 h,
- régularité des jours et heures travaillés,
- absence de travail les jours fériés. »²⁹

Travail posté :

Les métiers de l'économie sociale ne sont globalement pas concernés par le travail posté.

Travail de nuit :

Les métiers de l'économie sociale ne sont pas tous concernés par le travail de nuit.

Dans le secteur sanitaire, social et médico-social, assurer la continuité du service, nuit et jour, tout au long de l'année suppose des horaires souvent atypiques. 61,1% des personnels soignants et éducatifs et 43,2% des personnels médico-techniques connaissent des horaires alternants, qui peuvent être des horaires de jour alternants ou des horaires alternants jour/nuit. Le travail exclusivement de nuit concerne 12,2% du personnel soignant et éducatif, et moins de 3 % des autres personnels. Quant aux personnels médicaux, chaque praticien assure en moyenne 16 permanences sur place par an, se trouve d'astreinte 24 jours en moyenne par an.

D'autres secteurs concernés sont les foyers de jeunes travailleurs, les établissements de soins mutualistes. Les régies de quartier peuvent également être concernées.

Travail de fin de semaine et des jours fériés :

De nombreux secteurs de l'économie sociale sont concernés par le travail de fin de semaine : aide à domicile (notamment les métiers des soins à domicile), animation, centres sociaux, foyers de jeunes travailleurs, établissements de soins mutualistes, radios libres, régies de quartier, sport, tourisme social et familial...

29. « Horaires atypiques de travail », Point des connaissances, ED 5023, INRS.

Horaires étalés et marqués par des coupures :

Les métiers de l'économie sociale ne sont pas tous concernés par les horaires étalés et marqués par des coupures. Les secteurs les plus concernés sont surtout l'aide à domicile, ainsi que l'animation.

Absence de régularité des jours travaillés :

Plusieurs secteurs de l'économie sociale peuvent être marqués par ce phénomène : animation, centres sociaux, sport, tourisme social et familial...

5. Les niveaux de qualification des salariés

Les métiers de l'économie sociale relèvent souvent de qualifications qui leur sont propres, qui peuvent être acquises en formation initiale ou continue. Ces qualifications dépendent rarement de l'Education nationale. Elles ont été construites au fur et à mesure de l'évolution des services proposés, des contraintes de qualité, de normes, de la volonté des partenaires sociaux de professionnaliser les interventions... De nombreuses qualifications peuvent donc coexister pour des métiers proches, voire identiques, proposées par différents Ministères et par les branches professionnelles.

Sur le plan des diplômes, le secteur revêt une grande diversité des diplômes génériques avec ensuite en poste une tendance à la spécialisation. Ceci est particulièrement vrai dans le secteur social et médico-social où existent 14 diplômes régis par le code de l'action sociale et des familles, dont certains accessibles sans le baccalauréat. Le foisonnement des diplômes et leur segmentation reflètent la multiplicité des métiers. Mais une fois en poste, la spécialisation intervient fréquemment. En effet le travail d'un éducateur spécialisé n'est pas le même en protection de l'enfance qu'en établissement de type ESAT.

Les niveaux de qualification et les diplômes proposés dans chaque branche professionnelle sont présentés en annexe 5.

Nous avons également pu recueillir des éléments sur les niveaux de formation initiale des salariés, qui sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

Branche ou secteur d'activité	Sans diplôme	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveaux I et II
Animation	7% des recrutements	13% des recrutements	31% des recrutements	31% des recrutements	
Missions locales	2,3% des salariés	8,7% des salariés	19% des salariés	27,9% des salariés	42% des salariés
Golf	12% des salariés	37% des salariés	26% des salariés	25% des salariés	
Mutualité	19,7% des salariés	29,4% des salariés	21,4% des salariés	18,6% des salariés	10,9% des salariés
Retraite complémentaire et prévoyance	8,2% des salariés	18,2% des salariés	23,2% des salariés	25,4% des salariés	24,9% des salariés
Aide à domicile	Formation initiale de niveaux V et VI majoritaire				
Ensemble du salariat³⁰	57,8%		15%	13,5%	13,7%

On constate que le niveau de formation initiale est plus élevé, de façon générale, dans les branches professionnelles de l'économie sociale que dans l'ensemble de la population salariée. Les métiers exercés nécessitent un professionnalisme qui est notamment permis par l'accès à des formations qualifiantes.

30. Population occupée par niveau de diplôme en 2002. Source : enquête emploi 2002, INSEE.

Parmi les secteurs et branches professionnelles pour lesquelles nous n'avons pas ces informations, nous pouvons en identifier certains pour lesquels des obligations de qualification sont requises pour les salariés, par exemple :

- Métiers des soins, à domicile ou en établissement.
- Métiers spécialisés de l'animation et du sport.
- Métiers de la petite enfance.
- Métiers transversaux (comptabilité).
- ...

Cependant, certains secteurs comptent néanmoins une importante proportion de salariés pas ou peu qualifiés. De plus, ces qualifications sont très spécialisées. Dans les métiers de l'aide à domicile, les métiers des soins, ceux du secteur social et médico-social, si l'on prend en compte la pénibilité, l'importance des faibles niveaux de qualification n'est pas un facteur facilitant les reconversions professionnelles éventuelles des salariés.

Dans certains secteurs, les niveaux de formation initiale, par contre, sont très au-delà des niveaux moyens relevés pour l'ensemble du salariat. C'est le cas dans l'animation, les missions locales, mais aussi dans le secteur de la protection sociale complémentaire ou dans celui de la mutualité. Ces hauts niveaux de qualification, s'ils s'accompagnent d'un accès à l'emploi à temps plein, en CDI, et d'une reconnaissance professionnelle, peuvent être des facteurs de stabilité pour les salariés et pour les structures, comme dans les secteurs de la mutualité et de la protection sociale complémentaire.

Dans d'autres secteurs, par contre, où le travail est morcelé et instable, les hauts niveaux de diplômes peuvent être un facteur incitant les salariés, à terme, à quitter ces structures et ces secteurs d'activité.

6. Les parcours professionnels des salariés : une réalité difficile à appréhender

Pour compléter notre approche des salariés de l'économie sociale, il est intéressant d'identifier des éléments généraux sur leurs parcours. Malheureusement, les éléments d'information sur ces parcours sont épars et incomplets.

Ceux que nous avons rassemblés sont présentés en annexe 2.

6.1. Les secteurs où l'on constate de forts taux d'ancienneté

Nous avons vu précédemment que, dans certains secteurs, on peut observer une ancienneté importante des salariés : mutualité, protection sociale complémentaire, secteur sanitaire, social et médico-social notamment.

Dans la mutualité, les motifs de départs sont les suivants :

- Démissions : 31%. Les démissions portent à 90% sur les effectifs commerciaux.
- Retraites : 41%.

Dans le secteur de la protection sociale complémentaire, l'âge moyen de cessation d'activité est de 59,8 ans, ce qui indique une forte proportion de départs pour cause de retraite.

Dans le secteur de la retraite complémentaire et de la prévoyance, les causes de départs sont :

- Démissions : 34,6%.
- Retraites : 37,7%.

Il faut tenir compte, pour comprendre ces données, du fait que les taux de turn-over sont faibles dans ces secteurs d'activités. Les autres causes de départ peuvent être diverses, licenciements, départs pendant la période d'essai, invalidité, décès... Cependant, on peut identifier à travers ces éléments des secteurs d'activité où les salariés aspirent à rester, hormis peut-être le cas des salariés ayant des fonctions commerciales.

6.2. Les autres secteurs d'activité

Dans les autres secteurs, où l'ancienneté est moins importante, et dont on comprend qu'ils ne constituent qu'une étape dans le parcours personnel des salariés, les situations sont très variables.

L'animation, où, nous l'avons vu, les salariés sont jeunes, constitue souvent le premier emploi pour les salariés (20% des recrutés). Pour les autres, plus du tiers vient de la même branche professionnelle, et plus de 50% pour les métiers de l'animation eux-mêmes. 7% viennent de l'économie sociale, hors animation. On observe là un secteur d'activité qui recrute de jeunes salariés de façon importante, et les garde plusieurs années, sur plusieurs postes, dans différentes associations. Cependant, les salariés âgés étant peu nombreux, ces salariés doivent ensuite quitter ce secteur, sans que l'on sache vers quels secteurs d'activité ils se dirigent ensuite. Les départs sont à 64% des démissions, ce qui indique qu'il s'agit du choix des salariés.

Dans l'aide à domicile, où, a contrario, les salariés sont plus âgés, le faible taux de jeunes salariés indique que les intervenants à domicile ont un parcours professionnel et personnel antérieur.

Christelle Avril, qui a réalisé une thèse de sociologie sur les aides à domicile pour personnes âgées, identifie deux sortes de trajectoires sociales menant à l'aide à domicile : une pente vécue comme « négative » mais une meilleure place sociale (pour des femmes qui « ont eu un métier », coiffeuse ou secrétaire par exemple, auquel elles attribuent un prestige social plus important), une pente vécue comme « nulle ou positive » pour des travailleuses pauvres (des femmes pour lesquelles cet emploi est le premier en CDI)³¹.

Nous devons donc constater qu'il y a dans l'économie sociale de grands secteurs d'activité dans lesquels on observe des parcours relativement homogènes, certains étant des secteurs où l'on « passe », par choix ou non, d'autres où l'on « reste ».

31. « S'approprier son travail au bas du salariat. Les aides à domicile pour personnes âgées », Christelle Avril, EHESS, thèse soutenue le 28/11/07. Voir la présentation de la thèse : www.univ-paris8.fr/sociologie/wp-content/uploads/2008/07/christelle-avril-these.pdf.

7. Les absences au travail pour raisons de santé dans l'économie sociale

En 2010, CIDES a décidé de réaliser une importante étude sur les absences au travail des salariés de l'économie sociale³², afin d'appuyer la réflexion menée depuis plusieurs années sur l'accompagnement des structures de l'économie sociale, pour améliorer la connaissance des conditions et déterminants de la santé au travail des salariés dans l'économie sociale.

Cette étude a été réalisée en partenariat avec le CENS, laboratoire de sociologie de l'Université de Nantes.

Elle porte sur les arrêts de travail des salariés assurés en prévoyance collective par Chorum : plus de 25 000 employeurs, plus de 550 000 salariés, et près de 47 000 arrêts de travail pour l'année 2008.

7.1. Arrêts maladie "ordinaire" et accidents de travail : quels liens avec le travail ?

En moyenne 91% des arrêts de travail sont des arrêts pour « maladie ordinaire », et 8% des arrêts pour cause d'accident du travail. Les autres causes d'arrêt (1%) peuvent être des accidents domestiques, des accidents de trajet (très peu nombreux, 3 seulement en 2008), de l'hospitalisation, des congés maternité, des maladies professionnelles (également très peu nombreuses, 4 en 2008). Dans le cas de la maladie ordinaire, le lien avec le travail n'est pas toujours simple à identifier.

Les importantes différences statistiques en fonction des branches et des secteurs d'activités suggèrent toutefois l'existence de liens entre le travail (nature de l'activité, conditions de travail...) et les arrêts pour maladie ordinaire mais aussi entre les profils des salariés (âge, sexe, situation familiale, trajectoire professionnelle, état de santé...) et les arrêts pour maladie ordinaire.

Seule une très faible part des salariés assurés par Chorum a été en arrêt en 2008 : 94,5% n'ont jamais été en arrêt. Les salariés de l'économie sociale sont finalement relativement peu absents, et il est rare qu'ils soient plus d'une fois en arrêt (64% des personnes arrêtées n'ont eu qu'un arrêt). C'est beaucoup moins que pour l'ensemble des actifs : environ 22% des actifs auraient eu recours au moins une fois à un arrêt maladie en 2007 (données CNAMTS).

En 2008, le taux de fréquence des accidents de travail était de 6,6 pour 1 000 (nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés assurés en prévoyance collective par Chorum). Il s'agit donc d'un secteur également nettement moins concerné par les accidents du travail que d'autres, le taux global d'accidents du travail étant de 38 accidents pour mille salariés en 2008 (données CNAMTS).

Quelques éléments complémentaires tirés de cette étude :

- Un effet protecteur de la taille des structures.
- Un effet de l'âge : plus celui-ci augmente, plus le taux d'arrêts pour maladie ou accident de travail est important et plus ces arrêts ont tendance à être longs.
- Davantage d'absences pour raisons de santé en milieu rural.

32. Synthèse disponible sur <http://cides.chorum.fr>

7.2. Des taux d'absences pour raisons de santé très différenciés selon les branches professionnelles

Les secteurs d'activité les plus concernés par les arrêts « maladie ordinaire » et les accidents du travail sont :

- Le secteur sanitaire (CCN 51) : fréquence des arrêts maladie de 269,5 pour 1000, fréquence des accidents du travail de 43,5 pour 1000.
- L'aide à domicile : fréquence des arrêts maladie de 268 pour 1000, fréquence des accidents du travail de 31 pour 1000.
- La petite enfance : fréquence des arrêts maladie de 120 pour 1000, fréquence des accidents du travail de 23 pour 1000.

Les secteurs d'activité les moins concernés par les arrêts « maladie ordinaire » et les accidents du travail sont :

- Le sport : fréquence des arrêts maladie de 12 pour 1000, fréquence des accidents du travail de 1,4 pour 1000.
- L'animation : fréquence des arrêts maladie de 45 pour 1000, fréquence des accidents du travail de 2,7 pour 1000.
- La mutualité : fréquence des arrêts maladie de 49 pour 1000, fréquence des accidents du travail de 2,2 pour 1000.

Dans certaines branches, les arrêts maladie et les arrêts pour accident de travail courts sont plus importants :

- L'aide à domicile : 73% d'arrêts maladie et 62% d'arrêts pour AT de moins d'un mois.
- La petite enfance : 74% d'arrêts maladie et 65% d'arrêts pour AT de moins d'un mois.
- Les centres sociaux : 72% d'arrêts maladie et 64% d'arrêts pour AT de moins d'un mois.
- Le secteur sanitaire (CCN 51) : 75% d'arrêts maladie et 62% d'arrêts pour AT de moins d'un mois.
- Ensemble de l'ESS : 63% d'arrêts maladie et 51% d'arrêts pour AT de moins d'un mois.

Dans d'autres, les arrêts maladie et les arrêts pour accident de travail sont plus longs que pour l'ensemble de l'économie sociale :

- Le secteur médico-social (CCN 66) : 15% d'arrêts maladie et 23% d'arrêts pour AT de plus de 6 mois.
- La mutualité : 17% d'arrêts maladie et 36% d'arrêts pour AT de plus de 6 mois.
- Ensemble de l'ESS : 10% d'arrêts maladie et 16% d'arrêts pour AT de plus de 6 mois.

En conclusion de la deuxième partie

Dans cette deuxième partie, pour mieux approcher la question des conditions de l'emploi dans l'économie sociale, nous avons dressé le tableau des principales caractéristiques des salariés de notre secteur : une population en grande partie féminine, des statuts d'emploi marqués par la précarité dans certains secteurs, travaillant pour nombre d'entre eux en horaires « atypiques » (de nuit, morcelés, le week-end...).

Nous avons pointé de façon plus marquée la question des âges, qui est à considérer tant du point de vue des employeurs que de celui des salariés. Dans les secteurs d'activités où les âges sont élevés, pour les salariés, ce qui est en jeu est d'abord la soutenabilité du travail, ainsi que les perspectives d'évolutions professionnelles. Pour les structures elles-mêmes, les enjeux sont les départs en retraite massifs, ce qui amènera à des difficultés de recrutement, d'intégration et de formation des nouveaux salariés, des problèmes de qualification, etc.

Dans les secteurs d'activité où au contraire la proportion de salariés jeunes est importante, la question qui se pose aux salariés est celle d'une insertion durable dans l'emploi. Pour les structures, les départs importants de salariés au bout de quelques années d'exercice posent la question de l'investissement en formation, en professionnalisation, en accompagnement des projets des associations, qui est en permanence à reconstruire.

Les éléments dont nous disposons sur les parcours professionnels des salariés confortent ces premiers constats.

On constate enfin que le niveau de formation initiale est plus élevé, de façon générale, dans les branches professionnelles de l'économie sociale que dans l'ensemble de la population salariée. Les métiers exercés nécessitent un professionnalisme qui est notamment permis par l'accès à des formations qualifiantes. Cependant, certains secteurs comptent néanmoins une importante proportion de salariés pas ou peu qualifiés.

Pour compléter cette première approche, nous allons maintenant considérer les ressources et moyens dont dispose l'économie sociale pour agir sur les conditions de l'emploi.

Troisième partie : Des ressources au service d'un emploi de qualité

Un emploi important en volume et en progression annuelle, une diversité d'activités et de métiers, une cohérence globale des logiques d'intervention, un salariat qui a pour particularités une forte proportion de femmes, des niveaux de qualification élevés dans la plupart des secteurs, des rémunérations relativement basses, lorsqu'on les compare à celles du secteur à but lucratif... Tels sont les premiers éléments de l'état des lieux que nous avons dressé. Il est important d'y ajouter l'enjeu majeur de la question des âges, qui se pose de différentes manières selon les branches professionnelles et secteur d'activités, et des sujets comme la précarité de l'emploi ou les horaires atypiques, qui se posent dans certains des secteurs d'activité de l'économie sociale, et constituent des éléments déterminants pour analyser les conditions de l'emploi.

Cependant, ces éléments donnent une image extrêmement statique, même si nous avons pu présenter les perspectives d'évolution de l'emploi en volume.

Or, au-delà de sa définition en termes de statuts (associations, mutuelles, coopératives, fondations...) et de non-lucrativité, l'économie sociale se caractérise également, voire surtout, par les projets et les finalités de ses structures, de ses réseaux, et par les valeurs qui y sont attachées, parmi lesquelles la place centrale de l'homme est une constante.

Nous allons constater dans cette troisième partie que ces valeurs ne sont pas que des mots, et qu'elles conduisent à des pratiques, notamment en matière de ressources humaines, très spécifiques à l'économie sociale.

Nous aborderons ici de nombreux exemples, dans des domaines tels que le sens du travail et l'association des salariés aux projets des structures, l'importance accordée à la formation continue et à la qualification des salariés, ainsi qu'à la mise en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels, la place du dialogue social, les innovations en matière de gestion des ressources humaines, la structuration des réseaux qui apportent un soutien actif à l'ensemble de ces démarches, etc.

1. Un emploi qui « fait sens »

Nous avons évoqué dans la première partie la diversité des métiers de l'économie sociale, et leur homogénéité malgré tout, du fait des finalités, de l'utilité sociale des activités déployées.

Une caractéristique forte des structures de l'économie sociale est qu'il s'agit d'organisations porteuses de projets, à la fois en termes de finalités et d'organisation. Une étude menée par Chorum et la Fonda a souligné « *la capacité de l'économie sociale à susciter l'engagement de bénévoles, mais aussi de salariés* », même si « *une grande part des acteurs a le sentiment de vivre une forme de banalisation des projets* »³³.

« *Nombre de personnes (...) sont en recherche de valeurs pour s'engager face à un monde qui leur paraît fermé et traversé de nombreuses inégalités et précarités. (...) Ainsi les salariés acceptent des salaires moins importants que ceux auxquels ils pourraient prétendre dans la fonction publique ou le secteur privé lucratif pour peu qu'ils puissent vivre une expérience qui répond à leur désir "altruiste"*. »³⁴

Cette implication des salariés dans le projet peut également avoir pour conséquence une implication dans la gestion de la structure. « *La grande différence avec les entreprises classiques se situe dans la répartition du pouvoir. Dans les SCOP, les salariés doivent posséder au moins 51% du capital social et 65% des droits de vote. (...) Dans les mutuelles (...), la représentation des salariés au conseil d'administration n'est pas une obligation, mais la pratique est répandue.* »³⁵. Le taux de sociétariat dans les SCOP était de 58% en 2006, et 85% à plus de deux ans de présence au sein de la SCOP (voir annexe 2).

L'étude Chorum-Fonda a montré que, même lorsque les salariés ne perçoivent pas la dimension « associative » et le « projet » de leur structure, ils savent qu'il s'agit d'un organisme à but non lucratif³⁶, conscience renforcée par la coprésence de salariés et de bénévoles, lorsque c'est le cas.

Dans l'ensemble, même si l'organisation des structures de l'économie sociale ne laisse pas toujours une grande place aux salariés (l'étude Chorum-Fonda décrit le management comme « plutôt directif », par exemple³⁷), et si les salaires sont globalement assez bas, on constate une implication dans le projet de la structure qui se traduit souvent par une capacité d'innovation dont on trouve de nombreux exemples³⁸.

Cette implication est renforcée par un investissement fort auprès des usagers, tous types d'activités confondus, et par la proximité, dans de nombreux secteurs, avec des bénévoles fortement investis.

33. « L'articulation entre l'offre des organismes de l'économie sociale, leur management et les aspirations et comportements des nouveaux acteurs salariés et bénévoles », étude Chorum – Fonda soutenue par la Fondation Crédit Coopératif, 2005-2006, p. 17.

34. Etude Chorum – Fonda, p. 19.

35. « Salariés », *Alternatives économiques – Pratique*, N°22, janvier 2006.

36. Etude Chorum – Fonda, p. 28.

37. « *L'accent mis sur les compétences techniques se fait au détriment des compétences managériales. Résultat : des faiblesses sont manifestes pour ce qui relève des capacités à décider, à déléguer, à communiquer ou encore à animer. Il en découle que le mode de management de l'économie sociale est plutôt directif. A la décharge de ses dirigeants salariés, les conseils d'administration précisent rarement ce que pourrait être un mode de management spécifique à l'économie sociale, par exemple en termes de partage des valeurs ou d'altruisme.* », Etude Chorum – Fonda, p. 29.

38. Une étude menée en 2003-2004 par le CEE montre que « *Pour qu'un processus d'innovation s'engage, il faut que la structure reconnaisse à ses salariés une capacité et une légitimité à développer des actions spécifiques, une sorte de spécialisation informelle. (...) Toute innovation demande une certaine liberté d'action.* », et recense de nombreuses pratiques innovantes dans les missions locales. « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », *Connaissance de l'emploi*, CEE, N°12, février 2005.

Les travaux sur la qualité de l'emploi au sein de l'ESS menés sous la direction de Nadine Richez-Battesti confirment la satisfaction que les salariés de l'ESS retirent de leur investissement professionnel : par comparaison avec le secteur privé lucratif et le secteur public, « il apparaît que l'ensemble de l'ESS arrive en meilleure position sur les deux dimensions suivantes : organisation du travail et équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale (...) ; formation et développement des compétences. »³⁹

Cette étude conclut notamment que « l'ESS n'obtient pas de résultats très performants en matière de qualité objective de l'emploi. (...) Malgré ces résultats mitigés, la satisfaction globale au travail semble meilleure que dans le secteur privé lucratif. L'ESS semble également permettre une plus grande égalité entre hommes et femmes, dans la mesure où les écarts salariaux sont moindres au sein des OESS, et faciliter la conciliation vie familiale et vie professionnelle, à travers des horaires de travail réguliers et une organisation du travail adaptée. »⁴⁰

39. « Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? », Colloque de l'ADDES, Paris, 9 novembre 2010, p. 11.

40. « Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle », Synthèse, Décembre 2010, J. Maisonnasse, E. Melnik, F. Petrella, N. Richez-Battesti, LEST-CNRS, p. 4.

2. Une volonté de professionnalisation des salariés qui passe par la formation

2.1. Un engagement important en matière de formation continue

Quelques éléments globaux sur l'accès à la formation continue dans l'économie sociale en 2008 :

	Uniformation (économie sociale, hors secteur sanitaire et médico-social)	Habitat formation (centres sociaux et crèches, régies de quartier, mouvement Pact-Arim...)	Unifaf (branche sanitaire, sociale et médico-sociale)
Salariés couverts	593 642	120 380	682 500, plus 91 500 travailleurs handicapés en ESAT et structures d'insertion
Stagiaires 2008	190 030, soit 32% du total de l'effectif salarié	32 488, soit 27% du total de l'effectif salarié	320 411, soit 47% du total de l'effectif salarié
Heures de formation	11 291 835, soit 59,4 heures par stagiaire (8,5 jours)	946 872, soit 29 heures par stagiaire (4,1 jours)	

Ces éléments sont à comparer à ceux concernant l'ensemble du salariat (moyennes 2007)⁴¹ : le taux d'accès à la formation était de 12,9% dans les entreprises de 10 à 19 salariés, pour monter jusqu'à 54,4% dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

En tenant compte de l'importance des structures à faibles effectifs salariés de l'économie sociale, des taux moyens par OPCA allant de 27% à 47% de l'effectif salarié en formation sur une année sont des taux extrêmement importants, qui marquent un effort majeur voulu par les branches professionnelles. Si l'on considère également le nombre de jours de formation par stagiaire, cet effort est encore plus net.

Pour certaines branches qui comportent de nombreuses structures à faibles effectifs salariés, on observe des engagements de formation encore plus significatifs : dans la branche de l'animation, en 2008, 30% du total de l'effectif salarié est parti en formation, pour un volume de 110 heures par stagiaire (15,7 jours). Dans celle des acteurs du lien social et familial, 33% des salariés de la branche sont partis dans des formations d'une durée moyenne de 37 heures en 2006 (5,3 jours). Dans la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs, en 2008, 52% du total de l'effectif salarié est parti en formation, pour un volume de 72,7 heures par stagiaire (12,9 jours). D'autres exemples sont présentés en annexe 5.

La volonté de qualifier les salariés se manifeste à travers des volumes horaires par salarié assez importants, mais aussi à travers des décisions prises par les branches professionnelles. Dans l'animation, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place un dispositif d'accès au BP JEPS (formation de niveau IV) par la VAE⁴². Dans l'aide à domicile, la plupart des qualifications sont accessibles par la VAE : en 2004, 2 100 personnes ont obtenu le DEAVS par cette voie⁴³. Dans le secteur médico-social, de nombreuses formations alternées apprentissage théorique et pratique professionnelle peuvent conduire à des qualifications à partir du CAP, du BEP ou du Bac professionnel.

41. « La formation professionnelle tout au long de la vie », Rapport de la Cour des Comptes, 2008, p. 39.

42. Présentation de la branche de l'animation, www.uniformation.fr.

43. Présentation de la branche de l'aide à domicile, www.uniformation.fr.

Les 14 diplômes de ce secteur sont accessibles par la formation initiale, la formation continue et la validation des acquis de l'expérience. A Unifaf, en 2008, la part des plans de formation consacrée aux formations diplômantes était de 28%, et 49% du total des fonds de la formation (hors apprentissage) ont été consacrés à des formations diplômantes.

2.2. Le développement de parcours qualifiants

Alors que les formations s'institutionnalisent avec de nombreux diplômes bien ciblés en matière de débouchés, la tendance est actuellement au décroisement de ces mêmes diplômes et des parcours. A titre d'exemple dans le secteur sanitaire et médico-social, les organismes opérateurs relèvent de filières distinctes : l'appareil de formation sanitaire et social relevant du ministère des affaires sociales qui lui-même est scindé entre deux champs, l'AFPA relevant du ministère du travail et les GRETA relevant du ministère de l'éducation nationale. D'où la nécessité pour fluidifier les parcours de décroiser avec la mise en place progressive d'équivalences ou de crédits ouverts⁴⁴.

Les passerelles et les parcours entre les différents secteurs d'activité se multiplient ainsi afin de poursuivre le décroisement des filières de manière transversale sur l'ensemble du secteur de l'économie sociale.

Aussi la mobilité professionnelle peut-être aussi bien horizontale (exemple : passage d'un service d'aide à domicile vers un établissement médico-social ou d'un établissement médico-social vers une structure hospitalière) que verticale (passage de moniteur éducateur à éducateur spécialisé, passage d'aide soignant à moniteur éducateur).

Dans le secteur sanitaire et social l'état fixe les normes de qualifications professionnelles selon la nature des établissements et services. Les organismes de formation sont ainsi amenés à adapter la formation continue afin de contribuer à une meilleure adéquation entre les besoins et l'offre en qualifications et de faciliter une gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

La qualification est essentielle pour maintenir les niveaux de professionnalisation nécessaires aux missions des établissements et services et aux exigences de qualité dans la prestation offerte aux usagers.

Par ailleurs, la capacité des établissements à proposer des parcours de formation constitue un outil au service d'une politique d'attractivité en direction des salariés désireux d'acquérir une qualification et/ou de consolider un statut.

2.3. VAE et alternance

La qualification en alternance et l'utilisation massive de la VAE constituent une des caractéristiques d'une partie du secteur.

Les qualifications aux diplômes sanitaires et sociaux se sont toujours appuyées sur une alternance entre formation théorique et pratique : le positionnement particulier des usagers à la fois comme sujet et objet des interventions suppose une relation de co-construction et un respect de leur citoyenneté qui débordent largement la seule relation de consommateur ou de patient objet de soins. L'exigence de

44. IGAS, Rapport sur la gestion des âges dans le secteur sanitaire et social, 2004.

qualité professionnelle a d'abord conduit au développement des formations sanitaires, puis peu à peu, sous l'impulsion d'initiatives privées au développement de formations sociales.

2.4. Une nécessaire professionnalisation des dirigeants de l'économie sociale

Le secteur de l'économie sociale, malgré son poids économique et sa croissance, doit encore obtenir une meilleure lisibilité dans le monde économique, ainsi qu'une reconnaissance et une valorisation des pratiques managériales et de pilotage qu'il développe.

Compte tenu de la conjoncture économique actuelle et de l'équilibre à trouver entre les enjeux sociaux et économiques, les entreprises de l'économie sociale et solidaire doivent évoluer, en conjuguant performance économique et utilité sociale. Elles doivent ainsi répondre aux enjeux qui se posent à elles :

- renforcer leur professionnalisation pour assurer des services de qualité ;
- accroître leur attractivité, notamment dans une perspective sociodémographique marquée par de nombreux départs à la retraite dans les 10 prochaines années ;
- mettre en œuvre des réponses adaptées et efficaces aux besoins sociétaux (vieillesse de la population et prise en charge d'un nombre croissant de personnes dépendantes, hausse du taux de natalité, etc.) ;
- faire face à une concurrence croissante, avec notamment le développement des pratiques d'appels d'offres par les pouvoirs publics.

Ainsi, le développement des compétences de dirigeants de ces entreprises devient alors un axe-clé pour le développement du secteur.

Dans cette perspective, Chorum a souhaité s'associer à l'Ecole de l'Entrepreneuriat en Economie Sociale (EEES)⁴⁵ mise en place en Languedoc-Roussillon, s'inscrivant dans cette dynamique de professionnalisation proposant un outil managérial, co-construit et co-porté par les acteurs du secteur, qui vise à répondre aux besoins de formation et plus largement aux besoins de développement des compétences des dirigeants des entreprises de l'économie sociale.

Au-delà de l'enseignement qu'elle dispense, l'Ecole se veut être un acteur à part entière dans le paysage de l'économie sociale et solidaire, de par son entité juridique puisqu'elle est une Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC), ainsi que de par la pluralité de ses intervenants qui, indépendamment de la parfaite maîtrise de la thématique d'intervention, se doivent d'allier une implication opérationnelle dans le secteur de l'ESS à une expérience en matière de gestion d'entreprise.

45. <http://www.ecole-ees.coop>.

3. Une pratique du dialogue social spécifique

En matière de moyens mis en œuvre pour agir sur les conditions de l'emploi, la question du dialogue social est tout à fait déterminante.

De ce point de vue, l'économie sociale est dans son ensemble un secteur d'activité à la fois volontaire et innovant.

3.1. La volonté d'agir

Celle-ci se manifeste par plusieurs exemples concrets. En 2009, Chorum a réalisé, en partenariat avec l'Usgeres, Union d'employeurs interbranches dans l'économie sociale, un outil de prévention des risques professionnels sous la forme de fiches pratiques⁴⁶. L'une de ces fiches est consacrée au dialogue social. Elle invite à mobiliser les moyens du dialogue social au sein des structures (CHSCT, délégués du personnel, négociations annuelles obligatoires) pour aborder de façon ouverte les questions liées à la prévention des risques professionnels. Cette démarche a été validée par le « groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale », mis en place par l'Usgeres et les cinq organisations syndicales représentatives des salariés.

Certaines branches professionnelles s'engagent également de manière significative. La convention collective des personnes handicapées et inadaptées (CCN 66) a décidé de consacrer une part de la cotisation de prévoyance collective à la prévention. Ces moyens sont gérés par une commission paritaire mise en place par la branche professionnelle.

3.2. L'innovation

L'innovation se traduit par la capacité à mettre en place des accords ou des démarches propres à l'économie sociale ou à ses branches professionnelles, en tenant compte des spécificités de ces secteurs, avec une volonté d'améliorer les conditions de l'emploi.

Récemment, l'Usgeres a conclu avec les organisations syndicales de salariés un accord sur la prévention des risques psychosociaux qui va très au-delà de l'accord national interprofessionnel (ANI) de juillet 2008. Il identifie des situations de travail à risques, des populations cibles, des moyens d'action à mobiliser. Auparavant, l'Usgeres avait conclu un accord sur la formation professionnelle tout aussi innovant.

En 2007, le SYNESI, syndicat employeur des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), a conclu un accord visant à mettre en place de façon expérimentale des « instances santé et conditions de travail », lorsque les conditions de mise en place des CHSCT n'étaient pas réunies, dont la particularité est d'associer pour moitié des représentants des salariés permanents, et pour moitié des représentants des salariés en parcours d'insertion. Un nouvel accord, généralisant ce dispositif à l'ensemble de la branche, vient d'être signé par les partenaires sociaux.

Ces dispositions et démarches jouent un rôle considérable en matière d'emploi et de conditions de l'emploi.

46. Disponibles sur <http://cides.chorum.fr> → « Nos outils » → « Guides ».

4. Des pratiques RH novatrices

L'économie sociale est aussi un secteur qui, du fait de ses valeurs et de l'attention portée à l'homme, s'est préoccupé, au moins pour les structures ayant des effectifs salariés relativement importants, de mettre en place des politiques RH dynamiques et constructives.

Nous prendrons ici plusieurs exemples qui soulignent cet engagement.

4.1. Les démarches pour développer la diversité dans l'emploi impulsées par l'Usgeres

Depuis plusieurs années, l'Usgeres⁴⁷ a promu des démarches actives en matière de diversité dans l'Economie sociale. Une première étude, réalisée pour l'Usgeres et le Gema⁴⁸ a été présentée en février 2009⁴⁹. Elle analysait à la fois la situation, les enjeux et objectifs d'une démarche de promotion de la diversité, et les freins et leviers d'action repérés dans les structures de l'Economie sociale.

Sur la base des données de cette étude, un outil de promotion de la diversité a été conçu et diffusé auprès de l'ensemble des adhérents de l'Usgeres⁵⁰. Il aborde les thématiques suivantes :

- Recruter dans la diversité et la non-discrimination.
- Promouvoir l'évolution professionnelle dans la diversité et la non-discrimination.
- S'engager, dialoguer et agir pour promouvoir la diversité et la non-discrimination.

Il comprend des pistes d'action, des repères pratiques, ainsi qu'un outil de diagnostic RH.

4.2. Les fiches pratiques Chorum-Uniopss

Chorum, en partenariat avec l'Uniopss, a conduit un projet visant à identifier les pratiques RH du secteur sanitaire et médico-social.

Les sept fiches pratiques issues de ce projet⁵¹ montrent la spécificité des démarches RH dans ce secteur, et apportent un éclairage sur l'intérêt de leur mise en œuvre au travers de la gestion de l'organisation du travail, des emplois et des compétences, mais aussi des relations sociales.

Ces fiches-outils mettent par ailleurs en exergue la nécessité de concevoir des pratiques RH qui tiennent compte des valeurs affirmées par les associations, de la pluralité d'acteurs qui y interviennent, et du projet de transformation sociale qui les anime, afin de renforcer leur cohérence stratégique et opérationnelle. Elles abordent des sujets comme le recrutement et l'intégration des nouveaux salariés, la mise en place de fiches de fonctions, de fiches de postes, l'organisation des entretiens annuels, des entretiens professionnels, la formation pratique « in situ »...

47. Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale, www.usgeres.fr.

48. Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurance, www.gema.fr.

49. « La diversité dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale », Geste, Rapport final, Février 2009. Consulter l'étude : www.usgeres.fr/pdf/Enquete_Diversite_Usgeres-Gema_2009.pdf.

50. « L'économie sociale au devant de la diversité » : www.usgeres.fr/pdf/OutilDiversite.pdf.

51. Disponibles sur <http://cides.chorum.fr> → « Nos outils » → « Guides ».

4.3. Quelques exemples d'accords « seniors »

L'obligation faite aux entreprises de plus de 50 salariés de signer des accords sur la question des seniors a conduit à une multiplication de ceux-ci. Dans l'économie sociale, on a, du fait de cette obligation, assisté à la formalisation d'une réflexion menée de longue date, qui s'est traduite par l'inclusion dans les accords signés de démarches extrêmement intéressantes :

- Développement d'activités en binôme permettant de développer à la fois l'entraide, de maintenir la motivation, de prévenir l'usure physique, et de renforcer les transmissions de savoirs.
- Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière dès l'âge de 40 ans (et renouvelé tous les 5 ans), afin de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences, et permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper la mise en œuvre et la réalisation d'une reconversion sur un autre métier, le cas échéant, sans attendre l'âge de 55 ans.
- Suivi médical par le médecin du travail renforcé.
- Aménagement des conditions de travail d'un salarié de 50 ans et plus, visant à alléger les charges de manutention.
- Reconversions professionnelles par le biais de formations.
- Inscription systématique semestrielle du thème de l'emploi des seniors à l'ordre du jour du comité d'établissement et du CHSCT.
- Majoration du DIF de 5 heures par an, pour les salariés âgés de plus de 50 ans.
- Développement de la mobilité interne, notamment pour accéder à des horaires de jour.
- Etude prioritaire des candidatures des seniors aux fonctions de tuteurs.
- ...

Là encore, il faut souligner le rôle majeur que jouent ces démarches en matière de conditions de l'emploi et de conditions de travail, de façon plus générale.

5. Une volonté marquée d'améliorer les conditions de travail et d'agir pour la prévention

L'économie sociale est touchée par les problèmes de santé au travail : **risques physiques**, essentiellement TMS (troubles musculo-squelettiques, affections des articulations dues notamment à une exposition répétée à des contraintes posturales et au stress), lombalgies, dorsalgies, **risque routier, risques biologiques et infectieux, risques dits « psychosociaux »**.

Ces risques professionnels sont une réalité liée à des caractéristiques des activités déployées :

- relations avec un public en situation de difficultés de santé, d'autonomie, sociales,
- engagement personnel fort des salariés,
- situations de tensions avec les usagers,
- modes de financement contraints impliquant une charge de travail importante,
- pénibilité physique liée au travail d'accompagnement de personnes en situation de dépendance...

Mais des facteurs « protecteurs » se développent également dans les modes d'organisation :

- implication des salariés dans le projet des structures,
- sens du travail,
- satisfaction d'être dans une structure à but non lucratif,
- attention aux parcours des salariés, à la prévention des risques professionnels,
- collectifs de travail soudés, soutien des collègues et de l'encadrement,
- capacité d'innovation dans les modes d'organisation du travail...

De plus, de nombreux projets, portés par des mouvements, des branches professionnelles, mais aussi des associations locales, marquent cet engagement des structures de l'économie sociale en matière de prévention des risques professionnels.

Pour exemple, certains projets conduits en partenariat par Chorum et des organismes de l'économie sociale sont présentés sur le site Internet de CIDES :

- Prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans le secteur de l'aide et des soins à domicile : http://cides.chorum.fr/cides/f_penibilite/penibilite.html.
- Prévention des risques psychosociaux dans l'aide à domicile : http://cides.chorum.fr/cides/f_evolia/evolia_presentation.html.
- Prévention des risques professionnels pour les aides à domicile accompagnant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : http://cides.chorum.fr/cides/f_Alzheimer/Alzheimer.html.
- Prévention des risques professionnels dans les crèches et établissements d'accueil de jeunes enfants : http://cides.chorum.fr/cides/f_creche/creche.html.
- Prévention des situations de violence dans le secteur médico-social : http://cides.chorum.fr/cides/f_acsea/presentation_acsea.html.

De très nombreux projets sont présentés sur <http://cides.chorum.fr> → « Nos axes de travail » → « Prévention et santé au travail ».

Ils témoignent tous, à travers l'engagement des réseaux, des mouvements, des branches professionnelles, de l'engagement réel de ce secteur, mais aussi, de façon significative, à travers la vitalité des démarches des structures-pilotes qui s'impliquent dans l'ensemble de ces actions.

Mais la meilleure démonstration de l'importance prise par ces questions est le développement d'initiatives portant sur la prévention des risques professionnels et les conditions de travail des salariés

de l'économie sociale ces dernières années. Ainsi, en 2009 et 2010, de nombreuses rencontres ont été organisées sur ces questions dans le cadre du « Mois de l'ESS »⁵², et d'autres sont programmées en 2011.

52. www.lemois-ess.org → « Consulter le programme ».

6. Des réseaux actifs qui constituent un soutien important aux structures locales

Historiquement, l'économie sociale s'est structurée en réseaux, extrêmement nombreux, qui couvrent tous les secteurs d'activités.

Ces réseaux, mouvements, ou organismes mis en place par les branches professionnelles, sont fortement mobilisés et très actifs pour soutenir les associations, mutuelles, organismes adhérents dans leurs démarches, notamment en matière de professionnalisation.

Quelques exemples :

- La procédure qualité mise en place par la Mutualité Française, en interne, pour ses services de soins et d'accompagnement mutualistes en régions⁵³.
- L'OETH, accord de branche mis en place depuis 1991 par la FEHAP, le SNASEA et la Croix-Rouge française, qui s'implique activement dans la prévention des risques professionnels afin de prévenir les situations à risque de handicap⁵⁴.
- Le partenariat conclu entre l'UNA et la CNSA pour la professionnalisation du secteur de l'aide à domicile⁵⁵.
- La réalisation par le réseau Uniopss-Uriopss d'outils disponibles pour l'ensemble des associations adhérentes (RH, gestion, recherches de financement...)⁵⁶.
- La réalisation d'outils de prévention des risques professionnels par le réseau du secteur de l'insertion Chantier-Ecole⁵⁷.
- ...

Pour mieux comprendre l'important soutien apporté par les réseaux de l'économie sociale, nous allons développer ici une présentation de quelques projets actuellement en cours.

Ces deux projets ne constituent pas une représentation exhaustive des démarches en cours, mais une illustration de l'impact que peuvent avoir de telles actions.

La Fédération COORACE, qui a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle de personnes restées à l'écart du marché du travail au travers d'associations et d'entreprises d'insertion et la création d'activités nouvelles dans des filières professionnelles diversifiées, s'est attelée depuis 2008 à la question de la sécurisation des parcours professionnels au sein des SIAE (structures d'insertion par l'activité économique).

Pour ce faire, COORACE Ile de France propose de piloter la mise en œuvre de l'expérimentation d'un CDD d'usage dit « amélioré » (CDDUA) au sein de SIAE volontaires. L'objectif de l'expérimentation étant de proposer une alternative à l'actuel CDD d'usage⁵⁸. Le CDDUA favoriserait l'amélioration du statut des salariés en parcours en permettant une pérennisation de leurs conditions d'emploi et de travail. La mise en place du CDDUA dans les SIAE a ainsi pour volonté de modifier considérablement la relation avec le client : à l'heure actuelle, le salarié en parcours est souvent pris comme un salarié

53. Pour plus d'informations sur les services d'accompagnement et de soins mutualistes et la démarche de la Mutualité française : www.mutualite.fr → « La Mutualité française » → « De vraies mutuelles » → « Quatre métiers » → « Services de soins et d'accompagnement ».

54. www.oeth.org → « Mesures et aides » → « Prévenir le handicap ».

55. www.una.fr → « Les enjeux du secteur » → « Rapport d'activité UNA ». Voir notamment le rapport d'activité 2009, et le point 7, « Réussir le programme de modernisation du réseau UNA ».

56. www.uniopss.asso.fr → « Publications » → « Catalogue des publications Uniopss-Uriopss ».

57. www.chantierecole.org → « La professionnalisation ». Voir notamment la présentation des outils méthodologiques.

58. Coorace, Rapport d'activité 2009, « Elaborer de nouvelles pratiques en droit du travail au sein des associations intermédiaires », p. 12.

« jetable » par le client. L'une des particularités du CDDUA reposerait, notamment, sur l'exigence d'un volume horaire de travail hebdomadaire minimum, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'activité économique des associations intérimaires.

La Conférence Permanente des Coordinations Associatives de Picardie (CPCA Picardie) a mis en place, depuis le 1er juin 2010, un réseau d'information sur les dispositifs d'accompagnements de la vie associative, auquel Chorum s'est associé, par le biais de DIVA⁵⁹ (réseau D'Information pour la Vie Associative), réparti sur plus de 50 points dans l'ensemble de la Picardie et portés par une diversité d'acteurs : institutions, mairies ou associations.

Ce dispositif se veut être à la fois un service de soutien et d'accompagnement de la vie associative, mais aussi une opportunité et un espace d'échanges et de rencontres des acteurs associatifs de l'ensemble de la Région.

59. <http://www.cpa-picardie.fr/index.php/diva>.

En conclusion de la troisième partie

Nous souhaitons dans cette troisième partie souligner l'importance des valeurs dans les pratiques, notamment en matière de ressources humaines, spécifiques à l'économie sociale.

Nous avons ainsi abordé des questions telles que le sens du travail et l'association des salariés aux projets des structures, l'importance accordée à la formation continue et à la qualification des salariés, ainsi qu'à la mise en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels, la place du dialogue social, les innovations en matière de gestion des ressources humaines, la structuration des réseaux qui apportent un soutien actif à l'ensemble de ces démarches, etc.

Nous avons notamment souligné l'engagement des salariés dans les projets des structures qui les emploient, leur conscience du caractère non-lucratif de celles-ci, leur satisfaction au travail.

Du point de vue des pratiques des directions, au niveau local, et des branches professionnelles, au niveau national, nous avons souligné le très important effort de formation, en particulier en vue de développer les qualifications, la place accordée au dialogue social, de façon volontaire, mais aussi innovante, l'intérêt de pratiques RH, pour renforcer la cohérence stratégique entre le projet et les conditions de sa mise en œuvre, pour promouvoir la non-discrimination dans l'emploi, faciliter les conditions de maintien dans l'emploi des « seniors », mettre en place des démarches de prévention des risques professionnels actives, efficaces et pérennes...

Enfin, nous avons souligné l'importance des réseaux de l'économie sociale, de ses mouvements et organismes mise en place par les branches professionnelles, pour soutenir des démarches de professionnalisation et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

Cette troisième et dernière partie nous a donc permis de compléter le tableau d'ensemble des conditions de l'emploi dans l'économie sociale.

Conclusion

En présentant ainsi une photographie globale des conditions de l'emploi dans l'économie sociale, Chorum a pour double objectif de révéler un état des lieux des réalités des conditions d'emploi aux différentes échelles possibles : par branches professionnelles, secteurs d'activités, entités juridiques, métiers, niveaux de qualification, genre, âges, etc., mais aussi de rappeler, voire de mettre en exergue, le dynamisme et l'engagement qui caractérisent et distinguent l'économie sociale au travers de sa pluralité, la diversité de ses acteurs, de ses métiers et de ses initiatives.

De cette étude nous pouvons constater que l'emploi dans l'économie sociale se distingue du reste de l'économie nationale du fait qu'il s'organise et s'articule autour de besoins sociaux, nécessairement évolutifs et variés, qui participent à la création d'emplois régulière entretenant une forte croissance. Par ailleurs, une certaine pérennité dans l'emploi est apparente lorsque l'on se concentre sur les secteurs d'activité continue, hors de tout rythme saisonnier.

Néanmoins, l'économie sociale n'en reste pas moins concernée par des problématiques similaires aux secteurs marchand et public, telles que sont :

- L'inégale répartition hommes/femmes : les hommes étant majoritairement plus présents sur les postes de direction, bien que les femmes soient majoritaires parmi les salariés de l'économie sociale.
- La précarité : le caractère temporaire d'un certain nombre d'emplois et de leur gestion contractuelle ne participe pas à la stabilité professionnelle.
- L'évolution professionnelle : les spécialisations en terme de qualifications requises restent à ce jour trop cloisonnées et insuffisamment transversales pour participer au maintien dans l'emploi et au développement des compétences.
- La question des âges : les structures de l'économie sociale vont toutes être impactées par des vagues de départs qui vont se révéler à la fois massives et globales car elles toucheront successivement les postes d'encadrement, puis ceux d'employés. Selon les secteurs d'activités, ce qui est en jeu peut être la soutenabilité du travail, les départs en retraite massifs, et donc de prévisibles difficultés de recrutement, d'intégration et de formation des nouveaux salariés, des problèmes de qualification, ou au contraire la question d'une insertion durable dans l'emploi du fait de départs importants de salariés au bout de quelques années d'exercice.
- La pénibilité au travail : l'importance des horaires atypiques, des emplois saisonniers ou à temps partiels, le faible taux de rémunération participent à fragiliser les perspectives d'évolution et de maintien dans l'emploi.

Toutefois, la multiplicité et l'interactivité des réponses et des ressources que ce pan de l'économie peut apporter à la société constituent un réel atout et une source d'innovations qu'il s'agit à la fois de préserver, plus encore, de soutenir.

Ainsi les employeurs et les salariés de l'économie sociale rappellent-ils en permanence, de par la diversité de leurs activités et leur implication quotidienne, combien la notion d'utilité sociale est un facteur intrinsèque et fondamental à l'économie sociale et permet un emploi de qualité. Qui plus est, les acteurs de l'économie sociale souhaitent tirer profit des ressources dont ils disposent, et qui n'avaient peut-être pas été suffisamment investies jusqu'alors. L'économie sociale s'empare désormais de nouveaux champs d'actions et développe des pratiques innovantes, collectives et mutualisées.

Ainsi les partenaires sociaux s'investissent-ils de plus en plus sur la question de la prévention des risques professionnels. L'accès à la formation pour les acteurs de l'économie sociale tend à se développer et à s'intégrer de plus en plus dans une gestion prospective des emplois et compétences. Des accords seniors tenant compte des spécificités de l'emploi dans l'économie sociale se font jour. De nouveaux contrats et dispositifs d'accompagnement pour les plus fragiles (qu'il s'agisse des salariés, mais aussi des structures) sont imaginés...

Si l'emploi dans l'économie sociale n'est pas épargné par un certain nombre de problèmes, d'évidence l'ensemble des acteurs se mobilise pour y faire face et proposer des solutions à visée anticipatrice et innovante.

Sources et bibliographie

Les sources utilisées dans cette étude documentaire sont de plusieurs ordres : des études sectorielles ou régionales, portant sur l'économie sociale, l'emploi, les métiers, etc., tout d'abord. Ces sources sont utilement complétées par des données institutionnelles (ministères, INSEE, caisse nationale d'assurance maladie...) et des publications issues de travaux de recherche. Enfin, les observatoires mis en place par les branches de l'économie sociale et les OPCA du secteur constituent une importante source de données.

Etudes :

- « Vieillesse de la population salariée de l'économie sociale et solidaire », étude CNCRES-Chorum, 2010.
- « L'articulation entre l'offre des organismes de l'économie sociale, leur management et les aspirations et comportements des nouveaux acteurs salariés et bénévoles », étude Chorum – Fonda soutenue par la Fondation Crédit Coopératif, 2005-2006.
- Etude sur le métier d'interface de communication dans une association, <http://cides.chorum.fr> → « Nos outils » → « Etudes ».
- « Economie sociale. Bilan de l'emploi 2009 », sous la direction de Cécile Bazin et Jacques Malet, Recherches et Solidarités, juillet 2010.
- « L'emploi dans l'économie sociale, Bilan 2007 », Recherches & Solidarités, sous la direction de C. Bazin et J. Malet, septembre 2008.
- « Economie sociale et solidaire en Bourgogne », INSEE 2004.
- « L'économie sociale de Champagne-Ardenne : Un salarié sur dix, un établissement sur dix », INSEE Champagne-Ardenne, CRES Champagne-Ardenne, Université de Reims, Conseil Régional et préfecture, 2006.
- « Chiffres-clés de l'économie sociale et solidaire en Aquitaine », étude réalisée par la CRESS Aquitaine et la préfecture d'Aquitaine, 2006.
- « La France associative en mouvement », Centre d'études et de recherche sur la philanthropie (CerPhi), cinquième édition, octobre 2007.
- « La diversité dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale », Usgeres-Gema, Rapport final, Février 2009.
- « Quelques éléments de cadrage des conditions de travail des aides à domicile », F. Jany-Catrice, CLERSE-CNRS, Université Lille 1, IUF.
- « 1996-2006 : 10 ans de croissance », dossier, Participer, N°622, mars-avril 2007.

Publications institutionnelles :

- Les Activités et les Métiers du secteur social, médico-social et petite enfance, Juillet 2009, Ministère du travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.
- INSEE Poitou-Charentes, « Les Cahiers de décimal », n°42.
- « Les niveaux de vie en 2006 », L. Goutard et J. Pujol, INSEE.
- « Les salaires dans les entreprises en 2006 : une hausse modérée », S. Bessière, S. Depil, INSEE.
- « Horaires atypiques de travail », Point des connaissances, ED 5023, INRS.
- Enquête emploi 2002, INSEE.
- « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », Connaissance de l'emploi, CEE, N°12, février 2005.
- « La formation professionnelle tout au long de la vie », Rapport de la Cour des Comptes, 2008.
- IGAS, Rapport sur la gestion des âges dans le secteur sanitaire et social, 2004.
- DREES, SAE 2005, données statistiques.
- « Le mouvement coopératif en France », rapport du Conseil Supérieur de la Coopération, 2002.
- Présentation des travaux de la mission nationale CNAMTS « Prévention des risques professionnels dans les métiers d'aide et de soins à domicile », B. Senault, chargé de mission, Journées santé-travail du CISME, Paris, 17/10/07.
- Rapport d'activité 2007, ANSP.
- INSEE 2005, Enquête sur l'emploi.

Publications issues de travaux de recherche :

- « Les métamorphoses du monde associatif », Matthieu Hély, PUF, collection Le lien social, Paris, 2009.
- « S'approprier son travail au bas du salariat. Les aides à domicile pour personnes âgées », Christelle Avril, EHESS, thèse soutenue le 28/11/07. Voir la présentation de la thèse : www.univ-paris8.fr/sociologie/wp-content/uploads/2008/07/christelle-avril-these.pdf
- « Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? », Colloque de l'ADDES, Paris, 9 novembre 2010.
- « Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle », Synthèse, Décembre 2010, J. Maisonnasse, E. Melnik, F. Petrella, N. Richez-Battesti, LEST-CNRS.

Observatoires de branches :

- Enquête sur l'âge des salariés, les départs à la retraite et le profil des salariés recrutés, CPNEF de l'Animation, 2003.
- Note de cadrage 2007 emploi-formation, Observatoire emploi-formation, Branche professionnelle des centres sociaux, des établissements d'accueil petite enfance et des associations de développement social local.
- Rapport de branche 2006-2007 des organismes gestionnaires de FSJT, juin 2008.
- Organismes gestionnaires de FSJT, Rapport de branche 2006-2007.
- Enquête 2006 de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ML PAIO.
- Bilan d'activité 2006 des missions locales et PAIO édité par le CNML (Conseil national des missions locales).
- Synthèse des résultats 2008, Observatoire des métiers et des qualifications Missions locales-PAIO.
- Synthèse des résultats de l'observatoire de branche – Missions locales et PAIO, 2004/2006.
- Statistiques entreprises et formation en 2006 dans le secteur de l'audiovisuel, OPMQ-AV, document de travail au 12/09/07.
- Données 2006 recueillies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du tourisme social et familial.
- Enquête auprès des entreprises, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du tourisme social et familial, mars 2008.
- Observatoire des métiers du golf, étude de la CPNEF du golf, synthèse de l'enquête nationale 2002-2003.
- Carte d'identité de la branche de la Mutualité, OEMM-CEREQ, février 2008.
- Bilan social 2006 établi par l'OEMM, observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité.
- Contrat d'études prospectives de la Mutualité, juin 2007.
- Protection sociale complémentaire des salariés. Observatoire des métiers et des qualifications.
- Etude démographique de la population des salariés de la branche professionnelle retraite complémentaire et prévoyance. Profil de branche 2008.
- FEHAP, Observatoire Economique et Social, données Sigma Reno, 2005.
- Chiffres-clés, Bilan des SCOP en 2007, www.scop.coop.

Uniformation :

- Bilan d'activité 2008, Uniformation.
- Présentation de la branche de l'animation.
- Profil de branche 2007 de l'animation.
- Présentation de la branche de l'aide à domicile.
- Profil de branche 2008, Aide à domicile.
- Présentation de la branche des FSJT.
- Présentation de l'observatoire du sport.
- Présentation de la branche du tourisme social et familial.
- Tourisme social et familial, Démarche de profil de branche 2007.

Unifaf :

- Rapport d'activité national 2008, Unifaf.
- Unifaf, Rapport d'activité national 2007.
- « Tableaux de bord PACT-ARIM », exercice 2005, document publié par Habitat-Formation, 2006.
- « Formation Santé Social n°11 : Enquête emploi, les résultats ».
- UNIFAF, Rapport d'activité 2008

Habitat formation :

- Rapport d'activité 2008, Habitat formation.
- Fiches-métiers.
- « L'action du mouvement Pact-Arim – Habitat et solidarités : l'efficacité au quotidien », 30 cas pratiques, juin 2008.