



***LES FRONTIÈRES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE  
SE SONT-ELLES DÉPLACÉES ?***

*23<sup>ème</sup> colloque - Paris, 9 novembre 2010*

***Quelle qualité de l'emploi au sein de  
l'économie sociale et solidaire ?***

***Nadine Richez-Battesti***  
**UNIVERSITE DE LA MEDITERRANEE**

## Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? Premiers résultats sur données françaises

Nadine Richez-Battesti<sup>1</sup> Francesca Petrella<sup>1</sup>, Ekaterina Melnik<sup>1,2</sup>,

<sup>1</sup>LEST-CNRS et Université de la Méditerranée, directrices du Master RH-ESS,

<sup>2</sup> Centre d'Etudes de l'Emploi (chercheur associé)

*Résumé* : Qu'en est-il de la qualité de l'emploi dans les organisations de l'ESS relativement aux organisations privées lucratives ou publiques ? Nous commençons par définir la qualité de l'emploi en nous appuyant sur les travaux existants dans une perspective internationale et plus particulièrement en France. Puis nous élaborons un indice composite représentatif de la multidimensionnalité de cette qualité de l'emploi en distinguant les différentes familles de l'ESS, relativement aux données disponibles en France. Nous présentons enfin les premiers résultats de mesure de cette qualité de l'emploi en France et les limites inhérentes à cette première évaluation.

*Mots clés* : qualité de l'emploi, indice composite, Economie sociale et solidaire, comparaison intersectorielle

### Introduction

On observe aujourd'hui le rôle important de l'Economie sociale et solidaire (ESS) dans les dynamiques de création d'emplois. Composées d'associations, de coopératives, de mutuelles et de fondations, les organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS) sont des organisations économiques à part entière. Ainsi, entre 2005 et 2006, l'emploi au sein de l'ESS a connu un taux de croissance supérieur au reste de l'économie française, soit 4,2% d'emplois équivalent temps plein contre 0,7%. En 2006, près d'un salarié sur dix était employé dans ces organisations, avec au total 2,1 millions de salariés pour plus de 200 000 établissements employeurs (Gaudron, 2009). Pour l'ensemble de l'ESS, le nombre d'établissements employeurs a augmenté entre 2005 et 2006 de 1,2%, tandis que l'effectif salarié s'est accru de 3,1%.

Le dynamisme de la création d'emplois en ESS conduit cependant à s'interroger sur la dimension qualitative des emplois dans les OESS. Depuis la fin des années 1990, la qualité de l'emploi fait partie des préoccupations des institutions internationales aussi bien au niveau européen (Union européenne), qu'au niveau mondial (l'Organisation des Nations Unies et le Bureau International du Travail). Des travaux comparatifs ont fourni des éléments de comparaisons entre pays sur la base des indicateurs de Laeken définis par la Commission européenne en 2001 ou d'autres indicateurs originaux. Mais peu de travaux académiques abordent la qualité de l'emploi dans une perspective sectorielle, qu'elle soit comparative ou pas. Et peu de travaux s'intéressent plus particulièrement à la qualité de l'emploi dans les OESS.

Nous appuyons notre analyse sur un travail de recherche démarré en 2009 financé par la Région PACA, la Caisse des Dépôts et Consignations ainsi que son Institut Recherche L'objectif de ce travail est de proposer une analyse de la qualité de l'emploi dans les OESS, en combinant des données statistiques au niveau national et régional et une enquête de terrain réalisée en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Nous présenterons ici la partie des résultats relative à la comparaison

de l'ESS au secteur public et privé lucratif.

Nous commencerons par définir la qualité de l'emploi puis nous présenterons les premiers résultats de mesure de la qualité de l'emploi obtenus sur des données statistiques nationales.

## 1. La qualité de l'emploi dans les OESS

### 1.1. Définir la qualité de l'emploi : un concept multidimensionnel

Comment définit-on la qualité de l'emploi ? Deux types d'approches sont généralement retenues. D'un côté, les approches subjectives permettent de répondre aux questions suivantes : Pourquoi les individus préfèrent-ils un emploi à un autre ? Quel est l'impact des différentes caractéristiques d'un emploi sur le bien-être, la satisfaction et l'engagement au travail ? De l'autre, les approches objectives mobilisent un ensemble d'indicateurs institutionnels basés sur des données objectives concernant les différents critères de la qualité de l'emploi déjà prédéfinis grâce notamment aux recherches et aux consensus politiques. Les travaux effectués dans cette perspective apportent des éléments de comparaison de la qualité de l'emploi dans les différents pays ou dans le temps. C'est cette seconde perspective que nous faisons le choix de privilégier.

#### 1.1.1. Une recherche à partir des indicateurs de Laeken

Les institutions internationales proposent leur propre définition de la qualité de l'emploi et utilisent leur propre liste d'indicateurs afin de mener des comparaisons internationales de la qualité de l'emploi. Le Bureau International du Travail (BIT) a introduit en 1999 le concept de travail décent. Le terme « décent » faisant référence à « acceptable » ou « adéquat », le concept a été défini par le Directeur Général du BIT de l'époque comme *“la possibilité pour les femmes et les hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, équité, sécurité et dignité humaine”* (Anker et al., 2002). Le BIT prend en compte des pays hétérogènes puisqu'il s'adresse aux pays développés et en voie de développement, ce qui peut contraindre les indicateurs. Dans un travail pour le compte du BIT, Anker et al (2002) distinguent plusieurs groupes d'indicateurs :

- les « possibilités d'emploi » (taux d'emploi, chômage...),
- le travail inacceptable (emploi des enfants), les rémunérations adéquates (travailleurs pauvres...),
- les horaires décents (temps partiels involontaires...),
- la stabilité et sécurité du travail,
- l'absence de discrimination (notamment par genre),
- la sécurité et l'environnement au travail (inspection du travail et assurances),
- la protection sociale,
- l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale,
- le dialogue social et relations au travail (couverture des conventions collectives, grèves, densité syndicale),
- le contexte macro-économique et social (taux de pauvreté, inflation, éducation etc. ).

Au niveau européen, l'objectif de « qualité de l'emploi » a été formulé d'abord en 2000 à la suite des sommets européens de Nice et de Lisbonne, puis une liste d'indicateurs a été adoptée dans le prolongement du sommet de Laeken en 2001. Même si, depuis le début des années 2000, la qualité de l'emploi est passée au second plan au profit des objectifs de plein emploi, de productivité et de la cohésion sociale, elle reste présente dans la stratégie européenne (Davoine, 2006). Les indicateurs de Laeken constituent de fait une base pour les comparaisons internationales de la qualité de l'emploi en Europe. Ils prennent en compte une dizaine de dimensions plus au moins largement définies (Commission Européenne, 2003) :

- qualité intrinsèque de l'emploi (en termes de statut, de satisfaction, de rémunération);
- éducation, formation et développement de carrière (formation professionnelle, qualifications);
- égalité des sexes (les écarts des salaires homme-femme, ségrégation selon les professions);

- santé et sécurité au travail (accidents, pénibilité et intensité du travail);
- flexibilité et sécurité (la part des CDD et temps partiels volontaires et involontaires);
- insertion et accès au marché du travail (transition du chômage vers l'emploi);
- organisation du travail et conciliation vie familiale et vie professionnelle;
- dialogue social et participation des travailleurs (conventions collectives, participation syndicale, représentation du personnel);
- diversité et non discrimination (emploi des seniors, handicapés, immigrés);
- performances globales du travail (par exemple le PIB par heure travaillée).

Bien que les dimensions proposées au niveau européen ne soient pas très éloignées de celles du BIT (Anker et al, 2002), des différences significatives existent. De façon globale, le BIT reste plus axé sur le droit de travail, la protection sociale et le contexte socio-économique. Il privilégie un modèle d'Etat social interventionniste orienté vers la protection des droits, tandis que la Commission européenne fait plus de la dimension sociale une composante de la compétitivité. Le concept de travail décent au sens du BIT diffère du concept européen de l'emploi de qualité sur plusieurs aspects. Tandis que le BIT souligne la notion de travail stable, la Commission Européenne (CE) met l'accent la flexibilité et la sécurité de l'emploi. Le BIT se réfère au salaire adéquat alors que la CE s'intéresse à la mobilité salariale. Le BIT met également plus d'accent sur la sécurité sociale, et les indicateurs du dialogue social y sont plus explicites. Enfin, de manière générale, le BIT met en avant les objectifs du respect des droits fondamentaux liés au travail et la réduction de la pauvreté, alors que la CE souligne l'objectif de l'efficacité économique. Par exemple, le travail des enfants figure parmi les indicateurs du travail décent, mais il ne fait pas partie des indicateurs de Laeken, sans doute parce qu'en Europe ce problème ne paraît plus d'actualité (sauf cependant pour certains pays nouveaux membres) (Davoine et al, 2008).

De nombreuses études comparatives sur la qualité de l'emploi au niveau international se sont appuyées sur ces indicateurs ou les ont amendés.

Dans plusieurs travaux sous l'égide du BIT différents indicateurs de travail décent ont été élaborés pour établir des comparaisons internationales et des réflexions ont été engagées quant à la constitution de tels indicateurs (Ghai, 2003, Bonnet et al, 2003, Anker et al, 2003, Chernychev, 2003). Bonnet et al (2003) effectuent un travail original, dans lequel ils distinguent trois types d'indicateurs : institutionnels, instrumentaux et les indicateurs dits de résultats. Le premier type d'indicateurs renseigne sur les institutions qui régissent le droit de travail dans les différents pays (les différentes conventions ratifiées). Le second type rend compte de l'existence des mécanismes et ressources accordées aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi dans chaque pays. Enfin, les indicateurs de résultat reflètent dans une certaine mesure l'efficacité des institutions et des instruments dans chaque pays.

Brisbois (2003) donne un panorama comparatif de la qualité de l'emploi au Canada, USA et 15 pays européens en s'appuyant en grande partie sur les données de l'OCDE concernant les dimensions suivantes : la santé et le bien-être au travail, le développement des compétences, la sécurité de l'emploi et le développement de carrière, la conciliation vie professionnelle et vie familiale et la satisfaction concernant les conditions de travail.

La Fondation de Dublin effectue le *monitoring* des conditions de travail et du bien-être au travail en Europe au travers d'un grand nombre d'indicateurs, incluant cette fois les indicateurs liés aux caractéristiques et design organisationnels. Les dimensions abordées sont des indicateurs « classiques » concernant le temps, la nature et l'organisation du travail; l'impact du travail sur la santé et les facteurs de risques physiques; les violences et les discriminations au travail; les revenus et les systèmes de rémunération; la vie au travail et en dehors du travail; la satisfaction au travail, mais aussi les structures de management et de communications (Parent-Thirion et al, 2007).

Les indicateurs de Laeken ont été appliqués dans les travaux comparatifs pour les pays européens notamment par Davoine et Erhel (2006) et Davoine et al (2008). Des classements des pays y sont établis et les différents pays sont groupés selon les « modèles » qu'ils représentent : le modèle

continental (représenté entre autres par la France), libéral (Grande Bretagne, Pays-Bas), socio démocratique (pays scandinaves) et le modèle sud européen (Italie, Espagne etc.). L'étude souligne l'importance de la prise en compte de l'hétérogénéité des contextes institutionnels dans les travaux comparatifs.

Dans les travaux menés par l'Institut Syndical Européen (l'ETUI) un indice synthétique de la qualité de l'emploi, Job Quality Index (JQI), a été créé à partir de six sous indices : les salaires, les formes d'emploi atypiques, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, les conditions de travail et la sécurité d'emploi, l'accès à la formation et la possibilité d'avancement et la participation et la représentation des intérêts collectifs (Leschke et al, 2008).

### ***1.1.2. Créer de l'emploi, créer des emplois de qualité ?***

Les objectifs de qualité et de quantité de l'emploi pouvant paraître contradictoires, plusieurs travaux se sont intéressés à cette question. Davoine (2006) a étudié le lien entre la qualité de l'emploi et sa quantité dans les pays européens et a trouvé une corrélation positive. Fremigacci et L'Horty (2007) ont tracé les dynamiques de la qualité de l'emploi en France en lien avec la croissance économique et ils ont trouvé que la qualité de l'emploi suivait les mêmes tendances que la croissance. L'une des explications théoriques à ce lien positif pourrait être issue de l'approche Keynésienne, selon laquelle la qualité de l'emploi (mesurée par les salaires et les taux d'emploi) influencerait positivement la croissance économique *via* l'augmentation de la demande et la baisse de chômage. De plus, les théories du capital humain et de la croissance endogène viennent renforcer l'hypothèse du lien positif entre la qualité de l'emploi et l'efficacité économique. De manière plus directe, la baisse du taux d'accidents et de maladies professionnelles a des effets positifs sur la réduction des dépenses de la sécurité sociale.

En France, la qualité de l'emploi et ses dynamiques ont été appréhendées au travers des indicateurs de Laeken par Fremigacci et L'Horty (2006). Le but de ce travail était de rendre compte de l'évolution de la qualité de l'emploi en France au cours des années 1980-2000. Pour cela ils construisent les indicateurs de la qualité de l'emploi entre 1982 et 2002 à partir des données de l'Enquête Emploi en s'appuyant sur les recommandations de Laeken. Comme le montrent les auteurs, la qualité de l'emploi en France semble connaître une tendance à la hausse, grâce notamment à l'amélioration des indicateurs de l'augmentation salariale, de la sécurité du travail et de l'égalité homme-femme. L'accès à la formation et l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle semblent également contribuer à cette tendance positive. Ils notent enfin le caractère pro cyclique des fluctuations de la qualité de l'emploi en France, dont les tendances semblent coïncider avec les fluctuations du PIB.

## **1.2. La qualité de l'emploi dans les OESS**

La qualité des emplois a été largement abordée dans les travaux comparatifs au niveau international, avec pour but de fournir des mesures et des comparaisons pour l'ensemble de l'économie des différents pays. Mais il existe aussi un ensemble assez restreint des travaux qui comparent la qualité des emplois entre les composantes d'une économie plurielle : privé lucratif, public et ESS.

### ***1.2.1. A l'international***

Plusieurs études se sont penchées sur la question de la qualité des emplois dans les organisations non lucratives dans une perspective de comparaison entre secteurs public, privé hors ESS et ESS.

McMullen et Schellenberg (2003) ont étudié la qualité des emplois dans les organisations non lucratives au Canada, en mobilisant les données de l'enquête ELTE, l'Enquête sur le lieu de travail et les employés (ou WES, Workplace et Employee Survey) pour l'année 1999 menée auprès des salariés d'un échantillon représentatif d'organisations. Cette étude a montré que le secteur non lucratif, riche en capital humain, plus féminin et moins rémunérateur (notamment en ce qui concerne les cadres et les dirigeants) par rapport au secteur privé classique, est également celui où

les emplois temporaires et à temps partiels sont les plus représentés. Cependant, dans l'ensemble le niveau de satisfaction des employés semble être comparable à celui des secteurs privé et parapublic. Au vu de ces résultats, les auteurs concluent que le travail au sein du secteur non lucratif peut être considéré comme un choix permettant notamment aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales pendant la période où ces dernières sont les plus prenantes. C'est également un choix motivé par des valeurs que les salariés peuvent attacher à leurs activités.

La faiblesse relative des salaires ne semble pas être un handicap pour le secteur. En effet, au-delà des explications d'ordre institutionnel (liées à la contrainte de non distribution des bénéfices), il importe de prendre en considération les motivations et la particularité des services rendus par ce type d'organisations. Les motivations dites intrinsèques ou pro sociales (François, 2000) permettent d'attirer notamment les cadres plus engagés et prêts à recevoir un moindre salaire en échange d'un travail qui correspond mieux à leurs valeurs (Handy et Katz, 1998). De plus, l'introduction des mécanismes d'incitations financières est reconnue comme étant moins efficace dans le secteur non lucratif et public que dans le privé classique entre autres pour ces mêmes raisons. Les effets de sélection feraient en sorte que les personnes attirées par les motivations pécuniaires seraient plus inclinées à choisir le secteur lucratif.

D'autres comparaisons de la qualité des emplois dans les organisations non lucratives par rapport au reste de l'économie ont été effectuées avec des angles d'attaque différents<sup>1</sup>. Certains mobilisent des données subjectives et individuelles comme Lanfranchi et Narcy (2008) qui comparent le niveau de satisfaction des employés du secteur non lucratif et du secteur privé classique dans sept pays européens dans le secteur tertiaire. Ces auteurs mettent en évidence que les employés du secteur non lucratif ont plus de chances d'être satisfaits par leur travail par rapport aux employés du secteur privé classique, à caractéristiques individuelles égales. Mais si, après contrôle sur les caractéristiques individuelles (sexe, statut matrimonial, CSP, salaire, éducation, contrat, ancienneté) et organisationnelles (taille de l'entreprise), il existe une différence de satisfaction moyenne ressentie par les employés des deux secteurs, cette différence disparaît avec l'introduction des caractéristiques des emplois et en particulier, l'acquisition de nouvelles compétences, un effort demandé moins intense et plus de possibilités de prise d'initiative.

D'autres études font état d'un degré de satisfaction plus élevé des salariés du secteur non lucratif qui trouve sa source dans l'existence des dimensions non monétaires (intrinsèques) de leur travail (le développement professionnel, l'autonomie, la reconnaissance, la créativité et l'utilité du travail), comme dans le cas de Tortia (2008) sur les services sociaux et éducatifs en Italie. D'autres encore travaillent sur la dispersion des salaires, comme l'a réalisé Leete (2000) en comparant les salaires et leur distribution au sein des secteurs non lucratif et marchand aux États-Unis en utilisant les données du recensement américain de 1990. Les résultats de l'étude confirment que l'équité de la distribution des salaires a des effets positifs sur la motivation des salariés. En effet, la distribution des salaires apparaît moins dispersée (et donc plus équitable) dans les organisations non lucratives par rapport aux organisations marchandes, ce qui peut s'expliquer par le mode de gouvernance et les valeurs qui prévalent dans les organisations non lucratives. Enfin, Hunter (2000), à partir d'une enquête auprès des maisons de repos employant des aides soignantes dans l'État de Massachusetts aux États-Unis, a élaboré un indice synthétique qui rend compte de la diversité des pratiques des employeurs en matière de rémunération, de formation et d'autres avantages. Cette étude révèle le rôle de facteurs tels que le degré de professionnalisation des managers, de standardisation de l'organisation et de spécialisation de la clientèle, plus que le statut juridique en soi, dans la qualité de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Pour une présentation complète de la revue de la littérature, voir Melnik, Petrella et Richez-Battesti (2009).

### 1.2.2. En France

En France, la qualité de l'emploi dans les OESS, a été abordée sous différents aspects : différentiels de salaires et ségrégation professionnelle notamment.

La qualité des emplois sous l'angle des différentiels de salaires entre les secteurs non lucratif et marchand a fait l'objet de plusieurs recherches empiriques en France. Les écarts des salaires dans les secteurs de services (à l'exception des services aux particuliers) ont été estimés à partir des données de l'enquête Emploi menée en France entre 1994 et 2001 par Narcy (2007). Les résultats ont montré, qu'à qualification égale, « *les travailleurs du secteur associatif, s'ils travaillaient pour le secteur privé ou public, percevraient un salaire plus élevé que ce qu'ils touchent (15,2% de plus dans le privé et 12,7% dans le public)* » (Narcy, 2007, p. 145). Mais cette analyse mérite d'être complétée par d'autres indicateurs, dont la mesure de la satisfaction des travailleurs par rapport à leur emploi. Gomel (2004) s'est quant à lui particulièrement intéressé aux secteurs où les structures associatives sont très présentes : culture, santé et activités sociales et activités de récréation, culturelles et sportives. A partir d'une analyse détaillée des données DADS pour la période 1995-2001, il a comparé les écarts des salaires dans ces secteurs selon la catégorie juridique de structures. Il a notamment souligné les différences importantes au sein du secteur culturel : « *...le salaire moyen des activités associatives de spectacle vivant ... est inférieur à la moyenne générale du secteur et très inférieur à la moyenne de l'audiovisuel dans une société anonyme* » (Gomel, 2004a, pp. 26-27).

La qualité des emplois en France sous l'angle de la ségrégation professionnelle entre le secteur associatif et le reste de l'économie a été récemment abordée par Narcy et al (2009). En effet, aussi bien les données françaises qu'internationales montrent que les femmes sont sur représentées au sein du secteur associatif et du secteur public (aux bas niveaux hiérarchiques). Les auteurs mobilisent les données de l'enquête *Familles et Employeurs* menée en 2004-2005 auprès de plus de 9547 hommes et femmes et 2637 établissements à partir de 20 salariés. L'étude cherche à définir les facteurs qui déterminent les choix des individus de travailler dans le secteur associatif par rapport aux secteurs marchand et public. Comme le montre l'enquête, les pratiques des établissements varient selon les secteurs économiques. Par exemple, les salariés du secteur public ont plus souvent accès à des systèmes de garde d'enfants (places en crèche, garderie ou centres de vacances) et à d'autres mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle (temps partiel, possibilité de travailler à domicile, aides financières liées à la garde ou aux études des enfants). Les établissements du secteur privé offrent plus d'avantages monétaires (plans d'épargne, de retraite, contrats d'assurance-vie). Les établissements du secteur associatif, généralement moins généreux en matière d'avantages sociaux et financiers, semblent cependant être un peu plus nombreux à offrir des possibilités d'aménagement d'horaires (les adapter aux horaires d'école ou de crèche, en cas d'enfant malade etc.).

Les auteurs estiment la probabilité du choix de secteur en fonction d'un ensemble de variables susceptibles de l'influencer : la durée du travail et types d'horaires, les différentiels de salaires, les mesures de conciliation entre la vie familiale et professionnelle, autres avantages, le goût pour l'intérêt général etc.). Selon les résultats, la féminisation du secteur associatif, contrairement au secteur public, ne s'explique pas par les mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle (sauf l'accès au temps partiel), mais elle reflète surtout la structure des catégories socio professionnelles existantes. Enfin, le goût pour l'intérêt général (ou les motivations « pro sociales » mesurées notamment par une question sur les activités militantes) a des effets positifs sur le choix de travailler dans l'associatif, mais cet effet n'est pas statistiquement significatif. Ce dernier résultat ne permet cependant pas de rejeter l'hypothèse de l'impact des motivations intrinsèques sur le choix du secteur associatif par les femmes. En effet, certains travaux montrent que les femmes répondent être plus sensibles au contenu intrinsèque de leur travail, tandis que les hommes se sentent plus concernés par des aspects extrinsèques (salaires et perspectives de carrière) (Clark, 1997).

Enfin, la qualité des emplois dans les OESS en France a fait très récemment l'objet de plusieurs rapports effectués par des équipes universitaires pour la Délégation Interministérielle à l'Innovation, à l'Expérimentation sociale et à l'Economie sociale (DIIESES). Dans le rapport sur le secteur de l'aide à domicile, le chapitre consacré à la qualité des emplois propose une série d'indicateurs, principalement à partir des données de l'Enquête Emploi 2005 et autres enquêtes disponibles en France (Devetter, 2008). Les différents métiers du secteur des services à la personne (SAP) sont ici classés selon quatre indices : l'indice de rémunération, de sécurité de l'emploi, de conditions de travail et l'indice dit « de reconnaissance ». Ces quatre sous indices constituent un indice synthétique qui permet de comparer la qualité des emplois pour les différents métiers par rapport à la situation moyenne observée pour les ouvriers et employés de l'ensemble de l'économie en France.

Un deuxième rapport, effectué par l'équipe des chercheurs de Beta-Céreq Strasbourg, fait l'état de la qualité des emplois dans les associations des régions Alsace et Lorraine (Trautmann et al, 2009). L'étude fournit quelques informations quantitatives à partir des données régionales DADS pour l'année 2006 (notamment la répartition des CSP, les salaires), mais elle donne surtout un aperçu qualitatif des pratiques de la gestion des ressources humaines sur l'exemple de 27 associations employeurs appartenant aux secteurs de la petite enfance, des services domestiques, culturel ou d'animation.

Ces travaux sont partiels, soit parce qu'ils n'abordent qu'une partie de l'ESS, soit parce qu'ils observent une facette de la qualité de l'emploi, ou encore qu'ils privilégient une région. Ils montrent toutefois que la qualité de l'emploi s'appréhende plutôt par un faisceau d'indices. Notre objectif est donc de donner une vision plus complète de la qualité de l'emploi dans les OESS relativement au secteur privé lucratif et au secteur public en France.

## **2. Mesurer la qualité de l'emploi**

Comment se situent les OESS en matière de la qualité de l'emploi ? Pour tenter de répondre à cette question, nous élaborons un indice composite de la qualité de l'emploi, intégrant plusieurs composantes et permettant d'établir un classement au niveau national des quatre familles de l'ESS (coopératives, associations, mutuelles et fondations), relativement aux secteurs privé hors ESS et public.

Commençons par positionner l'ESS en France relativement au secteur public et secteur privé lucratif (cf. Tableau 1). L'économie sociale compte près de 203 000 établissements employeurs, dont plus de la moitié sont des associations (173 000). On compte ensuite 22 000 coopératives, 7 000 mutuelles et 1 000 fondations (Gaudron, 2009). Les secteurs d'activité les plus représentés dans l'économie sociale sont les services financiers, les services aux particuliers, ainsi que l'éducation, la santé, et l'action sociale. Comme l'indique Gaudron (2009, p.1), « *La contribution de l'économie sociale à chacun de ces secteurs est respectivement de 29 %, 10 % et 25 % de la masse salariale nationale* ».

Tableau 1 : Volumes et taux de croissance\* des entreprises et de l'emploi en France entre 2001 et 2006

	Organisation et entreprise		Etablissement		Effectifs au 31/12		ETP	
	Volume 2006	Taux de croissance	Volume 2006	Taux de croissance	Volume 2006	Taux de croissance	Volume 2006	Taux de croissance
ESS	155 984	+0,6	203 196	+1,6	21 444 146	+2,6	1 794 228	+3,1
Privé hors ESS	1 492 226	+0,5	1 762 100	+0,9	139 755 435	+1,1	12 659 371	+0,5
Public	76 882	+0,2	180 276	+3,8	5 836 452	+2,1	5 165 086	+2,7
Total	1 725 092	+0,5	2 145 572	+1,1	21 956 033	+1,4	19 618 685	+1,0
Part ESS/total	9,04	-	9,5	-	9,6	-	9,1	

Source : INSEE-CLAP-DADS-Observatoire national ESS-CNCRES

\* Moyenne des taux de croissance annuels entre 2001 et 2006

On observe que la part de l'ESS, dans le total des entreprises et de l'emploi est de l'ordre de 10% et que le développement de l'emploi y est plus rapide que dans les autres composantes de l'économie plurielle. Qu'en est-il donc de la qualité de l'emploi et pourquoi choisir un indicateur composite pour la caractériser ?

### 2.1. L'hétérogénéité de l'ESS en termes de qualité d'emploi

Nous avons fait le choix de nous rapprocher au plus près des indicateurs de Laeken. Nous pas que nous les considérons comme les meilleurs, ou que nous acceptons les représentations implicites sur lesquelles ces indicateurs sont élaborés, mais avec la préoccupation d'une comparabilité possible à une échelle plus large que celle du pays. Nous avons considéré les indicateurs de Laeken comme un référentiel vers lequel nous cherchions à tendre dans une perspective comparative, et que nous devions illustrer relativement aux données dont nous pouvions disposer.

Les données mobilisées pour le calcul des indicateurs sont issues de l'Enquête Emploi 2006 en continu et de son enquête complémentaire Conditions de Travail 2005 menée en France tous les cinq ans. L'échantillon annuel de l'Enquête Emploi englobe près de 108 000 personnes distinctes de 15 ans et plus. L'enquête Conditions de Travail porte sur un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés en France, soit près de 19 000 personnes. Les informations agrégées sur les rémunérations ont été tirées des données Dads 2006 fournies par la CRESS Paca.

L'indicateur composite que nous avons construit prend en compte huit dimensions de la qualité de l'emploi qui sont exprimées par différentes variables présentées dans le tableau 2. Ces variables ont été choisies de manière à refléter les dimensions définies relativement aux données disponibles. Nous avons également vérifié que ces données étaient effectivement corrélées entre elles, ce qui exprime le fait qu'elles partagent des facteurs communs. Puis afin d'assurer la comparabilité des données, les variables retenues ont été centrées et réduites<sup>2</sup>.

Une analyse factorielle en composantes principales (cf. encadré méthodologique) a ensuite été réalisée sur des « tableaux de bord » constitué de ces indicateurs. Au total, les « tableaux de bord » que nous avons constitués contiennent en colonnes plus de trente indicateurs pour les huit principales dimensions de la qualité de l'emploi. Les indicateurs calculés à partir de l'Enquête

<sup>2</sup> Cette opération consiste à soustraire la moyenne à chaque élément de la colonne (variable), puis diviser chaque élément par la racine carrée de la somme des carrés des écarts à la moyenne. Ainsi, les moyennes de toutes les variables sont égales à zéro et les écarts-type sont égaux à l'unité.

Emploi en continu représentent les données en moyenne annuelle. En lignes ont été regroupés les trois secteurs de l'économie : l'ESS et ses quatre familles, le secteur privé hors ESS et le secteur public. Cette classification a été effectuée à partir du code de la forme juridique selon la méthodologie proposée par l'Observatoire National de l'Economie Sociale et Solidaire en collaboration avec l'INSEE<sup>3</sup>.

#### *Encadré méthodologique : l'analyse factorielle*

Nous avons réalisé une analyse factorielle utilisée entre autres par Nicoletti et al (2000) pour des comparaisons internationales. Cette technique a été également décrite dans le manuel de l'OCDE consacré à la construction des indicateurs synthétiques (OECD, 2008). Méthode multidimensionnelle, elle permet de confronter de nombreuses informations entre elles et de les synthétiser, d'extraire les tendances marquantes, de les hiérarchiser et d'en éliminer les effets marginaux ou ponctuels. L'analyse factorielle présente l'avantage de pouvoir rendre directement perceptibles des regroupements, oppositions ou tendances se dégageant de tableaux contenant de nombreux indicateurs et pouvant être qualifiés de tableaux de bord. L'analyse factorielle permet d'agréger des indicateurs individuels en fonction de la structure des données de telle sorte que les indicateurs synthétiques qui en résultent rendent compte dans notre cas de plus de 60% de la variance (c'est à dire de la dispersion des données) des indicateurs individuels.

Ici l'analyse factorielle nous permet de voir, dans chacune des sous dimensions de la qualité de l'emploi (les 8 indicateurs retenus), les variables qui sont les plus significativement associées aux différents « facteurs » sous-jacents (ou composantes principales). Les composantes principales, ou les facteurs extraits par cette méthode au sein de chacun des huit sous dimensions de la qualité de l'emploi, rendent compte de caractéristiques discriminantes dans un secteur. On ne cherche pas à mesurer l'importance des dimensions associées, mais simplement le fait qu'elle le soit.

Ces dimensions, et les scores qui les caractérisent, peuvent contribuer à l'élaboration d'un schéma interprétatif. A partir des scores obtenus sur les composantes principales, on peut également calculer les scores totaux sur chacune des dimensions de la qualité de l'emploi étudiée, en utilisant les coefficients de pondération correspondant à la part de la variance expliquée par chaque composante dans la variance totale. Enfin, ces indices peuvent être agrégés afin d'obtenir un indice synthétique résumant la qualité globale de l'emploi dans chacun des secteurs étudiés (ou dans chaque type d'organisation).

Les indices globaux de la qualité de l'emploi pour chaque dimension ont été calculés en utilisant les coefficients de pondération des sous dimensions obtenus dans l'analyse factorielle. L'indice pour l'ensemble des OESS est calculé comme une moyenne des scores pondérée sur les effectifs salariés de chaque famille des OESS, et, à titre informatif, comme la simple moyenne des scores des coopératives, associations, mutuelles et fondations.

3 Observatoire National de l'Economie Sociale et Solidaire (ONESS). Proposition de typologie pour la publication de données comparées entre le secteur ESS, le secteur privé hors ESS et le secteur public. Note méthodologique n° 1, décembre 2008.

Tableau 2 : Indicateurs et variables de la qualité de l'emploi retenus dans notre analyse

Indicateurs (sous dimension)	Composantes principales et variables retenues
Satisfaction, rémunération et autres avantages liés au travail	<i>Rémunération et satisfaction</i> Salaires masculins et féminins % Satisfaction % Fonction d'encadrement <i>Autres avantages</i> Nombre de semaines de congé
Santé et sécurité au travail	<i>Prévention des risques en entreprise</i> % de personnes ayant eu une formation en santé au travail % de personnes informées sur les risques au travail % de personnes informées sur les risques au travail par le médecin du travail % de personnes indiquant qu'elles ont reçu la visite d'un médecin du travail dans leur unité. <i>Risques psycho sociaux</i> % de personnes qui déclarent ne pas être confrontées dans leur travail aux agressions verbales et physiques.
Insertion et accès au marché du travail	<i>Insertion des personnes à la recherche en emploi et des femmes sans activité professionnelle</i> % des personnes dont la situation antérieure à l'emploi était le chômage ou des femmes sans activité professionnelle. <i>Insertion de jeunes et de chômeurs de longue durée</i> % de personnes dont la situation antérieure à l'emploi était étudiant % de chômeurs de longue durée au sens de l'INSEE
Formation et développement des compétences	<i>Capital humain et développement des compétences</i> % des personnes ayant un diplôme à partir de Bac+2 % de personnes ayant reçu une formation proposée par l'employeur (au cours des trois derniers mois précédant l'enquête) % de personnes ayant un diplôme d'études supérieures <i>Formation suffisante</i> % de personnes qui considèrent qu'ils ont obtenu une formation suffisante pour un travail correct.
Flexibilité et sécurité de l'emploi	<i>Flexibilité</i> % des contrats d'intérim et d'apprentissage <i>Sécurité et adaptabilité de l'emploi</i> % des contrats à durée indéterminée (CDI) % des temps partiels féminins.
Conditions de travail	<i>Conditions matérielles</i> % de personnes qui considèrent qu'ils ont un nombre de collaborateurs suffisant, de bonnes conditions sanitaires et un matériel adapté et suffisant <i>Gestion du temps</i> % de personnes ayant une possibilité d'avoir une pause repas et varier les délais fixés % de personnes qui considèrent leur travail comme non pénible
Relations professionnelles	% de personnes ayant un entretien annuel d'évaluation % de personnes n'ayant pas de craintes pour leur emploi, % de personnes ayant des échanges collectifs au travail lors de réunions organisées % de personnes ayant été informées sur les risques liés au travail par l'entreprise.
Équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale	<i>Horaires dits non atypiques</i> % de personnes ayant les horaires fixes % de personnes n'ayant pas de travail le dimanche et de nuit.

Source : élaboration par les auteurs

## 2.2. L'ESS un secteur dont les missions originales ressortent : insertion, formation et emplois « durables »?

Le Tableau 3 présente le résultat final de l'analyse. Les meilleurs scores, selon les trois secteurs de l'économie (l'ESS, le secteur privé lucratif et le secteur public) sont soulignés en gras. En tenant compte de l'hétérogénéité des effectifs des quatre familles de l'ESS, 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. Pour cette dimension, malgré le fait que les fondations soient classées en dernière position, tous les autres types des OESS sont mieux classés que les secteurs public et privé ;

- Formation et développement des compétences. Chacune des quatre familles des OESS est mieux classée pour cette dimension, que le secteur privé et public.

Elle se positionne aussi très correctement sur la dimension « Insertion et accès au marché du travail », pour laquelle elle obtient un score proche de celui des organisations publiques. Ce n'est pas surprenant dans la mesure où les associations sont instrumentalisées par les politiques publiques dans le cadre des politiques d'emploi. Un tel résultat exprime surtout de façon explicite le rôle soutenu de l'ESS, en particulier des associations, dans l'insertion et l'accès sur le marché au travail des publics fragiles ou considérés comme prioritaires par les pouvoirs publics (jeunes, femmes, demandeurs d'emploi et en particulier les chômeurs de longue durée). Ce rôle des associations en matière d'insertion est crucial dans le contexte actuel de crise économique et financière qui se traduit par une augmentation du taux de chômage.

Un tel résultat renforce aussi le rôle de l'ESS en matière de formation et de développement des compétences. Elle apparaît comme un acteur fournissant des efforts importants en termes de formation proposée et financée par l'employeur et de développement des compétences. L'investissement dans la formation ressort clairement dans l'analyse qualitative des OESS dans les services à la personne qui complète ce premier travail statistique, où une grande majorité des organisations alloue une part de leur budget supérieure au minimum légal ou conventionné dans la formation de ses salariés.

Tableau 3 : Les indices globaux et le résumé des scores obtenus pour les différentes dimensions

Type d'organisation (secteurs)	Satisfaction, rémunération et autres avantages	Organisation du travail et équilibre vie familiale	Flexibilité et sécurité de l'emploi	Formation et développement des compétences	Insertion et accès au marché du travail	Conditions de travail	Santé et sécurité au travail	Relations professionnelles
Coopératives	0,65	0,89	0,58	0,91	0,24	0,73	0,62	0,25
Associations	0,27	0,61	0	0,47	0,67	0,26	0,15	0,2
Mutuelles	0,69	1	0,57	0,79	0,04	0,88	0,24	0,34
Fondations	0,38	0	0,11	0,99	0,75	0,39	0,64	0,57
<b>Ensemble ESS</b> (moyenne pondérée)	0,35	<b>0,65</b>	0,11	<b>0,56</b>	<b>0,57</b>	0,36	0,23	0,23
Privé hors ESS	0,35	0,6	<b>0,67</b>	0,23	0,25	<b>0,49</b>	<b>0,58</b>	0,07
Public hors ESS	<b>0,85</b>	0,48	0,27	0,45	<b>0,6</b>	0,45	0,31	<b>0,77</b>

### Notes :

1. L'indice pondéré de l'ensemble de l'ESS est calculé comme la moyenne pondérée sur les effectifs 2006 (Gaudron, 2009). Parmi les OESS, le secteur associatif reste le principal employeur, avec 78% des effectifs salariés. Les coopératives, mutuelles et fondations emploient respectivement 14% ; 5% et 3% de l'effectif total de l'ESS. Ainsi, les coefficients de pondération accordés étaient 78% pour les associations, 14% pour les coopératives, 5% pour les mutuelles et 3% pour les fondations.

2. Les indices dans ce tableau ont uniquement pour vocation d'opérer une comparaison relative permettant un classement par ordre croissant de la qualité de l'emploi. En revanche, les écarts absolus entre les scores ne doivent pas être interprétés ici.

Des résultats issus de travaux complémentaires sur les mouvements de main d'œuvre confortent ces observations. Ils mettent en exergue le fait que l'ESS détruit moins d'emplois que les entreprises privées lucratives. L'ESS permettrait une « plus grande stabilité » des emplois que les entreprises privées classiques. On observe aussi que le taux de turnover au sein des OESS apparaît plus faible que celui des entreprises privées lucratives dans certains secteurs de services. La différence est très claire pour le secteur « santé, éducation et action sociale, qui compte pour une part importante de l'emploi dans l'ESS. Dans ce secteur, le taux de turnover (soit la demi somme des entrées et des sorties durant l'année divisée par l'effectif en début de l'année) oscille entre 60 et 80 pour l'ESS et entre 110 et 140 pour les entreprises marchandes, pour la période 2002-2006 en France (sources MMO-DMMO). Quand à la part des femmes dans les embauches, elles représentent plus de 50% des embauches totales dans l'ESS ; cette proportion monte jusqu'à 80% dans le secteur « santé, éducation et action sociale ». Ce constat confirme que l'ESS se caractérise par de nombreux emplois féminins et participe ce faisant à leur insertion (ou maintien) sur le marché du travail. En revanche, la part des femmes dans les embauches de cadres ou en CDI diminue considérablement dans les différents secteurs étudiés et la part des seniors dans les embauches demeure faible mais similaire au niveau de la France entre ESS et entreprises lucratives avec une part supérieure dans le cas du secteur « santé, éducation et action sociale ».

Si l'ESS dans son ensemble a de « bonnes performances » relatives sur ces trois dimensions, elle est en moins bonne position sur les autres. Elle apparaît en dernière position pour les dimensions « Flexibilité et sécurité de l'emploi » - ce qui s'explique sans doute par la faible recherche de flexibilité du travail dans les OESS-, « Conditions de travail » et « Santé et sécurité au travail ». L'ESS a toutefois des résultats égaux ou meilleurs que ceux du secteur privé lucratif sur la dimension « Satisfaction, rémunération et autres avantages », et sur la dimension « Relations professionnelles », alors que le secteur public se distingue des deux autres. Ces résultats ne sont pas étonnants non plus dans la mesure où le statut de la fonction publique garantit en effet une rémunération satisfaisante, offre pas mal d'avantages, et fait l'objet d'un dialogue social souvent formalisé.

Du point de vue des associations, ces résultats sont sans doute le reflet du manque de moyens et des contraintes budgétaires auxquelles sont soumises la plupart des associations, en particulier dans le secteur social et sanitaire. La dimension progressive des subventions couplée aux pressions gestionnaires de plus en plus fortes fragilise les associations. Ainsi, dans une étude réalisée en 2006, V. Tchernonog et J-P. Vercamer ont analysé la perception qu'ont les associations des risques pesant sur leur survie : 46% des répondants placent au premier rang la raréfaction des financements publics, à égalité de risque avec les évolutions rapides de l'environnement institutionnel (modifications législatives et réglementaires ayant un impact sur la gestion). Dans un tel contexte, il n'est pas surprenant de voir que la qualité des emplois puisse en pâtir. Du point de vue des conditions de travail, les conditions matérielles et sanitaires et la gestion du temps sont moins bonnes au sein du secteur associatif que dans les autres secteurs. L'analyse fait également ressortir le fait qu'au sein des associations, l'information concernant les risques professionnels est moindre qu'ailleurs. Ce n'est que récemment, en effet, que la prévention des risques professionnels est devenue une préoccupation importante pour les associations. Il en est de même pour l'existence d'un entretien individuel d'évaluation, qui est une pratique qui se met récemment en place au sein des associations. Du point de vue de la flexibilité et de la sécurité de l'emploi, les associations sont les plus mal classées. Leurs comportements sont souvent influencés par les politiques publiques, notamment celles liées à l'emploi. La combinaison de cette dimension avec les autres composantes de la relation d'emploi (relations professionnelles, conditions de travail...), laisse supposer la prédominance d'un modèle d'emploi à moindre dimension qualitative, conduisant certes à une intégration des salariés qu'elle embauche, mais à une intégration par le bas.

Note plus positive, du point de vue de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la sur-représentation des femmes dans les effectifs est sans doute à l'origine de la bonne position des

associations, mais elle exprime aussi la fonction émancipatrice qu'affichent les OESS. Enfin les performances en termes de formation et de compétences traduisent aussi un des principes fondamentaux au cœur de l'ESS.

On observe donc, sans surprise, une très forte hétérogénéité des scores au sein de l'ESS. Les comportements des coopératives et des mutuelles sont, en effet, relativement proches. Leurs scores apparaissent largement supérieurs à ceux des associations et du secteur privé hors ESS. Un résultat qui mérite d'être approfondi, mais qui laisse d'ores et déjà supposer que lorsque l'activité est de plein pied sur le marché, le modèle économique fondé sur le principe de double qualité et sur l'entreprise collective est efficace du point de vue de la qualité de l'emploi.

### 2.3. Les limites de l'analyse

Une question légitime qui peut être posée concerne la robustesse de ces résultats. En effet, le choix des variables, de la méthode de pondération et d'agrégation peut influencer les résultats de manière importante. C'est pour cette raison que nous avons effectué une étude supplémentaire, en mobilisant la méthode décrite dans Leschke et al (2008). Ici, après le choix des variables « théoriques » pour chaque dimension (en l'occurrence les mêmes que dans l'étude précédente), les données sont d'abord normalisées par la méthode min-max. On obtient ainsi les scores intermédiaires pour chaque variable allant de 0 à 1. Ensuite, pour chacune des huit dimensions de la qualité de l'emploi, les scores sont calculés comme la simple moyenne des scores intermédiaires<sup>4</sup>. Les scores pour l'ensemble des OESS (pondérés et non pondérés) sont calculés de la même façon que précédemment. Les résultats ne sont pas sensiblement différents.

Le choix et la pertinence des indicateurs retenus peuvent être débattus. Le choix de privilégier les indicateurs de Laeken et par exemple d'associer flexibilité et sécurité de l'emploi contribue à accepter des normes imposées de l'extérieur (le niveau européen) autour d'un modèle que nous ne discutons pas. Transposer ces indicateurs aux OESS, c'est implicitement à la fois accepter le modèle macro-économique sous jacent, et se satisfaire d'une représentation partielle des OESS qui exclut la question du bénévolat, pourtant au cœur de l'ESS<sup>5</sup>. Mais c'est aussi rendre possible une comparaison terme à terme avec les autres organisations constitutives de l'économie, alors qu'elle s'en différencie sur des indicateurs comme ceux de la nature de la gouvernance. C'est enfin un travail qui reste exploratoire. Certains choix de variables pourraient être révisés ou affinés. L'une des dimensions de la qualité de l'emploi les plus discutables est celle de « Flexibilité et sécurité de l'emploi », ou la « flexicurité ». En effet, la flexibilité et la sécurité de l'emploi ne sont pas des notions complémentaires, mais plutôt contradictoires. Du point de vue de l'employeur, la flexibilité peut paraître plus importante, alors que pour les travailleurs la priorité est souvent accordée à la sécurité de l'emploi. Certaines interprétations des variables peuvent également paraître contradictoires. Par exemple, la variable indiquant la part des temps partiels féminins utilisée dans l'analyse fait référence, dans une certaine mesure, à la flexibilité de l'emploi perçue du point de vue du salarié. En effet, bien souvent la possibilité d'aménager les horaires et le temps de travail constitue un critère important du choix de l'emploi (Marc, 2006). L'existence des temps partiels peut être aussi être un indicateur de flexibilité du point de vue de l'employeur. Il faudrait donc pouvoir distinguer les temps partiels subis des temps partiels voulus afin d'interpréter cette dimension de manière plus adéquate.

L'usage qui peut être fait de ces résultats reste aussi délicat. L'indicateur ne prend son sens qu'en

---

4 Leschke et al (2008) ont effectué une comparaison internationale de la qualité de l'emploi dans 27 pays européens. Ils ont choisi de normaliser les données non pas en prenant la valeur minimale et maximale pour l'année en cours (comme dans notre cas), mais en prenant ces valeurs pour une année de base (leur but étant de comparer les pays dans le temps). Ils ont également choisi, de manière arbitraire, de pondérer certains indicateurs intermédiaires. Par exemple, pour la dimension « rémunérations », un poids plus important a été accordé aux montants de salaires (0.7), et un poids moins important à la part de travailleurs pauvres (0.3).

<sup>5</sup> On pourra se reporter aux travaux d'Archambault et Prouteau notamment sur la caractérisation du bénévolat en association.

analysant une à une les différentes composantes retenues. Comme le signale le Rapport de la Commission sur la mesure des performances économique et du progrès social (le rapport dit Stiglitz), les « *indices composites sont plutôt à considérer comme des invitations à examiner plus attentivement leurs différentes composantes. C'est là l'une de leurs principales raisons d'être... Une fois qu'on dispose de la vue générale, on peut revenir aux composantes détaillées* » (Stiglitz et al. 2009, p. 263). Plus encore des éclairages qualitatifs pourraient permettre une meilleure compréhension des dynamiques à l'œuvre et des spécificités lorsqu'elles existent.

## **Conclusion et perspectives**

Une première conclusion à cette étape du travail est de souligner le caractère hétérogène des acteurs de l'économie sociale et solidaire. Ce qui n'est pas nouveau en soi. En effet, les mutuelles, associations, coopératives ou encore les fondations apparaissent bien souvent comme ayant des comportements différents, parfois totalement opposés. Il est donc nécessaire de tenir compte de cette hétérogénéité et de considérer le secteur de l'ESS dans toute sa diversité et dans toutes ses contradictions. Ce premier résultat vient conforter la connaissance plus empirique véhiculée par les acteurs eux mêmes.

Une conclusion complémentaire concerne l'engagement des OESS dans l'insertion et la formation, et plus largement dans un modèle d'emploi durable. Cet engagement s'inscrit dans le cadre du développement d'une économie de la connaissance à l'origine de stratégies d'innovations et d'une conception de l'emploi de plus long terme inscrite dans un projet de société plus juste et plus « soutenable ». Si à nouveau, ce résultat n'est pas très novateur pour les OESS, il permet d'en étayer l'affirmation et de montrer une des facettes de leurs spécificités, essentielles du point de vue de leur contribution aux transformations de la société. Dans cette perspective, l'une des limites reste cependant la relative faiblesse du dialogue social, pourtant essentiel dans les processus d'adaptation des organisations au changement.

Une vigilance particulière doit être accordée au modèle d'emploi des associations moins orienté, semble-t-il, vers la qualité. Ceci peut s'expliquer par la présence de motivations intrinsèques ou des dimensions non monétaires qui améliorent la satisfaction au travail. Il y a là matière à réflexion tant pour les acteurs de l'ESS que pour les pouvoirs publics et tout particulièrement les collectivités territoriales. Comment infléchir la tendance ? Qu'en est-il de l'influence des politiques publiques sur la qualité des emplois ?

Au delà comment aborder la qualité de l'emploi indépendamment du modèle de gouvernance de l'ESS et de ses effets sur le management et la qualité des outils de gestion notamment en matière de GRH et de gestion collectives des équipes de travail ? Aussi de façon plus prospective, deux pistes de travail complémentaires sont actuellement développées. La première piste repose sur la construction d'indicateurs régionaux permettant de comparer la qualité de l'emploi dans les OESS selon les régions. La deuxième piste porte sur l'analyse de la qualité des emplois au sein des OESS à partir de données qualitatives issues d'enquêtes de terrain. Ces enquêtes permettront une analyse plus fine des pratiques des OESS et de leur diversité dans différents secteurs d'activité d'une part et l'approfondissement de certaines composantes de la qualité de l'emploi, comme par exemple les modalités du dialogue social, la gestion prévisionnelle des compétences ou la santé et la sécurité au travail. De quoi affiner la connaissance des ces acteurs économiques et sociaux que constituent les entreprises de l'ESS...

## **Bibliographie**

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, Ph., Mehran, F. and Ritter, J., 2002, Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Policy Integration Paper No. 1. International Labour Office, Geneva, July.

- Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J., 2003., La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT, *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n°2 pp.159-193.
- Archambault E., Prouteau L. 2009, « Mesurer le bénévolat pour en améliorer la connaissance et satisfaire à une recommandation internationale », *RECMA - Revue internationale de l'économie sociale*, n° 314, pp. 84-104.
- Bazin C. et Malet J., 2009, *La France associative en mouvement*, Gualino, Lextenso éditions.
- Bonnet F., Figueiredo B., Standing G., 2003, Une famille d'indicateurs du travail décent. *Revue Internationale du Travail*, vol. 142 (2003), N°2, pp. 231-260.
- Brisbois R., 2003, *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective*. Research Paper W/23, Work Network. December 2003.
- Chernyshev I., 2003, Decent work statistical indicators: strikes and lockouts statistics in the international context. International Labour Office. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2003-3.pdf>
- Clark A., 2001, What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics* 8, pp. 223-242.
- Conseil National CRESS, 2008, *Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions*.
- Commission Européenne, 2003, *Improving quality in work: a review of recent progress*, Brussels, November, 26.
- Conseil National de l'Information Statistique (CNIS), 2006, *Niveaux de vie et inégalités sociales*. Rapport présenté à l'Assemblée plénière du 18 décembre.
- Davoine L., 2006, Are quantity and quality of jobs correlated ? Using, interpreting and discussing the Laeken indicators. Document de travail Centre d'Etudes de l'Emploi N° 59, avril.
- Davoine L., Erhel C., 2006, *Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond*. Document de travail Centre d'Etudes de l'Emploi n° 66, juillet.
- Davoine L., Erhel C., 2007, *La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique*, *Economie et statistique*, n° 410.
- Davoine L., Erhel C., Guergoat M., 2008, *A Taxonomy of European Labor Markets Using Quality Indicators*. Rapport de recherche CEE 45, Mai.
- Devetter F-X., 2008, *La qualité des emplois dans les services à la personne*. In: *L'aide à domicile face aux services à la personne: mutations, confusions, paradoxes*. Devetter F-X., Fraisse L., Gardin L., Gounouf M-F., Jany-Catrice F., Ribault T. Rapport pour la DIISES.
- Francois P., 2000, « Public service motivation as an argument for government provision », *Journal of Public Economics*, (78) :275-299.
- Fremigacci F., L'Horty Y., 2005, *La qualité de l'emploi en France : tendance et cycle*, Document de travail CEE, n° 51, novembre.
- Fremigacci F., L'Horty Y., 2006, *Vingt ans d'évolution de la qualité des emplois en France*. In: *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Ghai D., 2003. *Travail décent : concept et indicateurs*, *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n°2 pp.121-157.
- Gaudron G, 2009, *L'économie sociale emploie un salarié sur 10 en 2006*, INSEE Première n°1224, Février.
- Gomel B., 2004a, *L'emploi salarié dans le travail des associations: un dilemme entre la qualité de*

l'emploi et la réponse aux besoins? , *Document de travail CEE*, 04/01.

Handy F., Katz E., 1998, The Wage Differential between Non profit Institutions and Corporations: Getting More by Paying Less?, *Journal of Comparative Economics*, 26, pp. 246-261.

Hunter L.W., 2000, What Determines Job Quality in Nursing Homes? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 3, avril, pp. 463-481.

Lanfranchi J., Narcy M., 2008, Différence de satisfaction dans l'emploi entre secteurs à but lucratif et à but non lucratif: le rôle joué par les caractéristiques d'emploi, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79:2.

Leete L., 2000, Wage equity and employee motivation in non profit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, Vol. 43, pp. 423-446.

Leschke J., Watt A., Finn M., 2008, Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index. Working paper 2008.03. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels.

Marc C., 2006, Les déterminants qualitatifs des comportements d'activité des femmes. Au-delà des incitations financières, *Thèse de doctorat en sciences économiques*, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Décembre, 349 p.

McMullen K., Schellenberg G., 2003. Job-Quality in Non-Profit Organizations. CPRN Research Series on Human Ressources in the Non-Profit Sector. N°2, January.

Narcy M., 2007, Motivation intrinsèque et équité salariale: une comparaison entre le secteur associatif et le secteur privé, *Thèse de doctorat en sciences économiques*, Université Panthéon-ASSAS Paris II.

Narcy M., Lanfranchi J., Meurs D., 2009, Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France. Document de travail N°111-1, Centre d'Etudes de l'Emploi, janvier 2009.

Nicoletti G., Scarpetta S. and Boylaud O., 2000, Summary indicators of product market regulation with an extension to employment protection legislation, *OECD, Economics department working papers No. 226, ECO/WKP(99)18*.

OECD, 2008. Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide. 158 p.

Paquet R., Favreau L., 2000 (dir.), Qualité de l'emploi et micro-entreprises soutenues par la microfinance. Cahiers de la Chaire de recherche en développement communautaire (CRDC). Série recherche no. 17, janvier.

Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J., Vermeulen G., 2007, Forth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Stiglitz J., Sen A., Fitoussi, J-P., 2009, Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social. CMPEPS.

Tchernonog V, Vercamer J-P, 2006, Trajectoires associatives, les facteurs de fragilité des associations, Deloitte, 36 p.

Tortia E. C., 2008. Worker well-being and perceived fairness: Survey-based findings from Italy. *The Journal of Socio-Economics* 37, pp. 2080-2094.

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