

Collection
Economie collective & territoires

**Thème 5 – Travail, emploi,
formation : penser
l'interdépendance**



Études du CIRIEC-France

Collection économie collective et territoires

**Thème 5 – Travail, emploi, formation :
penser l'interdépendance**

Septembre 2023

ECONOMIE COLLECTIVE ET TERRITOIRES

Préambule

Le monde traverse une période de profonde et rapide transformation qui s'avère encore plus aiguë sous l'effet des diverses transitions (économique, sociale, écologique). A l'horizon se profilent de nouveaux ordres mondiaux avec des approches et des conséquences bien différentes en réponse aux principaux problèmes du 21^{ème} siècle que sont la pauvreté, la détérioration de l'environnement, la transformation du travail et l'affaiblissement de la démocratie politique et économique. Face à ces enjeux, les modèles économiques tournés vers l'intérêt général et la satisfaction des besoins réels des individus, qu'ils relèvent de la sphère publique ou de l'économie sociale et solidaire, doivent servir de piliers à un nouveau développement socialement responsable et durable, et apporter des réponses satisfaisantes aux besoins essentiels des populations. S'inscrivant dans cette démarche, et conformément à sa vocation d'origine, le CIRIEC-France entend apporter sa contribution scientifique et pratique à la recherche des modèles économiques qui servent l'intérêt collectif, raison pour laquelle il s'est engagé dans une vaste étude sur le thème « économie collective et territoires ». Cette étude fera *in fine* l'objet d'un ouvrage élaboré à partir des constats de terrain effectués par des responsables d'organisations, des experts et des universitaires. Elle s'appuie sur des concepts prédéfinis :

Économie collective : l'ensemble des pratiques de production et de services ayant pour raison d'être la satisfaction des besoins fondamentaux (ou essentiels) des personnes. Sont englobées dans cette définition les activités fondées sur des missions de service public, les activités relevant de l'ESS, les activités menées dans le cadre des « communs » ou « biens communs ».

Territoires : la zone géographique de populations où se rencontrent des besoins sociaux et des moyens d'y répondre. Cette zone ne correspond pas nécessairement à une circonscription administrative. Elle est variable selon les secteurs : santé, éducation, mobilité... Ce peut être un quartier, une banlieue, un pays, un bassin de vie ou d'emploi dans lequel les parties prenantes dépendent d'un même ensemble de fonctions économiques ou de services. C'est le lieu de déploiement des stratégies, en liaison avec toutes les parties prenantes de pouvoir et d'échange qui contribuent à sa mise en œuvre.

L'étude est organisée en **thèmes sectoriels** : mobilité, santé, éducation, logement, eau et énergie, care, finances, travail - emploi et développement économique, ...et en thèmes transversaux : développement durable, bénévolat et volontariat, impact des entreprises publiques nationales et internationales, lien social et technologies. Mais pour chaque thème ont été mesurés les besoins exprimés et les réponses à apporter en les mettant en relation les uns avec les autres, dans une approche globale correspondant à la vie dans les territoires. La prise en compte des interactions entre ces thèmes peut être source de développement plus harmonieux et de réponses mieux construites.

Le présent dossier est consacré au thème du travail, de l'emploi et du développement économique dans les territoires.

Alain ARNAUD
Président

Jean-Louis CABRESPINES
Délégué Général

SOMMAIRE

Introduction : Travail, emploi, formation, développement économique : penser l'interdépendance

Jean-Louis CABRESPINES, Jean-Philippe MILESY, Nadège VEZINAT.....p. 1

Territoires, développement économique et emploi

Jean-Louis CABRESPINES.....p. 9

Qui peut choisir son avenir professionnel ? Promotion sociale et initiative individuelle en formation continue

Emmanuel DE LESCURE.....p. 17

Le labyrinthe et les raccourcis. Les jeunes face à l'emploi

François SARFATI.....p. 27

Expérimenter pour rendre l'utopie réaliste

Laurent GRANDGUILLAUME.....p. 33

Service public et jeux de bascules : un brouillage des frontières qui désingularise le travail

Nadège VEZINATp. 41

La puissance publique est responsable du salariat associatif « atypique » - Exemple du secteur de l'aide à la personne

Simon COTTIN-MARX et François-Xavier DEVETTERp. 49

Les femmes prises dans les paradoxes de L'Économie sociale et solidaire

Scarlett COURVOISIER-WILSON.....p. 57

Être employeur en ESS

Jean-Philippe MILESY.....p. 63

Travail décent et développement économique

Yves KOTTELAT.....p. 69

Une stratégie du chaos – L'implantation d'Uber à Paris, Londres et Montréal

Sophie BERNARDp. 77

**Travail, emploi, formation, développement économique :
penser l'interdépendance**
Jean-Louis CABRESPINES¹, Jean-Philippe MILESY², Nadège VEZINAT³

Introduction

Le travail, l'emploi, la formation professionnelle et le développement économique sont au cœur de notre vie dans la société actuelle à la fois en raison de la création de richesses qu'ils permettent à un niveau collectif mais aussi parce qu'ils sont porteurs de reconnaissance sociale à un niveau plus individuel. Dans cet ouvrage centré sur les questions d'emploi et de travail, il nous paraît nécessaire de commencer par différencier ces deux notions trop souvent confondues pour ensuite les mobiliser au regard des questions de développement et d'économie collective qui intéressent particulièrement le CIRIEC.

1/ Distinguer travail et emploi : enjeux définitionnels

Le développement des formes de travail temporaire (augmentation des CDD, intérim, contrats aidés, temps partiels) et du chômage ont déconnecté dans nos sociétés modernes les notions de « travail » et d'« emploi ». Si le travail s'intéresse surtout à l'activité réalisée en la pensant le plus souvent en termes de contrôle, de risques psycho-sociaux, de contenu des tâches, de charge ou d'intensification du travail que les travailleurs subissent plus ou moins fortement selon les contextes professionnels étudiés, l'emploi peut être appréhendé par le contrat et le statut (salarial, libéral ou indépendant) rattaché à une activité productive.

Si le travail renvoie globalement à l'activité exercée, il n'en reste pas moins que la notion demeure équivoque⁴ : « Le concept de travail dont nous disposons aujourd'hui est constitué de couches de signification différentes que les derniers siècles ont déposées et qui se sont en quelque sorte sédimentées, mais dont nous avons oublié le caractère historique. Nous faisons comme si, de toute éternité, le travail avait été doté de tous les attributs et de toutes les finalités qui le caractérisent aujourd'hui : l'effort, la contrainte, la transformation créatrice d'un donné, l'ajout de valeur, l'utilité, l'existence de contreparties. »⁵

¹ Jean-Louis Cabrespines – ancien président du CNCRES – ancien conseiller du CESE - délégué général du CIRIEC France

² Jean-Philippe Milesy – membre du conseil d'orientation du CIRIEC-France – administrateur du GOEES – auteur de *Économie sociale, dynamique d'innovation et d'émancipation*, Éditions Le Croquant – septembre 2023

³ Professeure des Universités en Sociologie - Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis - CRESPPA – Équipe Genre, Travail et Mobilités (UMR 7217) - nadege.vezinat@univ-paris8.fr

⁴ Sur ce point, cf. Grelon A., 2013, « Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A., *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2012 », *Travail et emploi*, N°134, p. 91-93. Cette note de lecture compare l'ouvrage recensé avec le *Traité de sociologie du travail* paru en 1962 sous la direction de Georges Friedmann et Pierre Naville : à partir de l'évolution des entrées en 50 ans de différence, il montre une focalisation des chercheurs sur les problèmes contemporains du travail et les traits négatifs qui participent de la description actuelle du travail.

⁵ Méda D, 2022, « Introduction », *Le travail*, Presses Universitaires de France, pp. 3-5.

L'emploi, quant à lui, peut être défini « comme la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et de services socialement valorisés. (...) De fortes différences s'observent quant à sa nature et à son évolution d'une région à l'autre, mais aussi selon les dynamiques économiques et sociales des divers territoires qui composent l'espace national »⁶.

Reliant ces deux notions, l'intégration professionnelle peut être étudiée d'un double point de vue : comme l'articulation du travail en tant qu'activité et de l'emploi en tant que statut plus ou moins protecteur. Plusieurs mécanismes d'intégration peuvent donc apparaître, en fonction des degrés de satisfaction vis-à-vis de ces deux dimensions, allant des cas d'« intégration assurée » dans les situations d'emploi stable et de satisfaction au travail (le fonctionnaire épanoui par la mission de service public dont il a la charge), des cas d'« intégration disqualifiante » quand il y a à la fois un emploi instable et une non-satisfaction au travail (il s'agit ici des « bullshit jobs » inutiles et vides de sens décrits par David Graeber⁷), des cas d'« intégration laborieuse » quand il y a intégration par l'emploi (stabilité) mais pas par le travail (faible reconnaissance des tâches effectués) et enfin des cas d'« intégration incertaine » avec une intégration par le travail mais pas par l'emploi (quand les compétences sont là mais que la précarité l'emporte).⁸

2/ Un contexte en évolution : entre individualisation du travail et précarisation de l'emploi

Si les évolutions dans les conditions d'emploi et de travail ont fragilisé les mécanismes d'intégration et de protection, elles transforment également les métiers qui connaissent davantage de tensions et de conflits (inter et intra-groupes). Robert Castel avait ainsi parlé de « déstabilisation des stables » pour évoquer la mise en concurrence croissante des salariés stables et temporaires, cela même si les salariés les moins qualifiés demeurent les plus exposés à la précarité et au chômage.⁹ L'évolution des politiques de l'emploi va en effet dans le sens d'une flexibilisation caractérisée par la multiplication des dérogations au principe de l'emploi en CDI, c'est-à-dire un recours croissant aux CDD et aux dispositifs d'aides à l'emploi (comme les emplois-jeunes, CDI intérimaires et contrats de génération).

Nous constatons par ailleurs un nivellement des emplois vers le bas, alors même que les niveaux d'embauche demandent toujours plus de qualifications, ce qui soulève deux enjeux : une élévation fictive des niveaux qui va exclure les moins diplômés et l'intégration insatisfaisante des plus diplômés qui vont occuper des postes sous-qualifiés. A cela, s'ajoutent des phénomènes qui viennent transformer les modes d'intégration tels que le développement de l'intermédiation sur le marché du travail (la sous-traitance par exemple) ou l'usage de dispositifs de gestion des flux d'emplois et de main-d'œuvre (mesures d'encouragement du travail à temps partiel, ruptures conventionnelles, restructurations et plans sociaux présentant le risque d'une destruction d'emplois). Ces évolutions structurelles du marché du travail ont eu pour

⁶ Gambier D., Vernières M., 1998, « Introduction », Dominique Gambier éd., *L'emploi en France*. La Découverte, pp. 3-9.

⁷ Graeber D., 2018, *Bullshit Jobs*, Les Liens Qui Libèrent.

⁸ Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, p.98.

⁹ Castel R., 2013, *La montée des incertitudes : Travail, protections, statut de l'individu* Paris, Point.

effet d'individualiser plus fortement le travail et de mettre au centre des analyses le dualisme qui s'opère entre emplois stables et précaires.

Le développement conjoint d'une individualisation du travail avec une précarisation de l'emploi a été rendu possible par des organisations, comme les plateformes (Deliveroo, Uber, Amazon), qui inscrivent l'activité hors de toute structure collective, grâce à des statuts exempts de protection sociale. Elles produisent ainsi un nouveau travail à la tâche en entraînant à la fois un changement profond de ce que nous pourrions considérer comme un métier et une transformation de certains travailleurs en « esclaves » modernes (« Uber usés »¹⁰). Sophie Bernard étudie même ses conditions d'implantation comme une « stratégie du chaos » (p. 77).

L'économie collective à laquelle nous nous intéressons dans ces pages n'est pas sans lien avec ces évolutions. En premier lieu parce que bien des dirigeants du secteur public comme de l'économie sociale et solidaire n'échappent pas à la prégnance libérale dans leur management et dans leur gestion des ressources humaines. Les grandes sociétés nationales, comme bien des structures liées aux collectivités ont adopté, *volens nolens*, le new public management¹¹. Beaucoup ont engagé des stratégies de filialisation et de sous-traitance qui, très souvent, tirent vers le bas les qualifications. En second lieu parce que les gros bataillons d'emplois de l'Économie sociale et solidaire sont dans le champ des associations¹², notamment des secteurs du médico-social ou de services où l'emploi est souvent sous-qualifié ou déqualifié, situation aggravée par un manque chronique de moyens des structures. Face à la déqualification, la formation professionnelle et l'insertion peuvent s'avérer être une solution en dépit des difficultés récurrentes à se faire rencontrer l'offre de formation et les besoins d'emploi¹³.

3/ Derrière la formation professionnelle, l'enjeu de la promotion sociale à retrouver ; derrière l'insertion professionnelle, l'intégration sociale

La formation continue, en tant que droit des adultes à la formation et dispositif de maintien d'une employabilité pour le travailleur, s'oriente vers une personnalisation du droit à la formation¹⁴ qui individualise fortement les parcours professionnels et génère ainsi de nouvelles inégalités. Pourtant les grandes sociétés nationales avaient, durant de longues années fierté à développer en leur sein la promotion sociale par la formation professionnelle¹⁵. Les structures de l'Économie collective, axées sur des tâches relevant le plus souvent de l'intérêt général, ont également favorisé la qualification de leurs salariés et agents. Sauf que l'on est passé d'un droit personnel garanti collectivement, à une gestion individuelle de moyens dérisoires.

¹⁰ Bernard S., 2023, *UberUsés. Le capitalisme racial de plateforme*, Paris, PUF.

¹¹ Bezes Ph., 2012, « État, experts et savoirs néo-managériaux. Les producteurs et diffuseurs du New Public Management en France depuis les années 1970 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 193, n°3, p. 16-37.

¹² Cottin-Marx S., Hély M., Jeannot G., Simonet M., 2017, « La recomposition des relations entre l'État et les associations : désengagements et réengagements », *Revue française d'administration publique*, ENA, 163 (3), p.463-476.

¹³ Tanguy L. (dir.), 1986, *L'Introuvable Relation formation-emploi*, Paris, La Documentation française.

¹⁴ De Lescure E., Vezinat N., 2017, « La formation continue, d'un droit personnel à une injonction sociale », *Sociologies pratiques*, N°35

¹⁵ Dubar C., 2004, *La Formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte ; Maillard F., 2018, « L'orientation et la certification professionnelles tout au long de la vie au service de la sécurisation des parcours », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 47/4, p.597-617.

Or cet idéal d'un homme « entrepreneur de lui-même », engageant des approches comportementalistes libérales et s'appuyant sur un « empowerment » individuel, n'a plus grand chose à voir avec les objectifs de promotion sociale des années 1970, des expériences de co-gestion appelées de leurs vœux ou même d'une co-construction. Henri Desroche évoquait déjà dans les années 1970 les entreprises de l'ESS comme des entreprises apprenantes.¹⁶ Malgré un contexte libéral qui tend à les faire disparaître, ce sont là des traditions sans cesse restaurées.¹⁷ Pourtant cet héritage n'a de sens que par un travail de réflexion et de conviction encore à faire à partir d'une réappropriation par les structures de l'Économie collective de leur tradition au service de l'intérêt général, et une appropriation d'un rôle à jouer dans le domaine de l'économie collective.

Même si les lois Debré de 1959 ont porté en elles des velléités de promotion sociale et de cohésion pour un apaisement des relations sociales, c'est en 1971 que la formation professionnelle devient « continue » : avec la loi Delors, les enjeux économiques et politiques d'une forme d'éducation permanente consistent à faire du travailleur un acteur du processus de production. Depuis les années 1970, on est passé d'une offre de formation intervenant pendant le temps de travail, à une formation – depuis 2009, avec le Congé Individuel de Formation (CIF) –réalisée en dehors du temps de travail. Même si l'idée d'une formation tout au long de sa vie a fait du chemin, il reste que l'accès à la formation n'est cependant pas le même pour toutes les catégories sociales et interroge sur la possibilité d'ascenseur social offerte. Le chapitre d'Emmanuel de Lescure est ainsi éclairant sur la question de l'initiative individuelle pour la formation continue et la promotion sociale (p. 17).

Les pouvoirs publics peuvent mettre en œuvre des politiques pour développer l'emploi et lutter contre le chômage : ainsi des dispositifs adaptés aux publics (CLD, femmes, handicapés, contrats d'insertion et de qualification, ...) et aux situations (ZRU, politique de la ville (emplois francs, adultes relais, ...)), un « plan de relance » ont été mis en œuvre. Pour les jeunes, depuis le plan Barre à aujourd'hui en passant par l'apprentissage, plusieurs éléments visant à proposer des solutions peuvent – sans que cela soit exhaustif – être mentionnées : le rapport Schwartz (rôle des Missions Locales), Garantie Jeunes, Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)... Même si la logique du « work first » empêche de travailler à lever les éventuels freins périphériques à l'emploi (problèmes de mobilité, de logement, de santé, etc.), elle instaure parallèlement des mesures d'accompagnement pour les personnes sans emploi et les acteurs publics impliqués - en particulier les collectivités territoriales (RMI, RSA, TZCLD, ...) - des aides à l'embauche, aux entreprises, des exonérations, des aides spécifiques, des emplois francs (QPV), une réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (réduction Fillon), des Contrats d'apprentissage, Contrats de professionnalisation, Aides à l'embauche de personnes handicapées, Embauches jusqu'au 50ème salarié dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), Aides à l'embauche dans les ZRR, Exonération de charges sociales patronales dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER), Aide à l'embauche dans les DOM, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, etc.

¹⁶ Desroche H., 1976, *Le Projet coopératif. Son utopie et sa pratique, ses appareils et ses réseaux, ses espérances et ses déconvenues*, Paris, Éditions ouvrières.

¹⁷ Cariou Y., 2021, « Le quadrilatère de Desroche appliqué à l'entreprise d'ESS : nouvel exercice de géométrie coopérative », *RECMA*, vol. 360, n°2, p. 42-59 ; Parodi M., 2018, « De l'héritage d'Henri Desroche au savoir-faire des Collèges coopératifs », *RECMA*, vol. 348, n°2, p. 98-111.

Tous ces dispositifs constituent des moyens de remettre l'insertion au centre de l'action publique. Avec le chapitre de François Sarfati, nous identifierons pour la catégorie « jeune » que le rapport à l'emploi peut tout aussi bien prendre la forme d'un labyrinthe pour les plus précaires que d'un raccourci pour les mieux dotés (p. 27). Mais ces dispositifs contribuent-ils pour autant à une économie collective ?

4/ L'économie collective pour changer l'emploi et le travail ?

L'économie collective peut-elle transformer l'ordre des priorités ? Comment peut-elle permettre de sortir d'un traitement des problématiques en "silo" ? Comment remettre en lien l'ensemble de ces problématiques ? Comment restaurer la notion de "promotion sociale" ?

En matière d'emplois au sein des entreprises de l'ESS et notamment au sein des associations, le recours à l'argument du « sens » que les salariés y trouveraient peut être déconstruit au sens d'analysé. D'une part, parce que, dans une situation de l'emploi en tension, bien des femmes et des hommes sont embauchés sans détermination particulière dans leur choix. D'autre part, parce que le « sens » ne remplit pas le réfrigérateur des fins de mois qui ont tendance à se rapprocher du début. Un exemple de nos interrogations qui sera documenté dans le chapitre de Simon Cottin-Marx et François-Xavier Devetter (p 49) : dans bien des départements ruraux, les associations d'aide aux personnes, telles l'ADMR, sont parmi les plus gros employeurs privés. Le « sens » n'est-il pas alors mis à mal par la considération des contraintes imposées aux salariés ? Parmi ces éléments importants à prendre en compte pour l'emploi, une dimension manque néanmoins : celle des conséquences de ces évolutions sur le développement économique et sur la réalité des territoires comme lieux et facteurs essentiels du développement général de notre société comme le montre très bien le chapitre de Jean-Louis Cabrespines (p. 9).

Outre les « bullshit jobs » déjà évoqués, générés notamment par un management libéral et régulièrement dénoncés quand les emplois industriels qualifiés s'effondrent, une très large part des créations d'emplois actuelles se situe dans les services où les qualifications sont souvent floues. Les entreprises ont donc un rôle à jouer en tant que parties prenantes du développement économique sur un territoire. En tant que cadres de réalisation et de régulation d'une activité économique géographiquement située, les acteurs de l'économie collective (qu'elle soit publique ou relevant de l'économie sociale et solidaire) peuvent agir sur l'emploi et le travail : en donnant une place particulière au dialogue social (cf. le témoignage de Jean-Philippe Milesy p. 63), en laissant un rôle à jouer aux relations professionnelles pour offrir un travail décent (cf. le chapitre d'Yves Kottelat p. 69), en élaborant des instances participatives (comme c'est le principe dans les coopératives de travail, comme les SCOP, qui tentent d'apporter des réponses renouvelées) sur les différents territoires.

Dans les années 1990, ont également été créées les premières Coopératives d'activités et d'emplois, les CAE. Le projet de départ - qui était de donner un cadre coopératif à des créateurs d'entreprises avant l'éclosion de leurs projets - s'est progressivement enrichi devant des pratiques de dé-salarisation plus ou moins brutales. S'agissant des chauffeurs et des livreurs des CAE, comme Coopaname, il s'est agi de soutenir la constitution de nouvelles coopératives de travail, pour offrir à des micro-entrepreneurs contraints un accueil durable permettant l'éclosion de projets collectifs. L'économie des plates-formes qu'il s'agisse de transport individuel ou de

livraison à domicile¹⁸ a favorisé la dislocation progressive du travail au sein de secteurs entiers comme celui de l'édition, voire de certaines entreprises de presse qui n'emploient plus au sens légal du terme et ont recours à la contractualisation avec des micro-entrepreneurs. Le chapitre de Sophie Bernard l'expose bien également, et à une échelle internationale pour Uber.

Il y a aussi le développement des Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC), coopératives multi-partenariales, intégrant nécessairement les salariés de l'entreprise, qui constituent une nouvelle approche du travail au sein d'un projet commun et permettent la présence au sociétariat de collectivités publiques. S'agissant de notre problématique sur Économie publique et territoires, les SCIC qui voient près de cinquante pour cent d'entre elles intégrer une ou plusieurs collectivités publiques, proposent de nouveaux rapports entre travail et développement local. L'évocation des SCIC doit nous amener à poser la question, fondamentale à nos yeux, de la place des travailleurs au sein des entreprises relevant de l'Économie collective ; les travailleurs étant souvent des travailleuses qui se retrouvent aux prises avec les paradoxes de l'ESS (cf. le chapitre de Scarlett Courvoisier-Wilson p. 57).

Parmi les réponses proposées par le monde de l'ESS (abordées notamment dans le chapitre de Simon Cottin-Marx), l'agrément ESUS (« entreprise solidaire d'utilité sociale »)¹⁹ a permis d'aboutir depuis la loi Hamon de 2014 à « une position de compromis (...) proposant une définition inclusive de l'ESS, qui conforte l'approche statutaire mais l'élargit sous condition à des sociétés commerciales »²⁰. Il s'agit de distinguer les organisations cherchant à concilier performance économique et valeurs sociales et solidaires mais qui ne relèvent ni du secteur public dirigé par l'État, ni du secteur capitaliste animé par les gains et le profit.

Les entreprises publiques et les administrations d'État doivent également être prises en considération pour ce qu'elles empêchent les pratiques de dislocation des collectifs de travail, le développement de l'auto-entrepreneuriat devenu micro-entrepreneuriat, l'individualisation de nombreuses institutions modifiant profondément les approches du travail et de l'emploi. En offrant des services publics aux usagers, les entreprises publiques et les administrations relèvent directement de l'État et de statuts juridiques publics qui leur permettent d'assurer leurs missions même si le chapitre écrit par Nadège Vezinat (p. 41) montre que ce qu'elle appelle « bascules » et qui s'opèrent entre les secteurs ne vont pas actuellement dans le sens d'un renforcement du secteur public.

Mais force est de constater que dans les dernières années, accompagnant des changements progressifs, voire radicaux de statuts, les entreprises publiques ont été engagées dans la voie de la banalisation de leurs rapports sociaux et de leurs pratiques managériales avec le new, voire le lean, management, filialisations et sous-traitances sortant de nombreux agents des statuts négociés avec les organisations syndicales, ce que Ambroise Croizat appelait les « conquis sociaux ».

Les directives européennes des années 1980-1990 ont en effet contesté leurs situations de monopole ou quasi-monopoles en dénonçant des rentes de situation²¹. Au nom du principe de libre concurrence, plusieurs services publics passent

¹⁸ Abdelnour S., Méda D., 2019, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF/VDI.

¹⁹ Franc A.-S., Laroche A., 2019, « Le statut des organisations de l'ESS : un outil de valorisation perfectible », *Informations sociales*, vol. 199, n°1, p. 62-71.

²⁰ Duverger T., 2023, *L'économie sociale et solidaire*, Paris, La Découverte, p.24.

²¹ Ruffat J., 1985, « L'entreprise publique dans la dialectique plan/marché », *Politiques et management public*, Vol.3, N°2.

massivement d'une régulation étatique à une régulation par le marché²² au motif qu'évoluer vers un statut qui les rend moins dépendantes de l'État leur permettra de mieux s'insérer dans un environnement concurrentiel²³. La réalité de la libéralisation a été plus ambiguë et a plutôt accru que limité la précarisation de l'emploi, la multiplication des statuts et droits afférents ainsi que le développement de « zones grises » de l'emploi²⁴. Ce recul de la sphère publique n'a pas été sans conséquence sur les recompositions de l'économie collective.

5/ L'emploi et le travail pour contribuer à l'économie collective ?

L'emploi et le travail sont deux dimensions fondamentales pour contribuer à l'économie collective avec pour enjeu de répondre à des besoins avérés et sortir des logiques des emplois fictifs, des « bullshit jobs » comme des emplois occupationnels. Par l'identification de besoins de la population sur un territoire donné, les entreprises publiques comme celles de l'ESS participent en tant que partenaires des politiques publiques au développement économique territorial. Au travers des missions de service public ou encore des pôles territoriaux de coopération économique (PTCE)²⁵, il est ainsi possible de participer à l'économie collective par le travail et l'emploi.

Les relations entre les acteurs de l'emploi et de la formation (partenariat, commande publique, transformation des acteurs en prestataires) donnent à voir comment la rencontre de problématiques (lutte contre le chômage, insertion, maintien d'une activité économique sur un territoire, enjeux locaux d'attractivité... se conjuguent). Les PTCE peuvent en effet dans cette optique être appréhendés comme des « communs sociaux »²⁶ en ce qu'ils développent une aspiration universaliste fondée sur une mutualisation des moyens et des ressources en impliquant les collectivités locales.

Sur ces enjeux d'économie collective, le travail et l'emploi pourraient jouer un rôle crucial mais le retrait progressif des structures publiques comme le fait que les entreprises de l'ESS n'aient pas su définir de nouveaux modes de production, mais pas mêmes de nouvelles relations sociales (hors les coopératives de travail et de très rares exceptions où une place est faite aux salariés) ne laisse pas présager un retournement rapide de la situation.

Pourtant le principe de faveur peut jouer et même si les salariés de l'ESS sont des salariés de droit commun, il est toujours possible aux dirigeants d'instaurer des règles plus favorables pour leurs travailleurs. Or bien peu d'entreprises de l'ESS, quand bien même leur activité repose pour une large part sur des salariés, à qui il est souvent demandé un certain engagement, donnent leur place à ceux-ci dans leurs instances ou dans des procédures de participation effective des salariés à la conduite de l'entreprise. En ce sens, les expériences utopiques et le rôle joué par les

²² Wright V., 1993, *Les privatisations en Europe. Programmes et problèmes*, Poitiers, Actes Sud.

²³ Thirion N., 2000, « Privatisations d'entreprises publiques, économie de marché et transformation des systèmes juridiques étatiques : un processus inéluctable ? », *Pyramides*, 2, p. 85-110.

²⁴ Bureau M.-C., Corsani A., Giraud O., Rey F. (Dir.), 2019, *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*, Teseo.

²⁵ Fraisse L., Gianfaldoni P., 2017, « Le pôle territorial de coopération économique (PTCE), une forme innovante de coopération territoriale de l'ESS ? », *RECMA*, vol.343, n°1, p.19-20.

²⁶ Defalvard H., Fontaine G., 2018, « Construire les PTCE comme des communs sociaux : quel rôle pour les pouvoirs publics ? », *RECMA*, vol.349, n°3, p.56-70.

expérimentations (cf le chapitre de Laurent Grandguillaume p. 33) donnent à voir les marges de manœuvre dont dispose encore l'économie – et l'intelligence – collective.

Bien sûr la légitimité politique des sociétaires ou adhérents est éminente, mais elle serait d'autant plus forte, comme la revendication d'un « entreprendre autrement », si l'ESS reconnaissait ses salariés comme partie pleinement prenante de l'entreprise. Souvent spéculant sur le souci des structures de l'ESS, sensibles aux situations des territoires, de participer à l'emploi local, on constate en fait une dégradation des soutiens publics aux actions des associations, qu'il s'agisse de la baisse des subventions, de la fin de l'essentiel des emplois aidés, et des pressions induites par des politiques systématiques d'appels d'offre et de marchés qui tirent les financements à la baisse. Si les contraintes qui pèsent notamment sur les associations rendent ce pacte social nouveau impossible, il s'agit de peser sur les pouvoirs et collectivités publiques qui recherchent leurs collaborations sans y mettre le prix.

De la même manière, bien sûr la légitimité sociale des agents de l'État et des services publics est encore reconnue, nombre d'usagers y sont attachés, mais elle serait d'autant plus consolidée si des moyens étaient donnés aux opérateurs et si l'utilité des tâches effectuées (leur dimension essentielle reconnue lors de la crise sanitaire) se voyait être indiscutée. Pourtant les effectifs comme les missions des agents de l'État reviennent souvent parmi les enjeux des discussions politiques, visant d'un côté à réduire le nombre des agents, à simplifier et rationaliser leur travail de l'autre. Si les difficultés sont présentes aussi dans le domaine de l'économie publique, il n'en reste pas moins qu'elle reste un critère déterminant de l'État social et doit être défendue à ce titre.

Le défi de demain sera de ne plus traiter ces deux mondes (ESS et économie publique) de manière distincte mais de réussir à les faire dialoguer davantage sur le terrain, les articuler au niveau de l'application des politiques publiques et à les penser conjointement au niveau des instances politiques dirigeantes et décisionnaires. Une gageure à relever pour l'économie collective !

Territoires, développement économique et emploi

Jean-Louis CABRESPINES

Si la question de l'emploi et du travail est souvent évoquée de manière macro-économique, la réalité de son développement se situe également au sein même des territoires, depuis la région jusqu'à la commune. « *Le consensus est désormais partagé pour reconnaître à la région sa capacité à piloter une action publique forte en direction de l'emploi. À cet échelon, il est en effet possible de suivre les évolutions des différents bassins, de réunir les ressources pour identifier des scénarios d'avenir, de fournir un appui aux acteurs locaux... Mais force est de reconnaître que les marchés de l'emploi sont d'abord ceux de bassins dont la taille est plus proche de la communauté d'agglomération que d'une région entière.* »²⁷. Ces propos de Bernard Simonin éclairent cette approche : prendre en considération le développement économique requiert d'avoir un territoire pertinent pour le faire, de tenir compte de sa dimension géographique et sociale, des interactions pouvant y exister, de sa capacité à s'inscrire dans une histoire partagée, tant locale que nationale.

Depuis toujours, le travail et l'emploi ont fait partie du développement territorial, pouvant aller jusqu'à « modeler » un environnement physique, social et environnemental. Des territoires entiers se sont organisés ou ont connu une période de félicité ou de déclin en fonction de la bonne ou de la mauvaise santé d'entreprises ayant phagocyté leur territoire. Ainsi en est-il de Michelin à Clermont-Ferrand, de Peugeot à Montbéliard, de Manufrance à Saint-Etienne, de Schneider au Creusot, ...voire le départ de l'armée dans les villes de garnison. Mais ce peuvent être également des secteurs entiers qui ont façonné des régions comme le textile ou le charbon dans le Nord, l'élevage du ver à soie dans les Cévennes ou la sidérurgie en Lorraine.

Les enjeux de l'appartenance à une entreprise territorialisée

Ce sentiment d'appartenance conduisait à une identification forte à l'entreprise et tout ce qui composait la vie de ceux qui y travaillaient était en relation directe avec cette affiliation professionnelle. La vie sociale était orientée (dirigée ?) par l'entreprise. Dans certains territoires, la prégnance du paternalisme industriel était acceptée voire recherchée par les salariés.

Les changements du monde du travail et la perte des outils de production dans certains territoires ont amoindri, voire ont fait disparaître, l'influence d'entreprises à mono-activité.²⁸ Cette perte d'influence des entreprises sur les salariés et sur les territoires et ce sentiment de ne plus dépendre totalement de l'emploi que l'on y occupe s'est faite au fil du temps, avec des bouleversements tenant (entre autres) aux changements intervenant dans les modes de production, à la prise en considération de facteurs économiques (dans le cadre de la mondialisation de la production), aux modifications des relations entre vie professionnelle et vie personnelle, aux avancées

²⁷ Simonin Bernard, 2004, « Territoires de l'emploi », *Revue Projet*, vol. 278, n°1, p. 83-86.

²⁸ Lallement Michel, 2008, « L'entreprise est-elle une institution ? Le cas du Familistère de Guise », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 1, n°1, p. 67-87.

significatives dans l'identification à d'autres indicateurs que la place que l'on occupe dans l'entreprise,

TEMOIGNAGE

Travailleur social chez Michelin à Clermont-Ferrand, j'ai pu mesurer l'importance de cette entreprise, tant dans ma vie personnelle que dans ma vie professionnelle et plus encore dans l'environnement culturel, social, économique, ..., mais surtout pour les jeunes dont j'avais la responsabilité.

Arrivé en 1969, je trouve un service social en effervescence, face à la décision d'arrêter les classes « Michelin » et de les confier à l'éducation nationale. C'était pour certains des ouvriers et employés de la marque au Bibendum, un abandon, une perte de repère. Mais l'abandon n'est pas complet, on garde « le technique » (le lycée technique de Michelin) qui était le lieu où voulaient aller la majorité des jeunes adolescents du foyer Michelin où je travaillais. Ce secteur de l'éducation ne représentait qu'une petite partie de ce que l'entreprise avait développé et qui donnait à la ville et à sa périphérie ce sentiment d'appartenir à l'entreprise.

A Clermont-Ferrand, on pouvait « vivre Bib²⁹ » du berceau au cimetière : habitat (les maisons de la Plaine), transport, clinique et maternité (les 9 soleils), magasin (la SOCAP Michelin, magasin coopératif ouvert en 1910), crèches, écoles, collège, lycée, équipe de rugby (l'ASM = Association Sportive Michelin devenue Association Sportive Montferrandaise), de football, activités artistiques, action sociale, enterrement, ..., mais aussi, avant que cela existe sur le territoire pour tous les Français, l'équivalent de primes de naissance, d'allocations familiales, Tout était fait pour que chacun s'identifie à l'entreprise sans nécessairement se poser de questions existentielles sur son avenir. L'histoire de Michelin s'est ainsi confondue pendant plus d'un siècle avec celle de la ville.

Au sein même de l'entreprise, les salariés s'identifiaient à celle-ci au travers d'actes qui montraient leur appartenance. Ainsi, pour conduire les véhicules de l'entreprise, j'ai dû passer un permis de conduire Michelin (plus difficile que le permis de conduire traditionnel !).

Ce paternalisme donnait tout loisir à l'identification des habitants à l'entreprise prégnante dans tous les moments de leur vie. Les autres entreprises locales étaient nécessairement dépendantes de ce mastodonte.

La chute a été rude pour certains lorsque tous ces « avantages » (qui rendaient largement dépendants les salariés) ont cessé, mais ce fut aussi un bouleversement pour la ville elle-même imprégnée de la culture Michelin.

L'entreprise est toujours présente mais de manière moindre et le lien étroit entre celle-ci et la ville est plus ténu, mais, comme le disait Serge GODARD, maire de la ville en 2004 : « Si Michelin disparaissait de la ville ? Ce serait une catastrophe ! La ville s'est ouverte au tertiaire, c'est devenu un endroit très dynamique, avec un pôle universitaire très important. Mais la manufacture continue de représenter un emploi sur six dans l'agglomération ! Sans compter l'impact indirect, avec les sous-traitants. ».

Cet exemple montre, s'il le fallait, la dépendance des territoires aux entreprises puissantes et les interactions pouvant exister entre territoires et entreprises.

Pour éviter de tels travers, même si cette tendance paternaliste semble satisfaire une grande partie de la population, il y a lieu de rechercher d'autres modes de développement économique local dans lesquels pouvoirs publics et acteurs du développement économique, quels que soient leurs statuts, travaillent ensemble sous de nouvelles formes de relations, autour d'objectifs partagés.

Nous ne serions plus alors dans un état de dépendance, mais dans une véritable démarche de co-construction de politiques locales. Cela veut dire une réappropriation des politiques territoriales par les élus et les citoyens.

²⁹ Abréviation née du Bonhomme MICHELIN : le Bibendum (Bib), symbole pour les salariés de leur appartenance à l'entreprise (« je suis un Bib »)

Interdépendance des entreprises et territoires

Le déclin des grands pôles d'activités a modifié complètement la notion même du travail et de l'emploi, y compris dans sa dimension des relations sociales et professionnelles et dans la possibilité de s'engager dans une évolution personnelle au sein d'un groupe humain. Dans les dernières années, la pandémie de COVID a entraîné une accélération d'un changement profond en modifiant la relation au travail de nombre de salariés qui « appartenaient » à une entreprise.

Cette dépendance entre les entreprises et le territoire se retrouvait (et se retrouve toujours en certains lieux) à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'activités, certaines entreprises locales dont les commandes émanaient majoritairement (voire uniquement) de la « locomotive » industrielle voyaient leur activité progresser ou baisser selon l'activité de cette « locomotive » ; les secteurs du commerce, des loisirs, sportifs, médicaux, voire de l'éducation... dépendaient de l'état de cette entreprise.³⁰

C'est ainsi que des territoires entiers ont connu des périodes de dépression économique, sociale, voire personnelle de la part des habitants lorsque cette prégnance d'une entreprise tentaculaire a connu des difficultés. Combien de bassins d'emploi sont aujourd'hui en reconversion, en déshérence économique, avec une impossibilité de développement nouveau parce qu'elles n'ont pas su ou pu réagir à temps et anticiper la fin d'une activité principale.

La difficulté de l'organisation territorial du développement économique

La difficulté de l'organisation territoriale du développement économique, en France, tient, en partie, alors que cela pourrait être un avantage, à la stratification des compétences entre les pouvoirs publics. A chaque catégorie d'activité, l'État ou une collectivité territoriale a une compétence attribuée³¹. Aujourd'hui, selon Jean-Marc ZANINETTI³², le développement économique dans les territoires tiendrait à la fois des activités présentes et des activités productives, l'une permettant de satisfaire les besoins des personnes du territoire, l'autre produisant des biens et services consommés hors du territoire.

Ce serait l'équilibre entre ces deux formes d'activités qui permettrait le développement économique local avec une place plus grande pour les activités productives qui permettraient de faire progresser l'emploi, en créant un effet de levier

³⁰ Zanetti Thomas, 2014, « Responsabilité sociale et implication territoriale contemporaine de Michelin à Clermont-Ferrand : une réactualisation du système d'encadrement paternaliste du début du XX^e siècle ? », *L'Homme & la Société*, vol. 193-194, n°3-4, p. 91-116.

³¹ Les principales compétences des communes sont : urbanisme, logement, environnement, gestion des écoles préélémentaires et élémentaires.; celles des départements s'exercent principalement dans : l'action sociale (enfance, personnes handicapées, personnes âgées, revenu de solidarité active), les infrastructures (ports, aérodromes, routes départementales), la gestion des collèges, l'aide aux communes ; dans les régions, enfin, les compétences sont : le développement économique, l'aménagement du territoire, les transports non urbains, la gestion des lycées, la formation professionnelle). Les trois niveaux de collectivités se partagent les compétences dans les domaines suivants : sport, tourisme, culture, promotion des langues régionales, éducation populaire.

³² Zaninetti Jean-Marc, 2018, « Les six France de l'emploi : bouleversements économiques dans les territoires », *Population & Avenir*, Vol.2 (n° 737), p. 4-7.

pour les territoires mettant en place des investissements productifs. Les territoires n'ayant pas d'investissements productifs auraient alors une perte d'emploi malgré l'existence des activités présentielle.³³

Cette approche, si elle fait la différence entre les deux types d'activités, montre bien la fragilité du tissu économique local, pris entre des productions et services internes et d'autres exportatrices. La capacité de développement de l'emploi dans certaines régions tient toujours à de nombreux facteurs : géographiques (comme l'enclavement ou le désenclavement, par exemple), démographiques (population vieillissante ou jeune), attractifs (région attirante ou non), structurants (plateforme de mobilités), de services (hôpitaux, crèches, éducation, ..).

Ce sont bien ces interactions qui permettent le développement territorial, mais les activités d'accompagnement de l'emploi naissent aussi de la présence des populations en emploi. De ce fait, il est nécessaire de trouver des lieux de concertation et d'organisation des politiques de développement. Des comités et programmes sont mis en place dans lesquels figurent, outre les représentants de l'État et des collectivités, des représentants des entreprises, des acteurs locaux, des habitants, des corps intermédiaires, ... selon des thématiques précises et qui permettent de construire ensemble des actions territoriales reconnues et financées³⁴.

Dès lors, la place de l'emploi et du travail est centrale dans le développement territorial, et les liens entre les différents domaines de la vie dans un territoire doivent être pris en compte au regard des possibilités de développement économique.

L'ESS résolument parmi les acteurs du développement économique territorial

Les entreprises de l'ESS sont fortement impliquées dans la construction de ces politiques territoriales, à la fois parce qu'elles sont des partenaires des pouvoirs publics dans certains secteurs d'activité dont la compétence est confiée aux collectivités territoriales (santé, éducation, action sociale, ...), mais aussi parce que nombre de ces entreprises ont développé des productions, des actions ou des services en lien avec leur implication forte dans les territoires.

Car ce qui fait la force et la pertinence des entreprises de l'ESS est leur proximité avec les habitants, avec les lieux dans lesquels elles sont implantées et la recherche de solutions adaptées aux territoires. L'ESS est en effet pourvoyeuse d'emplois, et cela s'est vérifié lors de la dernière crise économique et/ou sanitaire. Ainsi, sur la période 2008–2013, l'emploi s'est maintenu : +0,8% dans l'ESS, contre -0,2 % dans le reste de l'économie. Elle représente 10,5% de l'emploi en France et

³³ « Pour +1 % d'emplois supplémentaires dans la sphère productive en rythme annuel, l'emploi total progresse de +0,58 % par an, soit presque 1 emploi induit dans la sphère présentielle pour chaque emploi créé dans la sphère productive »

³⁴ Comme par exemple : SRDEII = schéma régional de développement économique et d'innovation, conférences régionales de l'Économie sociale et solidaire (ESS), SRADDET = schéma régional de développement durable du territoire, PRADT = plan régional de développement du territoire, SRDE = schéma régional de développement économique, SRCE = schéma régional = schéma régional de cohérence écologique, SRI = schéma régional des intermodalités, ...

13,9% de l'emploi privé. Ce sont plus de 220.000 structures qui emploient 2,38 millions de salariés.³⁵

Une véritable mutualisation et coopération entre des acteurs différents permettent de consolider le tissu économique, de structurer des filières d'activités, de créer et consolider des emplois, de soutenir des projets d'innovation sociale et environnementale. Ces dynamiques se concrétisent notamment sous la forme de Pôles territoriaux de coopération économique (PTCE)³⁶. Il s'agit de regroupements sur un même territoire d'entreprises de l'ESS qui s'associent à des entreprises, en lien avec des collectivités territoriales ou encore des centres de recherche.

Un exemple illustrant cela est celui de la ville de Romans-sur-Isère dans la Drôme, capitale mondiale de la chaussure, qui, après la fermeture de la dernière usine de chaussures, s'est retrouvée sinistrée. Les acteurs locaux ont su faire redémarrer son activité grâce à la volonté conjuguée des élus de la ville et d'une entreprise d'insertion (le groupe Archer) qui ont mis en commun leurs moyens, ont su regrouper les compétences (en particulier les vieux travailleurs retraités de cette industrie), mobiliser les fonds nécessaires au redémarrage, en constituant un Pôle Territoriale de Compétences Économiques (PTCE) regroupant l'ensemble des acteurs au sein d'une même structure autour d'objectifs partagés. A partir du redémarrage de l'industrie de la chaussure, toutes les activités dépendantes (fournisseurs, sous-traitants, ...) ou périphériques (commerces, santé, loisirs, ...) se trouvent relancées car nécessaires au bien vivre ensemble dans ce territoire.

Un autre exemple est celui de Faux-La-Montagne, commune rurale de 380 habitants en 2014 (446 en 2020), située dans le département de la Creuse qualifiée de « village de l'ESS » en raison de son dynamisme et de la place qu'occupe l'ESS dans son développement économique, social, culturel, environnemental, est parlant.

Par une volonté politique de plusieurs générations d'élus communaux d'accueillir sur ce territoire toutes les initiatives qui pouvaient permettre un développement, en s'efforçant d'accompagner ces initiatives et par la mise en place des aménagements nécessaires à l'accueil des entreprises, cette commune a un tissu économique composé de 35 associations (5 fois plus que la moyenne nationale dont 8 avec des salariés) et de coopératives sous toutes les formes (1 SAPO, 1 SCOP, 1 SCIC). Plus de 50% des emplois sont dans l'ESS (dont 23% dans les coopératives). Ils ont donc écouté les entreprises voulant s'installer et ont multiplié les aménagements nécessaires, les services obligatoires, les politiques sociales, sanitaires, éducatives, commerciales nécessaires à l'installation des entreprises et des salariés, dans une vision commune d'une économie de territoire. La démarche systémique au sein d'une vision partagée d'un système économique basé sur le respect de la personne a permis un développement harmonieux basé sur des valeurs communes de non lucrativité, de démocratie locale, de complémentarité.

³⁵ Panorama de l'Économie Sociale et Solidaire en France – édition 2015 – Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire

³⁶ Fraisse Laurent, 2017, « Mieux caractériser les PTCE face à un processus rapide d'institutionnalisation », *RECMA*, vol. 343, n°1, p. 21-39.

Télétravail et répercussions sur les territoires

Aujourd'hui, la relation au travail et à l'emploi est totalement bouleversée voire inversée par rapport au modèle ancien. Si nous pouvons constater une évolution de la considération des salariés à l'égard de leur emploi et de leur travail, nous voyons que la pandémie et ses conséquences sociales, économiques, sanitaires, environnementales, ... ont pesé lourdement sur les modes de travail et surtout sur la conception individuelle d'occuper son emploi.³⁷

D'aménagement ponctuel, le télétravail est devenu une composante importante de la conception du travail pour certains métiers dans lesquels cela est possible. Les conséquences ne sont sans doute pas encore totalement mesurables, mais il y aura une incidence très forte sur la conception même de ce que sera l'emploi et le travail, que ce soit en matière de production, de prise en considération des droits sociaux, de la relation au sein de l'entreprise, de la chaîne hiérarchique, ... voire du développement territorial, de la relation entre vie personnelle et vie professionnelle,

Tous ces bouleversements ont également des incidences fortes sur des branches professionnelles entières, entraînant des pénuries de main-d'œuvre, soit parce que le marché du travail évolue et qu'il y a inversion dans l'offre et la demande d'emploi (aujourd'hui, le demandeur d'emploi peut, dans certains métiers, poser ses exigences), soit parce que les métiers intéressent moins des salariés qui font des choix plus centrés sur leur vie personnelle.

Il reste que tous les emplois ne sont pas « télétravaillables », même si, dans de nombreux secteurs, cela semble une orientation forte souhaitée tant par les salariés que par les employeurs, chacun y trouvant son compte.³⁸ Ne soyons donc pas dupes, ce mode d'organisation du travail bénéficie avant tout aux entreprises qui y voient à la fois un gain de productivité et une limite des dépenses liées à l'organisation de l'entreprise.³⁹ Les conséquences de ce changement profond sont grandes, au-delà de celles évoquées ci-dessus au bénéfice des entreprises, aussi bien du côté des salariés que des territoires.

Mais ce souhait des salariés de construire une autre relation au travail, en particulier depuis la longue crise sanitaire et les deux confinements que nous avons traversés, ne signifie pas un rejet de l'entreprise, mais une autre relation au travail à trouver au sein de celle-ci. Pour les salariés, nous sommes face à une société à deux vitesses qui génère des frustrations pour ceux qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail, mais aussi du côté des territoires qui voient des entreprises moins présentes pour certains tandis que d'autres voient s'organiser de nouveaux espaces de travail (coworking, tiers-lieux, ...) dans lesquels des salariés viennent au quotidien pour effectuer leur travail.

³⁷ Senik Claudia, 2023, *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites*. Paris, La Découverte.

³⁸ Le Gagneur Marianne, Noûs Camille, 2021, « Ne pas accéder au télétravail. Les normes organisationnelles de l'autonomie pour des cadres de la banque », *Sociologies pratiques*, vol. 43, n°2, p. 29-40.

³⁹ Schütz Gabrielle, Noûs Camille, 2021, « Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations », *Sociologies pratiques*, vol. 43, n°2, p. 1-12.

Un investissement dans le travail qui s'est transformé

Dans cette nouvelle logique de la relation entre entreprises, salariés, citoyens et territoires, une politique locale de développement économique ne peut se faire que par une interaction entre les différentes composantes du territoire. Une corrélation entre territoires, développement économique et emplois est nécessaire, mais pas seulement.

Une ville, un département ou une région totalement dépendants d'une mono-industrie laissent souvent les rênes de leur équilibre économique entre les mains de propriétaires, d'actionnaires qui n'ont souvent pour seule préoccupation que les gains financiers que procurent les activités de leur entreprise.

Les modes d'entreprendre nouveaux, en particulier du fait de l'émergence plus forte de l'ESS, mais aussi parce que les pouvoirs politiques ont pris conscience de l'importance de leur investissement dans le développement territorial, conjugués aux changements dans la relation au travail entre les entreprises et ceux qui le réalisent au quotidien (on est passé d'une position de vassal à celle d'un négociateur), font émerger de nouvelles formes de vie dans lesquelles l'emploi occupe une place moindre, passant du travail comme axe central de nos vies à un moyen d'obtenir les ressources pour vivre mieux. L'identification à « sa boîte » est moindre, la vie personnelle l'emporte sur la vie professionnelle.

L'émergence et le développement de nouvelles formes de pratiques professionnelles, souvent plus liées à la satisfaction personnelle qu'à la participation à un projet collectif montre combien la notion même de l'emploi salarié dans une entreprise est battu en brèche. Du micro entrepreneuriat à des pratiques quasi ludiques dans les start-ups, toutes deux miroirs aux alouettes du développement économique, on voit une prééminence du projet individuel sur le projet en commun. Interrogeons-nous sur ce que cela signifie dans les politiques d'emploi dans chacun de nos territoires. Faut-il accepter une balkanisation de l'emploi, faut-il poursuivre cette désagrégation d'une identité territoriale par effet domino ?

La dépendance à une seule entreprise ou un seul secteur d'activités n'était sans doute pas à poursuivre, et l'on a pu en mesurer les effets ; mais la dissémination en petites activités ne permet pas de construire une véritable politique territoriale si on n'a pas réfléchi de manière globale, systémique au développement du territoire.

Tous les changements intervenus depuis plusieurs décennies dans le concept même du travail et de l'emploi sont autant d'indicateurs qui doivent aujourd'hui, nous permettre de mener de nouvelles politiques territoriales de développement économique en recherchant les moyens d'une politique concertée entre les différents acteurs, publics comme privés lucratifs et non lucratifs. Le tissu local est fait de structures et de personnes qui peuvent jouer de leur complémentarité et de leurs connaissances spécifiques et communes.

Qui peut choisir son avenir professionnel ? Promotion sociale et initiative individuelle en formation continue

Emmanuel de Lescure⁴⁰

La dernière loi sur la formation continue porte un titre élogieux qui montre la hauteur de ses ambitions. En effet, la loi du 5 septembre 2018 a été intitulée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Qui pourrait refuser une telle promesse ? Qui pourrait repousser un tel élan de liberté ? Selon son exposé des motifs, cette loi se fixe un double objectif : elle veut « donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes » et « renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés »⁴¹. Comme l'explique la plaquette publiée par le ministère du Travail pour promouvoir cette loi, elle doit « permettre de décider de son avenir professionnel » en se formant et acquérant des compétences, « quelle que soit sa situation de départ ». Elle entend, d'ailleurs, également contribuer à « rendre réelle l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises »⁴².

Nous souhaitons examiner ici la capacité de la formation continue à répondre à des objectifs d'une telle envergure. Peut-on prendre le législateur au mot ? À en croire la ministre du Travail qui présentât la loi à l'Assemblée nationale, il semble que oui car, selon elle, la formation est « la clé pour avoir une progression de carrière, changer de métier, anticiper, bénéficier de nouvelles opportunités d'emploi », c'est « un levier d'émancipation sociale et de performance collective »⁴³. Le « big bang » de la formation qu'elle entendait mettre en œuvre en portant cette loi sur les fonds baptismaux devait donner des capacités d'action aux individus et réduire ainsi les inégalités de formation. Cependant, même attrayant, un tel intitulé n'est pour autant pas sans ambiguïtés. Pour séduisant qu'il soit, il confère un pouvoir à la formation continue qui paraît dépasser de beaucoup ses capacités réelles car les liens entre formation et carrière sont loin d'être évidents. Si, en France, la formation initiale joue le rôle de grande distributrice des individus dans les places de l'espace social, la formation continue ne peut prétendre à une telle importance. Les rapports entre la formation continue et la distribution des positions professionnelles sont moins univoques que l'intitulé de la loi et les discours de la ministre ne le laissent entendre⁴⁴. À l'examen, l'intention promotionnelle apparaît ancienne mais peu efficiente (1^{re} partie), nous nous attacherons alors ici à relever la manière dont les dispositifs successifs ont cherché à mobiliser les individus pour les rendre « acteurs de leur

⁴⁰ Maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Université Paris Cité, chercheur au Centre de recherche sur les liens sociaux (CERLIS, UMR 8070). Ses thèmes de recherche portent dans une perspective sociohistorique sur les dispositifs, les pratiques et les acteurs de la formation continue, la formation syndicale et l'éducation populaire.

⁴¹ Loi du 5 septembre 2018, Exposé des motifs, p. 3.

⁴² Ministère du Travail, *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : la loi en dix points clés*, août 2018.

⁴³ Muriel Pénicaud, ministre du Travail (2017-2020), *Le quotidien de la formation*, 29 juin 2021 : <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2021/la-formation-est-un-levier-demancipation-sociale-et-de-performance-collective-muriel-penicaud>

⁴⁴ Blasco Sylvie, Lê Jérôme et Monso Olivier, 2009, Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? *Formation et emploi*, Paris, Insee, p. 27-42.

formation professionnelle » (2^{de} partie), en particulier par le biais du compte personnel de formation (CPF), ce qui nous permettra d'analyser les effets de cette orientation sur les inégalités face à la formation.

1. La formation professionnelle continue, un outil de promotion ?

1.1. La promotion, une intention ancienne...

La formation postscolaire a été de longue date définie comme une instance de promotion. Déjà en 1948, elle devait donner corps au droit à la culture et à la formation professionnelle que le Préambule de la Constitution de 1946 avait institué. Les cours du soir et du samedi de la promotion du travail et la promotion supérieure du travail, à l'instar de ceux du CNAM, formaient des univers de consolation et voulaient représenter une deuxième chance pour celles et ceux qui n'avaient pu profiter d'une scolarité satisfaisante. Ils furent renforcés par la création des centres régionaux du CNAM et la mise en place en 1956 de l'examen spécial d'entrée à l'université (ESEU) pour les non-bacheliers. La loi de 1959 initiée par Michel Debré, l'artisan de la Constitution de 1958 et son premier Premier ministre, signifiait ce lien dès son titre puisque cette loi était modestement nommée « loi relative à diverses dispositions tendant à la promotion sociale ». Ce titre apparaît ainsi plus prudent que celui de 2018. La loi de 1959 affirmait un objectif mais sans prétendre l'atteindre complètement. La promotion sociale apparaissait à cette période comme un synonyme de ce que l'on nomme aujourd'hui, dans un sens assez large « formation continue ». Guy Thuillier, l'auteur du « *Que sais-je ?* » qui lui est consacré en 1966, ira jusqu'à affirmer que la promotion sociale « embrasse tout ce qui concerne l'éducation des adultes. Elle concerne à la fois le technicien qui veut devenir ingénieur [...], le fonctionnaire ou l'employé qui cherche à s'élever dans la hiérarchie, l'ouvrier dont l'entreprise va fermer ses portes et qui doit changer de métier, le paysan qui abandonne la terre pour l'usine, le syndicaliste qui entend exercer pleinement ses responsabilités : formation des adultes à tous les niveaux, du CAP au doctorat, "passerelles", "recyclage", reconversion, toutes ces actions relèvent de la promotion »⁴⁵.

Selon Noël Terrot⁴⁶, cette loi revêtait de fait une double finalité. D'une part, elle visait à produire la main-d'œuvre qualifiée requise par un système productif en pleine expansion et dont les employeurs regrettaient la rareté mais, d'autre part, combinée à la politique d'intéressement des salariés, elle constituait aussi une réponse politique à l'idée de lutte des classes mise en avant par le Parti communiste. La première devait montrer l'existence d'intérêts partagés entre actionnaires et salariés et la seconde la possibilité de mobilité entre classes sociales en fonction des mérites individuels.

De fait, la période que l'on qualifia plus tard de « Trente glorieuses » a été le théâtre d'une importante mobilité sociale ascendante. « Il y a des places à prendre à l'époque et nombreux sont les salariés prêts à le faire, car cette attente est riche de l'héritage qu'a laissé chez eux la diffusion depuis près d'un siècle de l'idéologie du mérite par l'école laïque⁴⁷ ». Par rapport au début du XX^e siècle, la durée de

⁴⁵ Thuillier G., 1966, *La promotion sociale*, Paris, PUF, p. 5.

⁴⁶ Terrot N., 1997, *Histoire de l'éducation des adultes en France. La part de l'éducation des adultes dans la formation des travailleurs 1789-1971*, Paris, L'Harmattan (1^{re} éd. 1983).

⁴⁷ Terrot N., 2004, « 1959-1971 : Apparition et mise en place du système français de formation permanente », dans Lescure (de) E. (coord.), *La construction du système français de formation professionnelle continue. Retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971*, Paris, L'Harmattan, p. 49.

scolarisation s'est en effet étendue et ce mouvement se prolongera jusqu'au XXI^e siècle, mais la population active est restée peu diplômée. En 1954, 87 % des actifs n'ont aucun diplôme⁴⁸. Si la part des cadres s'élève alors à 8 %, elle atteindra plus de 18 % dès 1975⁴⁹. Durant la deuxième moitié du XX^e siècle, la structure de la population active se trouve bouleversée par la chute continue du nombre d'exploitants agricoles et par l'explosion du nombre d'employé·es, de professions intermédiaires (d'abord nommés cadres moyens par l'INSEE) et de cadres. La baisse du nombre d'ouvrier·es n'interviendra que pendant le dernier quart du siècle. Dans ce contexte, la mise en place d'un système de formation pendant la vie active est propre à satisfaire les ambitions professionnelles des salarié·es, qu'on le nomme « promotion sociale » ou « éducation permanente ». Elle les satisfait d'autant plus que leurs conditions sociales semblent s'améliorer. Non seulement le salaire ouvrier croît sensiblement (le salaire net moyen des ouvriers progresse de 230 % entre 1946 et 1976⁵⁰), mais le salaire d'embauche des jeunes se fait au-dessus de celui qu'ont connu les adultes qui les ont précédés⁵¹. Ce régime salarial donne une confiance en l'avenir et porte à croire en la capacité de la formation à offrir de meilleures conditions d'existence.

2.2. ... mais un impact très limité

Même dans un contexte particulièrement favorable, les formations à visée promotionnelle n'ont finalement concerné qu'une faible part de la population active. En 1958, les « auditeurs » de la promotion du travail n'étaient que 85 000⁵². En effet, mal financée⁵³, cette voie était aussi très exigeante. Suivre des cours hors du temps de travail pour obtenir un diplôme nécessitait une grande abnégation pendant de longues années (sept ans pour devenir ingénieur dans un institut de PST ou au CNAM) que tous et toutes ne pouvaient supporter. Le congé de formation institué par la loi de 1966 (elle aussi initiée par Michel Debré) n'a pas permis de résoudre totalement cette difficulté. En effet, la perte de la rémunération n'était pas compensée, il faudra attendre la loi de 1971 pour que ce soit le cas. Mais c'est surtout l'instauration du Congé individuel de formation (CIF) en 1978 qui ouvrit jusqu'en 2018 une voie privilégiée à la promotion sociale par la formation. À partir de cette date, les actions de formation se sont vues divisées en deux grands ensembles : celles conduites à l'initiative de l'employeur et qui relevaient du plan de formation de l'entreprise et celles mises en œuvre à l'initiative des salarié·es. Les premières, plus courtes, visent surtout l'adaptation au poste de travail alors que les secondes, plus longues, ont pour objectif privilégié l'obtention d'une certification.

Si, depuis les années 1960, le taux d'accès à la formation continue n'a cessé de s'élever pour s'établir aujourd'hui à la moitié de la population en emploi⁵⁴, en raison de la faiblesse de son financement (au plus 0,2 % de la masse salariale), le nombre de CIF est toujours resté très modeste (de 1984 à 2018, entre 30 000 et 50 000

⁴⁸ Marchand O., Thélot C., 1997, *Le travail en France, 1800-2000*, Paris, Nathan, p. 95 et 229.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 236.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 164.

⁵¹ Baudelot Christian & Establet Roger, 1998, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Seuil, p. 87.

⁵² Terrot Noël, 1993, « La promotion sociale et le congé individuel de formation », dans FONGECIF-Bretagne, *Autour du congé individuel de formation*, Paris : L'Harmattan, p. 64-75.

⁵³ Benoist Pierre, 2004, « Michel Debré et la formation professionnelle, 1959-1971 », *Histoire de l'éducation*, n° 101, p. 35-66.

⁵⁴ Forment Virginie et Lombardo Philippe, 2018, « La moitié des personnes en emploi ont suivi une formation à but professionnel dans l'année », *Formations et emploi*, Paris : Insee, p. 25-36.

bénéficiaires selon les années avec un pic au-dessus de 70 000 une année⁵⁵). Cependant, il est plus propice à la promotion car, la plupart du temps, il vise des certifications (en 2016 : 45 % destinées à un diplôme d'État et 37 % à un titre du ministère du Travail⁵⁶), et il apparaît donc moins inégalitaire que la formation continue dans son ensemble car l'effet de certaines des variables (niveau de formation initiale, sexe, type de statut d'emploi, d'entreprise, de secteur d'activité, zone géographique) qui conditionnent son accès⁵⁷ a pu être atténué. Ainsi, en 2018, année de sa suppression, 53,5 % des bénéficiaires du CIF étaient des femmes et les catégories sociales pour lesquelles l'accès à la formation est le plus difficile y étaient mieux représentées : il n'accueillait en effet que 7 % de cadres et 12,5 % de professions intermédiaires contre 19 % d'ouvrier-es et 61,5 % d'employé-es. Bien que plus favorable aux classes populaires que la formation continue en général, il restait toutefois difficile d'accès avec seulement 48 % des dossiers admis et n'était pas exempt d'iniquités en particulier territoriales, les organismes régionaux chargés d'administrer les demandes de CIF mobilisant des critères variables selon leur interprétation de la situation du marché du travail local⁵⁸.

2. L'initiative individuelle, une solution ?

Lorsqu'on observe l'évolution du système français de formation continue, l'idéal d'une société ouverte et démocratique a été sans cesse réaffirmé, celui d'une société juste et égalitaire dans laquelle la formation continue devait apporter une certaine fluidité pour passer d'une position sociale à une autre. Cela est visible dans les propos justifiant les différentes réformes des années 1960 aux années 2010. Du discours de la « nouvelle société » du Premier ministre Jacques Chaban-Delmas au lendemain de mai 1968 qui introduisit la loi de 1971 sur la formation professionnelle continue « dans le cadre de l'éducation permanente » préparée par Jacques Delors promoteur de l'idée d'une deuxième chance par la formation continue, en passant par la réforme de 1978⁵⁹ ou celle de 2004 qui instaura le droit individuel de la formation (DIF), jusqu'à celle de 2014 qui lui substitua le compte personnel de formation (CPF). Pourtant, le constat est univoque, partagé et répété, la formation continue tend plutôt à « redoubler » les inégalités scolaires⁶⁰.

⁵⁵ Guilloux Patrick, 1996, *Le congé individuel de formation. Genèse et évolution d'un droit, 1966-1996*, Paris, L'Harmattan, p. 224 et Annexes « formation professionnelle » aux projets de loi de finances 2000-2020.

⁵⁶ Ce pourcentage est à comparer à celui relevé par Karine Briard : si 65,2 % des salariés ont suivi une formation entre 2010 à 2015, seulement 6,3 % ont bénéficié d'une formation d'au moins 18 h conduisant à un diplôme (Briard Karine, 2020, *L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ?*, Paris, DARES, Document d'études, n° 237). Derrière le terme « formation », il faut donc se demander de quelle formation il s'agit.

⁵⁷ Dubar Claude, 2015, *La formation professionnelle continue*, Paris : La Découverte.

⁵⁸ Ghaffari Sarah & Podevin Gérard (dir.), 2008, *Le congé individuel de formation. Un droit national, des réalités territoriales*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

⁵⁹ Le rapporteur de la loi à l'Assemblée nationale déclarera « reconnaître de façon claire que la formation peut-être détachée de l'activité professionnelle proprement dite et permettre au travailleur de chercher à satisfaire des ambitions ou des préoccupations plus personnelles : la possibilité de recourir au congé de formation pour satisfaire un souci culturel désintéressé relève au premier chef de la promotion individuelle et il faut se féliciter de la voir figurer dans ce texte » (M. Gissinger, Rapport n° 120, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Assemblée nationale, 21 avril 1978, p. 28, cité par Gélot Didier, Neyrat Frédéric et Pélage Agnès, 2005, *Pour l'éducation permanente*, Paris, Syllepse, p. 86).

⁶⁰ Baudelot Christian & Establet Roger, 1982, « Formation continue : un redoublement des inégalités », *Éducation et société*, n° 1, p. 17-20.

2.1. Rendre les salarié-es « acteurs de leur formation », un long processus

Déplorant de telles inégalités, alors que la loi de 1971 avait instauré pour les salarié-es un droit de la formation plutôt qu'un droit à la formation⁶¹, notamment en obligeant les entreprises à consacrer une part de leur masse salariale à son financement (le fameux 1 %), depuis vingt ans, les législateurs successifs ont choisi de promouvoir l'initiative individuelle. Dans un contexte d'incitations européennes à construire « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde⁶² », ils ont d'abord créé un nouveau dispositif, le droit individuel à la formation (DIF)⁶³ en 2004 qui devait permettre aux salarié-es de suivre une formation de leur choix hors du temps de travail mais qui restait soumis à un avis de l'employeur. Il s'agissait selon les mots des « partenaires sociaux » de « permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle⁶⁴ ». La France subissant un taux de chômage élevé, la formation y était aussi appelée à faciliter les transitions professionnelles. Elle devait être un outil aux mains des salarié-es pour qu'ils puissent « prendre en main leur carrière, [...] devenir les promoteurs et les maîtres de leurs trajectoires professionnelles »⁶⁵. Pour cela, les droits acquis en matière de formation devaient être « transférables » ou « portables » d'un emploi à un autre. Si ces droits restaient liés à l'emploi, ils ne devaient plus se perdre chaque fois qu'un-e salarié-es changeait d'entreprise. Il s'agissait de promouvoir un acteur informé capable de pronostiquer les évolutions du marché du travail et de s'armer pour y faire face, soit « une nouvelle figure du travailleur comme petite forteresse mobile, armée de certifications professionnelles et de droits individuels »⁶⁶. Mais même pourvu de nouveaux droits, attachés aux personnes plutôt qu'aux emplois, cet acteur est resté bien théorique. Le DIF n'a pas eu le succès escompté, en 2010, seulement 6,5 % des salarié-es l'avaient utilisé⁶⁷ alors qu'il était censé résorber la question de la faible « appétence » pour la formation des catégories de salarié-es les moins diplômées et les plus éloignées de la formation⁶⁸. Il a donc rapidement été question de le remplacer, ce fut le cas dès son dixième anniversaire lorsque la loi du 5 mars 2014 lui substitua le compte personnel de formation (CPF). Intégré au compte personnel d'activité, ce nouveau droit devait « donner enfin les moyens de se former à ceux qui en ont le plus besoin », permettre de « sécuriser les parcours des personnes, rendre possible la promotion sociale et professionnelle » autant que de « renforcer la compétitivité des entreprises »⁶⁹. Mais il ne vécut que quatre ans sous sa forme initiale. En effet, dès 2018, il fut réformé et les heures capitalisables sur ce compte furent transformées en

⁶¹ Caillaud Pascal & Maggi-Germain Nicole, 2007, Vers un droit personnel à la formation ?, *Droit social*, n° 5, p. 574-591.

⁶² Conseil de l'Europe, Lisbonne, 23-24 mars 2000, En ligne : https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm.

⁶³ Loi du 4 mai 2004, le DIF ouvrait à chaque salarié à temps complet un droit à 20 heures de formation par an cumulable pendant 6 ans.

⁶⁴ Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle », p. 3.

⁶⁵ Bernard Sophie, Méda Dominique & Tallard Michèle (dir.) (2016), *Outiller les parcours professionnels. Quand les dispositifs publics se mettent en action*, Peter Lang, Bruxelles, p. 280.

⁶⁶ Maillard Fabienne, 2017, La politique de certification tout au long de la vie : vers une labellisation des actifs ?, *Sociologies pratiques*, n° 35, p. 46.

⁶⁷ Descamps Renaud, 2012, « Le DIF : la maturité modeste », *Bref Céreq*, n° 299-2.

⁶⁸ Fournier Christine, 2004, « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », *Bref Céreq*, n° 209.

⁶⁹ Exposé des motifs de la loi du 5 mars 2014.

euros mobilisables sur la plateforme « moncompteformation.fr » à partir de la fin du mois de novembre 2019 selon une procédure dénommée « parcours achat direct » (PAD) qui offre aux salarié-es du privé⁷⁰ la possibilité d'acheter directement de la formation sans passer par des intermédiaires (Pôle emploi, régions, organismes agréés...).

2.2. Le CPF « monétisé » : un succès « sans précédent » qui n'élimine pas les inégalités

Les statistiques publiées sur l'usage de la nouvelle formule du CPF montrent un succès sans équivoque. Mesurée par la Dares, la hausse des entrées en formation est « sans précédent »⁷¹. Le nombre de formations suivies en 2020 atteint 984 000, presque le double de l'année précédente. Le passage à l'« achat direct » via la plateforme a stimulé l'accès à la formation et a modifié les caractéristiques des bénéficiaires mais ce phénomène n'a pas pour autant éliminé les inégalités. Le taux de recours global au CPF s'élève à 2,8 % de la population active française, alors qu'il était resté cantonné à 1,5 % en moyenne entre 2016 et 2019. Cette modification des modalités d'accès semble particulièrement favorable aux demandeur-ses d'emploi dont le taux d'accès atteint 4,6 %, mais aussi aux femmes qui voient leur part de CPF se rapprocher de celle qu'elles occupent dans la population active, et également aux moins de trente ans et aux soixante ans et plus dont le nombre de bénéficiaires a été multiplié respectivement par 2,1 et 3,2 entre 2019 et 2020. Au final, en 2020, 10,5 % des bénéficiaires de formation continue y ont eu accès en mobilisant leur CPF (contre 4,8 % l'année précédente). Au total, de 2016 à 2020, 3 115 000 personnes ont été inscrites en formation via leur CPF.

Toutes les statistiques publiées confirment cette « explosion »⁷², cependant, les chiffres produits par la Caisse des dépôts sur les salarié-es du privé diffèrent de ceux de la Dares qui portent sur l'ensemble de la population active. En 2020, 567 000 salarié-es du privé en ont bénéficié⁷³, leur taux de recours au CPF s'établit à 2,5 % et augmente d'un point entre 2019 et 2020. Parmi eux, les employé-es (33 % des salarié-es du privé) voient leur accès plus que doubler et atteindre 2,4 %. Le taux de recours des salarié-es du privé les moins rémunéré-es est, quant à lui, multiplié par 3,7⁷⁴. Cependant, même avec ces croissances impressionnantes sur une échelle de temps si courte, la répartition des taux de recours par catégories socioprofessionnelles continue de montrer de fortes disparités chez les salarié-es du privé : les ouvrier-es qui représentent 32 % des salarié-es du privé restent les moins recourant-es (avec un taux de 1,7 % en 2020), bien moins que les professions intermédiaires (19 % des salarié-es du privé ; taux de 2,7 %) et les cadres (17 % des salarié-es du privé ; 2,9 %). Les chiffres de la Dares⁷⁵ montrent, quant à eux, une répartition différente du recours au CPF dans laquelle ce sont les professions intermédiaires qui apparaissent

⁷⁰ Les agents de la fonction publique n'ont pas accès au « processus achat direct » et leur CPF reste comptabilisé en heures. Il est mobilisable en sollicitant leur direction des ressources humaines.

⁷¹ Bismuth Johanna, Valero Mathilde, 2021, Le compte personnel de formation en 2020. Une hausse sans précédent des entrées en formation, *Dares Résultats*, n° 59.

⁷² Jaumont Laurence, 2021, La montée en charge du nouveau Compte personnel de formation (CPF) : quels impacts sur la demande de formation ?, *Questions politiques sociales. Les Brèves*, n° 9, Caisse des Dépôts.

⁷³ Albert Christophe, 2021, Le recours au Compte personnel de formation par les salariés du secteur privé : quelles évolutions entre 2019 et 2020 ?, *Questions politiques sociales. Les Brèves*, n° 10, Caisse des Dépôts.

⁷⁴ Le taux d'accès des salariés du privé percevant moins de 10 000 € de salaire annuel passe de 0,3 % à 1,1 % entre 2019 et 2020.

⁷⁵ Bismuth Johanna, Valero Mathilde, 2021, *op. cit.*

défavorisées. Ici, les demandeur·ses d'emploi représentent 36 % des CPF pour 8 % de la population active, suivi·es des employé·es avec 24 % des CPF pour 24 % de la population active. Les cadres bénéficient de 12 % des CPF pour 19 % de la population active, suivi de près par les ouvrier·es avec 11 % des CPF pour 18 % et des professions intermédiaires avec 11 % pour 24 %⁷⁶.

Autre source d'inégalités, selon la Caisse des Dépôts, le recours au CPF chez les salarié·es du privé⁷⁷ dépend fortement du secteur d'activité : le taux de recours du secteur le plus recourant dépasse le double du secteur le moins recourant : alors que celui des transports et l'entreposage culmine à 3,4 %, et celui des activités financières et d'assurance atteint 3 %, celui des activités de services administratifs reste cantonné à 1,9 % et celui de la construction ne dépasse pas 1,5 %.

Enfin, pour la Dares comme pour la Caisse des dépôts, à ces fortes disparités s'ajoutent des variations territoriales non moins élevées. Selon la Dares⁷⁸, les habitant·es du département le plus recourant mobilisent leur CPF 5,9 fois plus que celles et ceux résidant dans celui qui y recourt le moins. Habiter en Guyane (taux de recours à 0,9 %), dans la Creuse (1,1) le Cantal (1,3) ou en Lozère (1,4) semble rendre moins prompt à mobiliser son CPF qu'habiter en Île-de-France où l'on observe un taux de recours de 4,2 % et où, celui de la Seine-Saint-Denis s'élève à 5,3 %, record national. Même celui des Yvelines, plus bas de la région avec 3,6 %, reste bien au-dessus du taux national. Ces variations incitent plus que jamais à raisonner à l'échelle des territoires pour appréhender emploi, travail et économie collective.

La dernière enquête sur les usages du CPF menée par la Dares et France Compétences⁷⁹ s'intéresse de manière privilégiée aux intentions des bénéficiaires. En 2021, les trois quarts des deux millions de personnes qui ont mobilisé leur CPF pour acheter une formation l'ont fait à leur initiative et le plus souvent sans accompagnement. Si 35 % avaient pour but d'améliorer leurs perspectives de carrière, 26 % ont cherché à se reconverter, 26 % également pour être plus efficaces dans leur travail et 25 % pour obtenir une certification pour être mieux reconnu·es. Seules 17 % des formations ont été suivies sans que les bénéficiaires y voient une finalité professionnelle. 8 % en ont financé une partie pour un montant moyen de 620 euros. Le taux de satisfaction est élevé, et ces formations sont apparues utiles aux personnes qui les ont suivies : 55 % des personnes interrogées déclarent avoir atteint au moins un de leurs objectifs ; 72 % des salarié·es considèrent être plus efficaces dans leur travail, 43 % ne voulaient pas perdre leur emploi, et 11 % obtenir une promotion. Quelques personnes recourant·es ont abandonné avant la fin de leur formation (11 % de l'ensemble, 18 % pour les formations entièrement à distance contre seulement 2 % des formations entièrement en présence).

2.3. Quels effets sur les trajectoires professionnelles ?

Face à un tel succès, doit-on considérer qu'en attachant un droit à la formation aux personnes et en leur permettant de le mobiliser sans intermédiaire, le CPF a réussi

⁷⁶ Les artisans commerçants, chefs d'entreprises obtiennent 1,9 % des CPF pour 6 % de la population active, les agriculteurs exploitants 0,09 % pour 1,2 %, et les non renseigné 3 % pour 0,4 %.

⁷⁷ Ces secteurs représentent respectivement 7 %, 5 %, 14 % et 8 % des salarié·es du privé.

⁷⁸ Bismuth Johanna, Valero Mathilde, 2021, *op. cit.*

⁷⁹ Ballini Cécile et al., 2023, *Quels sont les usages du compte personnel de formation ?*, Dares, France Compétences.

là où le DIF avait échoué ? Que chacun et chacune a pris conscience des intérêts de la formation et est devenu acteur de son parcours ? Une telle conclusion semble encore prématurée pour plusieurs raisons. Même si le taux de recours au CPF s'est envolé, il reste relativement bas comparé à la part de la population active qui affirme dans les sondages vouloir se reconverter⁸⁰. Les formations dispensées, nous l'avons mentionné, ne répondent pas toutes à des objectifs professionnels. De plus, plusieurs des caractéristiques des formations portent à croire que, même si elles ont satisfait leurs bénéficiaires, elles risquent de n'avoir qu'un effet secondaire sur leurs trajectoires professionnelles. En 2020, les formations les plus demandées dans le cadre du CPF sont les formations au permis de conduire (13 % des entrées en formation), suivi des actions de formation dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise (8 %), puis du certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (CACES) (6 %), des bilans de compétences (5 %) et d'autres certifications en langue ou numérique. Dans un autre contexte institutionnel, ces formations n'auraient-elles pu être suivies dans le cadre de l'emploi et pendant le temps de travail ? Mais ce sont surtout les durées des formations dispensées qui portent à douter de leur portée sur les carrières. La mise en place du « parcours achat direct » a généré une explosion des formations de très courtes durées. Leur durée moyenne s'est écroulée, elle était 4,4 fois plus élevée en 2016 (296 h) qu'en 2020 (67 h), de même pour la durée médiane qui a été divisée par 4,7 en cinq ans, la moitié des formations durent 20 h ou moins en 2020 alors que leur médiane s'élevait à 94 h en 2016. Dès lors ce qui est en cause, c'est la capacité du CPF de favoriser la mobilité professionnelle autant que les discours qui l'ont promu le prétendent. S'il offre bien l'opportunité de « décider de son avenir professionnel (...) quelle que soit sa situation de départ » comme l'annonçaient ses initiateurs, en donne-t-il réellement les moyens ?

Face à cette situation, il semble qu'on ait à nouveau recours à des formes intermédiées d'accès à la formation continue. La suppression du CIF avait fait l'objet de l'expression de vifs regrets par les syndicats de salarié·es, il fut finalement remplacé par le projet de transition professionnelle (PTP) qui en reprend les principales dispositions et des associations régionales « Transitions pro » ont continué le travail des organismes gestionnaires du CIF⁸¹. La plateforme « moncompteformation.fr » est aujourd'hui ouverte aux financements des entreprises qui peuvent, elles aussi en quelques clics, allouer des financements supplémentaires à leurs salarié·es, et des branches qui peuvent en signant une convention avec la Caisse des dépôts doter les comptes personnels d'un surcroît de financements, les « abonder », en fonction d'orientations choisies par elles (qualifications jugées stratégiques, publics prioritaires, problèmes de recrutement...). L'appel lancé par Damien Brochier⁸² au sujet des dispositifs d'aide aux transitions professionnelles incite, lui aussi, à mobiliser les

⁸⁰ Selon le Centre Inffo, en 2022, 21 % des actifs « sont actuellement en train de préparer une reconversion professionnelle » (Centre Inffo, 2022, *Baromètre de la formation et de l'emploi 2022*, Institut CSA).

⁸¹ Cependant, elles le font avec moins de moyens puisque selon l'Annexe « Formation professionnelle » du *Projet de loi de finances pour 2022* (p. 123), en 2020, les ATPRO ont reçu 29 075 demandes de financement et en ont acceptés seulement 15 768. Avec moins de la moitié, le nombre de PTP s'avère bien inférieur à celui des CIF lors de sa suppression (cf. supra). Ces difficultés d'accès aux dispositifs de transitions professionnelles ont été mises en avant par un rapport du CESE, notamment pour faire face à l'urgence de la transition écologique (Compain Florent, Vivier Bernard, 2021, *Les reconversions professionnelles*, Les avis du CESE). Voir aussi, Stephanus Camille, Vero Josiane, 2022, *Se reconverter, c'est du boulot !, Céreq Bref*, n° 418.

⁸² Brochier D., 2021, *Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles*, *Céreq Bref*, n° 405.

entreprises et les branches pour « assurer la sécurisation des parcours par des mobilités qualifiantes » permettant d'améliorer l'attractivité des emplois et de fidéliser la main-d'œuvre notamment dans les secteurs à fort *turn-over*. La voie vers la « nouvelle société de compétences » dont la loi de 2018 prétendait poser les jalons apparaît pleine de vicissitudes...

Le labyrinthe et les raccourcis. Les jeunes face à l'emploi

François Sarfati⁸³

Il y a trente ans, Chantal Nicole-Drancourt titrait son ouvrage consacré aux jeunes nés en 1960, *Le labyrinthe de l'insertion*. Accédant à la vie active dans les années 1980, leur trajectoire d'entrée dans la vie active a été marquée par les débuts d'une crise économique. Au moment où cette génération se retire progressivement du marché du travail, il n'est pas vain de tirer quelques enseignements sur cet âge de la vie. En effet, depuis cette période, l'idée même de crise a été quasiment abandonnée. Nous avons collectivement basculé dans un chômage endémique, un chômage structurel qui progressivement a transformé les parcours d'emploi des jeunes certes, mais aussi plus largement de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Depuis plusieurs années, nous enquêtons auprès de différentes jeunes – des plus favorisées aux plus précaires - et nous observons à quel point le contexte socio-économique pèse sur les parcours, sur leur rapport au travail et sur la manière dont ils se représentent la place qu'ils occupent au sein de la société. En mobilisant le concept d'insécurité sociale de Robert Castel, nous revenons dans les lignes qui suivent sur l'articulation entre inégalités, parcours de jeunesse et accès à l'emploi.

1. Pas “une” mais “des” jeunes

Rappelons quelques évidences. Si la part des demandeuses et demandeurs d'emploi parmi les actifs reste à un niveau élevé, des fluctuations du niveau d'emploi continuent d'apparaître. Et les jeunes sont à chaque fois davantage touchés par ces évolutions du taux de chômage. Pas en raison de leur âge, mais principalement, en raison de leur manque d'expérience professionnelle. Il convient également de réaffirmer qu'il n'y a pas une jeunesse mais des jeunes. Appartenir à la même génération ne suffit pas à produire une expérience commune en matière de formation, d'emploi et plus largement d'intégration sociale. L'origine sociale, le niveau d'étude, le genre déterminent encore très nettement aujourd'hui les parcours des individus autant que le lieu d'habitation ou l'appartenance à une catégorie racisée. Au point où il est impossible de considérer la jeunesse comme un ensemble homogène. Bien au contraire. Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), en 2020, le taux de chômage des 15-29 ans s'élevait à 16 %, contre 8 % pour l'ensemble de la population active. Pour les non-diplômés, ce taux monte jusqu'à 33 %. De plus, les jeunes salariés sont plus souvent en contrat temporaire (27 %) que les salariées et salariés de tout âge (12 %).

Dans une série de travaux réalisés séparément ou en commun nous avons été frappés par le poids des inégalités sociales sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Nous avons aussi bien enquêté auprès de jeunes issues des fractions supérieures, que celles issues des classes populaires les plus précaires. Cette diversité, nous a permis d'observer à quel point leurs conditions matérielles de vie et leur socialisation enfant influencent leur insertion professionnelle, le rapport qu'ils entretiennent au travail et leurs conditions d'emploi. Qu'ils soient issus

⁸³ François Sarfati est Professeur de sociologie à l'Université d'Evry Paris Saclay, chercheur au Centre Pierre Naville, il est associé au Centre d'études de l'emploi et du travail

des franges les plus favorisées ou des fractions les plus précaires, et bien que les plus diplômés s'en sortent mieux que les non-diplômés, les jeunes que nous avons rencontrés ont intériorisé l'incertitude du marché de l'emploi, ils ont intériorisé le fait que leur trajectoire professionnelle ne sera pas linéaire. Elle sera faite de stages, licenciements, de contrats à durée déterminée, mais aussi parfois de démission, d'installation à son propre compte et de toutes sortes d'expériences d'emploi plus ou moins stables, plus ou moins désirées, offrant plus ou moins des occasions d'apprendre des choses, de se construire, d'imaginer un avenir ou, au contraire, de s'enliser dans ce que Robert Castel a proposé d'appeler le précarat.

Les jeunes générations, plus que les précédentes, doivent multiplier les efforts et les sacrifices pour être « employable », « flexible », « performant », autant d'expressions que nous empruntons autant aux recruteurs qu'aux personnes en charge d'accompagner les jeunes vers l'autonomie. Au cours d'une enquête menée auprès d'étudiants inscrits dans des filières sélectives à l'université et issues des classes sociales moyennes et supérieures, nous avons montré que des conditions matérielles très favorables participent fortement à réussir scolairement et à s'insérer rapidement sur le marché de l'emploi (Couronné *et al* 2022). Titulaires d'un baccalauréat général obtenu avec mention, ces étudiants se sont décrits comme de bons, voire de très bons élèves. Scolarisés dans des écoles primaires privées catholiques ou des établissements publics de « bon niveau » et parfois dans des sections internationales, l'obtention d'un baccalauréat général avec mention est une formalité. Très tôt dans leurs parcours, ces jeunes sont conditionnés à développer une logique du « cv » en exerçant adolescents des activités pour s'insérer sur le marché du travail. Travailler au sein d'une association, poursuivre des études à l'étranger, pratiquer de la danse ou de la musique au conservatoire, ou encore partir en camp scout. Le cas de Giulia est symptomatique de cette jeunesse issue des classes supérieures et qui très tôt rentabilise son temps et toutes les activités qu'elles pratiquent en dehors de l'école. Agée d'une vingtaine d'années, et de nationalité italienne, Giulia étudie en France au sein d'une grande école de gestion. Son père, dirigeant d'une grande entreprise, perçoit 130 000 euros de revenus nets par an. Pendant notre rencontre, elle déclare avoir appris le japonais alors qu'elle est scolarisée au collège. Ce choix n'est pas anodin et correspond à une projection dans une carrière professionnelle internationale et notamment « sur le marché asiatique ». A 21 ans, Giulia a compris que pratiquer le japonais la conduira à réussir professionnellement, c'est-à-dire « avoir un bon travail » selon ses mots, un travail rémunérateur et qui « fait sens » pour elle. Au moment où nous la rencontrons, elle est en train d'exceller scolairement enchaînant les stages, recherchant des expériences professionnelles à l'international. Alors qu'elle est étudiante, elle dispose déjà d'un « agenda de ministre ». Cependant, la réussite scolaire de Giulia et ses conditions de vie extrêmement favorables ne doivent pas masquer le coût psychique et physique de l'expérience précoce de la compétition et de la surcharge de travail qui l'ont conduit à des épisodes d'épuisement et de surmenage.

Quant aux jeunes des classes moyennes que nous avons rencontrés, ils expriment plus que les autres des espoirs déçus. Soutenus par leurs parents et disposant de conditions matérielles stabilisées, ils sont sortis du système scolaire diplômés. Mais le diplôme n'a pas toujours tenu ses promesses sur le marché de l'emploi. Certains ont intégré des écoles privées pour lesquelles ils se sont endettés. Diplômés de bac + 5 ou bac + 3, ils peinent pourtant à trouver un emploi à la hauteur

de leur diplôme et de leur espoir. Le temps de l'insertion se rallonge et ils sont obligés d'enchaîner les stages, d'occuper des jobs alimentaires, d'exercer une activité professionnelle en tant autoentrepreneur.

A l'autre bout de la hiérarchie sociale, nous avons rencontré des jeunes au sein de structures ou de dispositifs d'insertion. Issus des classes populaires les plus précaires, ces derniers dépendent de ces dispositifs pour subvenir à leur besoin. Contrairement, aux jeunes des classes supérieures, ils n'ont pas les moyens de s'interroger sur le sens du travail car ils ont intériorisé la petitesse de leur diplôme et ajustent leurs espoirs professionnels. Ils s'accommodent d'emploi faiblement rémunérés, aux conditions de travail épuisantes (horaires décalés, gestes répétitifs, absence de perspective d'évolution...). Alternant des périodes d'emploi et des périodes de chômage, ils s'installent dans ce que Nicolas Roux nomme une « précarité durable » (2022). A rebours de l'idée que certains individus profiteraient des aides sociales, les jeunes souhaitent très fortement vivre de leur travail car « *vivre de la CAF, c'est pas une vie* », une expression qui revient souvent. Ils déploient des efforts considérables pour ne pas être associés à des "cas soc", se distinguant ainsi de la "minorité du pire" (Elias et Muel-Dreyfus, 1985), c'est à dire ceux et celles qui ne seraient pas respectables, qui abuseraient des aides sociales. Certain.es vont même jusqu'à refuser toute aide et s'installent volontairement dans des situations de non-recours au droit (Warin, 2016). C'est le cas de Viktor, âgé de 22 ans titulaire d'une équivalence du baccalauréat, qui a été confié très tôt à sa grand-mère pour avoir subi des maltraitances au sein de sa famille. En entretien, il indique qu'à « *partir de la structure sociale, c'est une délivrance, j'aimais pas avoir cette étiquette-là. Même si je renie pas, attention, ils ont été là à des moments difficiles, ça m'a permis d'avoir un toit. Mais je suis content, je me sens mieux dans ma peau, ça restera pas une bonne période de ma vie* ».

De manière générale, la grande précarité économique, l'absence de qualification, des carences éducatives au sein de leur famille, des troubles psychiques pour certains, des parcours migratoires risqués conduisent ces jeunes issus des classes populaires les plus précaires à passer de dispositif en dispositif, d'institution en institution (Couronné et Sarfati, 2021), circulant ainsi au sein d'un « maquis de droits » (Lima, 2012).

2. Faire circuler les jeunes

La circulation est un enjeu, une prescription, une norme des sociétés contemporaines. Dans nos enquêtes, alors que les étudiants et les étudiantes en apprentissage dans les métiers de la finance se projettent dans une expérience à Singapour pour y connaître le frisson des marchés émergents, d'autres, inscrits à la mission locale ont bien du mal à envisager de parcourir les quelques kilomètres qui les séparent d'un salon de l'emploi. Pour les uns, la mobilité est un gage de réussite, quand pour les autres, elle permet la survie. Douze milles kilomètres pour les premiers, à peine six pour les seconds. Quoi de plus parlant pour rendre compte de ces jeunessees que ce coefficient multiplicateur de deux-milles ? Dans la France contemporaine, les uns ajoutent une ligne sur leur CV, tandis que les autres peinent à en entamer la rédaction. Le plus surprenant pour les observateurs et observatrice que nous sommes tient finalement moins dans cette différence que dans l'aide, l'attention et l'accompagnement qui sont réservés à ces jeunessees. Tandis que les premiers n'ont

guère besoin d'être aidés à se mettre en mouvement, les autres font l'objet de différentes politiques d'activation.

Mot d'ordre des politiques sociales, l'activation repose sur une conception anthropologique fautive selon laquelle le travail serait une peine et dans laquelle chacun et chacune feraient en sorte de limiter les efforts pour s'économiser. Malgré les innombrables démonstrations du caractère erroné de cette proposition, elle continue de structurer les décisions publiques. Il faut dire que cette représentation d'un individu non socialisé par un contexte, par un milieu et par des institutions irrigue la science économique. Il faut également souligner que la parole des économistes pèse fortement dans le débat public et surtout qu'elle a l'oreille des décideurs politiques. En somme, l'idée qu'il est nécessaire de rendre le travail plus rémunérateur que l'oisiveté pour mettre les personnes en mouvement, en un mot pour les activer, s'impose (Béraud et Eydoux, 2009). Elle le fait de manière d'autant plus facile qu'une autre dimension de l'action politique domine, celle qui consiste à activer la dépense publique. Aux dépenses dites passives qui indemnisent sont préférées les dépenses actives qui accompagnent et qui proposent des solutions. Sur le terrain, on entend régulièrement la métaphore selon laquelle il vaut toujours mieux donner une canne à pêche à celui qui a faim que de lui offrir du poisson. L'image est parlante et il semble difficile de s'y opposer.

Cela étant, il convient aussi de rappeler que l'on n'offre pas la même canne à pêche à chacun. Ainsi, quand nous travaillions sur la Garantie jeunes, nombreuses étaient les personnes en charge de sa conception au Ministère du travail et de l'emploi, à dire que l'on n'avait jamais vu un programme aussi ambitieux pour aider et accompagner les jeunes vulnérables. Force était d'ailleurs de constater qu'une aide de l'ordre de cinq cents euros mensuels faisait quasiment figure de première dans la palette des dispositifs pensés pour les jeunes. Force était aussi de constater que les jeunes qui recevaient cette aide en avaient plus que besoin (Couronné, Loison et Sarfati, 2019). Toutefois, rapporter la dépense en faveur de ces jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en stage – de l'ordre de 7500€ / an – au coût d'une année de scolarité en classe préparatoire aux grandes écoles – de l'ordre de 15 000€ / an – est vertigineux. La France consacre deux fois moins de moyen à aider et à accompagner les jeunes pauvres qu'à préparer les jeunes bien dotés à rejoindre une formation d'élite. Tout se passe comme si on offrait un moulinet de compétition aux fils et filles des milieux favorisés quand on confiait aux jeunes des classes populaires une gaule d'occasion. Pis, le financement de l'enseignement supérieur de premier plan ne fait l'objet ni de contestation, ni d'évaluation de son efficacité ou de ses résultats. Alors que dans le même temps, la puissance publique consacre une part non négligeable de ses budgets à mesurer, à évaluer, à *benchmarker* son modèle social. Bref, il paraît légitime d'investir dans certains pans de la jeunesse et discutables dans bien d'autres. Au point où l'extension du Revenu de solidarité active aux moins de vingt-cinq ans, pourtant défendue par différents travaux de recherche, qui attestent qu'elle est un rempart efficace contre l'installation dans la grande pauvreté, est sans cesse reportée.

Au fond, s'il devait y avoir un point commun à ces différentes jeunesses, nous pourrions affirmer qu'elles vivent toutes dans un monde social radicalement gouverné par l'emploi (Dupuy et Sarfati, 2022). Il y a d'abord une insécurité sociale construite et défendue par une série de lois, de décrets et de règlements qui organisent méthodiquement la décomposition de l'État social. Trois textes récents suffisent à

illustrer ce mouvement profond. La suppression de l'Aide médicale d'État, la réforme de l'assurance chômage et celle des retraites ne font qu'ajouter aux précédentes lois Travail qui consacrent le pouvoir des employeurs sur les travailleurs en retirant des droits collectifs (Dupuy et Simha, 2023). Au-delà de cette décomposition, les individus sont enjoins à réfléchir aux moyens de se protéger individuellement. La quasi-généralisation de l'accès au baccalauréat est suivie par un grand mouvement de massification de l'enseignement supérieur. La plateforme d'orientation et de sélection appelée Parcoursup est la face la plus visible d'une mise en concurrence toujours plus aride de chacun et chacune en vue de l'obtention d'un titre valorisé sur le marché du travail. De la même manière, le Compte personnel de formation rappelle à chaque salarié du privé qu'il peut (et fondamentalement qu'il devrait) se préoccuper de l'actualisation de ses compétences, c'est-à-dire, *in fine* du maintien de son employabilité. Le Contrat engagement jeune (CEJ) et les différentes discussions en cours visant à contraindre les personnes au RSA de suivre une formation ou de travailler pour les collectivités sont les habits neufs d'une même logique qui trame une succession de réformes. L'emploi est alors devenu le grand organisateur de nos sociétés néo-libérales et de nos vies d'individu. Chaque décision politique est légitimée au nom de l'emploi, tandis que les individus doivent se prendre en charge, s'organiser et plus largement s'activer pour conquérir un emploi, et ce, quelle qu'en soit la qualité. Jadis, les transitions entre le monde scolaire et le monde du travail étaient nettes et à de rares exceptions près sans retour. Elles sont dorénavant de plus en plus tortueuses. Mais parce que les politiques publiques ne cherchent pas à endiguer les inégalités, ces transitions sont plus que jamais labyrinthiques pour les uns et faites de raccourcis pour les autres.

Bibliographie

Couronné J., Sarfati F., 2021, "De dispositif en dispositif. D'institution en institution", Introduction, Dossier : Parcours institutionnalisés de jeunes, *Agora Débats/jeunesses*, n°91, pp.54-64.

Couronné, J., Dupuy, C., Sarfati, F. & Simha, J., 2022, « Le plaisir et le calcul : une analyse des activités extra-scolaires des étudiant-es » *Sociologie*, 13, 63-77.

Dupuy C. et Sarfati F., 2022, *Gouverner par l'emploi. Une histoire de l'école 42*, Paris, Presses universitaires de France.

Dupuy C. & Simha J. (2023) « "Au plus près du terrain" ? De la décentralisation des régulations à la concentration des pouvoirs », *Les mondes du travail*, n°30, à paraître

Elias N. et Muel-Dreyfus F., 1985, « Remarques sur le commérage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 60, pp.23-29.

Lima, L., 2012, « Politiques d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes » Dans : Valérie Becquet éd., *Politiques de jeunesse : le grand malentendu* (pp. 126-137). Nîmes : Champ social.

Nicole-Drancourt C., 1991, *Le labyrinthe de l'insertion. De la crise à l'après crise : itinéraires et repositionnements sociaux d'une population de jeunes nés en 1960*, Paris : La Documentation française.

Roux N., 2022, *Une précarité durable*, Paris, Presses universitaires de France

Warin P., 2016, *Le non-recours aux politiques sociales*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, coll. « Libres cours - politique ».

Introduction

« *Traverser la rue* » au XXI^{ème} siècle pour trouver un travail, « *Aller à la mine* » au XIX^{ème} siècle pour survivre. Sous ces deux provocations pour les classes ouvrières et populaires, il existe un même préjugé, celui selon lequel chacun serait le seul responsable de sa propre situation dans les réussites comme dans les échecs. Le chômage serait ainsi volontaire, la pauvreté serait le résultat de la paresse. Il faut se souvenir que ces préjugés viennent de loin et même de là où on les attend le moins.

Ainsi, pendant la Révolution française, dans le siècle des Lumières, si le travail a été libéré des corporations, il n'a pas été libéré pour tous. La tutelle sur le travail n'a effectivement pas été levée par le comité mendicité pour les personnes pauvres, les « *indigents valides* ». Au contraire, considérés comme les oisifs générateurs de troubles à l'ordre public, ils furent contraints par la discipline des ateliers de charité, ou des ateliers publics⁸⁵, qui organisaient les travaux publics dans la capitale pour fournir du travail aux mendiants. L'un des bureaux du comité de mendicité était d'ailleurs chargé de résoudre, concomitamment, la mendicité et sa répression. Il s'agissait alors de construire des solutions philanthropiques dans un cadre disciplinaire⁸⁶. C'est tout le sens du décret du 31 août 1790 qui dans son préambule précise : « *Il importe que les ateliers publics ne soient qu'un secours accordé à ceux qui manquent véritablement de travail, qu'ils ne soient préjudiciables ni à l'agriculture ni aux manufactures et ne deviennent un encouragement à la paresse.* ». Les Lumières ont aussi eu leur part d'ombre.

Au XIX^{ème} siècle, les socialistes utopistes ont souhaité dépasser ce dilemme en portant l'utopie du droit au travail et de l'organisation sociale du travail pour tous. Ils ont interrogé le sens du travail et son rôle émancipateur pour l'Homme, en l'incarnant dans des communautés utopistes. La révolution de 1848 est la révolution du travail en ce qu'elle libère temporairement les ouvriers du marchandage, de l'exploitation de l'homme par l'homme en instaurant le droit au travail. Des expérimentations ont eu lieu pour tenter de l'exercer. Dans la mémoire collective, il n'en est resté que l'échec des ateliers nationaux. Mais les ateliers nationaux, contrairement à l'idée répandue, ne furent pas la consécration de l'idéal révolutionnaire mais bien le dévoiement par les libéraux des ateliers sociaux de Louis Blanc, conduisant à un nouvel échec qui marquera injustement l'imaginaire du droit au travail comme l'a démontré l'ancien directeur de ces mêmes ateliers nationaux⁸⁷. Dans son

⁸⁴ Président de Territoires zéro chômeur de longue durée, 45 ans, Entrepreneur, ancien élu local (2008-2016) et Député la Côte d'Or (2012-2017). Titulaire d'une maîtrise en sciences économiques de l'Université de Bourgogne, d'un master 2 Communication, Ressources Humaines, Management et Organisations de l'École des hautes études en sciences de l'information et de la communication – Paris Sorbonne, et doctorant à l'Université de Corse en langues et cultures régionales (UMR 6240, Lieux, Identités, Espaces et Activités - L.I.S.A).

⁸⁵ Foardo-Cuéno (Yvonne).- Les ateliers de charité de Paris pendant la Révolution française (1789-1791).- Extrait de la Révolution française N°4, 1933 et 1-2, 1934. Paris : A. Maretheux et L. Pactat, imprimeurs, 1934.

⁸⁶ Plaisant (Edme).- L'administration des ateliers de charité.- Paris : 1906, Société de l'Histoire de la Révolution française, publié par Alexandre Tuetey.

⁸⁷ Thomas (Emile).- Histoire des ateliers nationaux.- Paris : Michel Levy Frères, 1848.

Histoire de l'idée du travail⁸⁸, l'universitaire et homme politique Saint-Marc Girardin, opposant aux utopistes de son siècle, distingue l'obligation du travail qui relève de la doctrine chrétienne, le droit du travail qui est la doctrine des économistes du XVIIIème siècle, et le droit au travail qu'il considère être une « *chimère* » de son siècle, le XIXème siècle. Pour lui, le droit au travail favorise l'oisiveté et la paresse, à l'image de la mendicité du peuple romain. La controverse est profondément ancrée.

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée s'inscrit dans l'objectif du droit à l'emploi qui est gravé dans le marbre du préambule de la constitution française. Elle part du principe que personne n'est inemployable, que ce n'est pas l'argent qui manque car les pouvoirs publics supportent déjà le coût du chômage de longue durée et que ce ne sont pas les activités utiles qui manquent à développer dans les territoires. Les personnes sont ainsi privées durablement d'emploi, ce n'est pas une faute individuelle mais une responsabilité collective. Il s'agit de sécuriser les personnes avec le contrat à durée indéterminée, mais aussi de redonner du sens et une reconnaissance. L'emploi n'est pas conçu comme une marchandise, au sens de la déclaration de Philadelphie, mais bien comme sécurité. Léon Blum disait d'ailleurs : « *Toute société qui prétend assurer aux hommes la liberté, doit commencer par leur garantir l'existence.* ».

L'expérimentation a débuté en France en 2016 avec le vote à l'unanimité par le Parlement de la loi d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, n°2016-231 du 29 février 2016⁸⁹. Elle fut confirmée, et amplifiée, par la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 votée également à l'unanimité. C'est unique de voir une même expérimentation soutenue par deux lois votées à l'unanimité au Parlement et de sa propre initiative. Elle a ainsi été légitimée par la représentation nationale après avoir été construite par Patrick Valentin, soutenu par ATD Quart Monde, puis par les mouvements de luttes contre la pauvreté et les parlementaires. Si je fus rapporteur de la première loi, je me suis très vite engagé bénévolement dans le projet pour réussir sa mise en œuvre à travers la création et l'animation de l'association Territoires zéro chômeur de longue durée qui rassemble les associations fondatrices, les personnes privées durablement d'emploi et les salariés, les acteurs des territoires et les collectivités territoriales, les associations et plus largement tous les acteurs qui se mobilisent dans ce projet. Cela m'a permis de m'engager tant dans la transposition d'une idée de la société civile en une loi, que dans l'action pour la mettre en œuvre et la développer. Cela m'a d'ailleurs conduit à approfondir la question des tensions entre les imaginaires sociaux et la normalisation dans le champ des expérimentations.

L'expérimentation repose sur des fondamentaux solides. Elle a conduit à des transformations économiques, sociales et écologiques dans les territoires. C'est un projet profondément démocratique en ce qu'il repose sur la mobilisation citoyenne pour réussir le passage à l'échelle.

Des fondamentaux solides

⁸⁸ Girardin (Saint-Marc).- Histoire de l'idée du travail.- Revue des deux mondes, 15 août 1848, nouvelle série, Vol. 23 N°4 (15 août 1848). Pp 53-565.

⁸⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032134592/>

Notre objectif collectif est clair : c'est le droit à l'emploi pour tous à travers la création d'activités qui n'entrent en concurrence avec personne, là où se développe le projet. Il s'agit bien d'éradiquer la privation durable d'emploi, à l'échelle de territoires de 5.000 à 10.000 habitants, et donc de poursuivre l'exhaustivité tout en construisant les projets avec les personnes et non pas seulement pour les personnes. Ces territoires peuvent être urbains, périurbains ou ruraux.

Le droit à l'emploi est inscrit dans le préambule de notre Constitution, article 5, sans s'opposer à l'assistance, article 11. C'est tout le sens de l'héritage du Conseil national de la Résistance. La recherche de l'exhaustivité est notre boussole. C'est-à-dire que personne ne doit être laissé au bord du chemin car personne n'est inemployable. Territoires zéro chômeur de longue durée est un projet qui intègre, qui promeut l'inclusion, qui émancipe, qui vise à identifier tous ceux qui sont privés durablement d'emploi pour leur proposer une solution à travers un contrat à durée indéterminée (CDI) dans une entreprise à but d'emploi (EBE). Les EBE relève d'un statut commun de l'économie sociale et solidaire (SCIC, association, ...). Il ne s'agissait pas de créer un nouveau statut mais d'apporter un idéal à ce collectif de travail.

Chaque emploi est financé par l'activation de la dépense passive (environ 22.000 euros par an et par personne) et par le développement du chiffre d'affaires. Nous partons du principe que le coût du chômage de longue durée, plus de 46 milliards d'euros par an en prenant en compte les dépenses directes et indirectes, est assumé par les pouvoirs publics, Etat et collectivités locales. Nous pouvons donc assumer collectivement de mobiliser ces coûts pour créer de nouvelles opportunités pour les personnes et pour les territoires. Ce n'est pas l'argent qui manque, comme ce n'est pas le travail mais l'emploi qui manque. Nous construisons certes un modèle économique en développant des activités utiles, mais notre premier objectif c'est l'emploi pour tous en adaptant l'emploi à chacun. Nous avons ainsi « *renversé la table* ». Cela peut paraître utopiste pour certains, mais il s'agit bien d'une utopie réelle car elle vise à réaliser un idéal dans l'action.

Le comité local pour l'emploi (CLE), qui rassemble tous les acteurs locaux, est là pour identifier les personnes, sans exclusive, et s'assurer que l'entreprise à but d'emploi (EBE) propose une solution adaptée à chacun. C'est une vigie citoyenne, et non pas un conseil de surveillance, qui se doit de garantir son indépendance pour s'assurer que le but premier de l'expérimentation est poursuivi chaque jour. C'est le lieu des coopérations. L'emploi doit en effet se construire pour chaque personne selon son parcours, ses spécificités, et ses besoins.

Dans les dix premiers territoires d'expérimentation (2016-2020), plus de 1000 personnes ont été embauchées en CDI. Elles étaient en moyenne au chômage depuis plus de 4 ans et pour 25% en situation de handicap. A ce jour, dans plusieurs territoires, il n'y a plus personne sur liste d'attente. Pour autant, l'exhaustivité, au sens premier du terme, est-elle atteinte ? Non pas encore, car nous continuons d'identifier des personnes qui ne sont dans aucune case statistique. Nous le faisons notamment à travers du porte-à-porte qui est indispensable pour aller au-devant de tous. Des personnes ont parfois baissé les bras face à de nombreuses difficultés personnelles qui se sont accumulées, elles ne sont pas encore volontaires pour intégrer l'expérimentation. Il y a souvent un travail à faire pour retrouver une confiance en soi

après un chemin parsemé de tant d'embûches. "Et si j'échouais à nouveau", ce sont parfois les questions que certains se posent. D'autres n'ont pas encore eu de solutions proposées tant ils sont nombreux à être privés d'emploi dans un même territoire, en particulier dans les zones urbaines denses. Ils sont souvent les « ignorés » des institutions, et non pas les « invisibles ». Car nous ne sommes jamais invisibles aux yeux des autres, nous sommes ignorés, ce qui n'a pas le même sens.

Des transformations économiques, sociales et écologiques

Les territoires engagés se sont transformés. Les EBE et les CLE ont créé de belles dynamiques territoriales avec le développement d'activités solidaires qui prennent soin des personnes comme des territoires. Cela a notamment été remarqué par l'OIT⁹⁰ pendant la crise sanitaire. Les activités développées sont aujourd'hui à plus de 40% dans le domaine de la transition écologique. Elles s'inscrivent également dans l'économie circulaire, la sécurité alimentaire, les mobilités alternatives, et les services de proximité.

Des territoires ont même réussi à réindustrialiser certaines activités comme à Thiers dans le Puy-de-Dôme où des activités textiles ont été relocalisées de Chine. Nous pouvons d'ailleurs incarner ces changements en précisant ce qui a été développé dans ce territoire depuis 2016. Plusieurs EBE ont été créés dans ce même territoire, elles sont au nombre de 4.

- « *Actyroles Thiers* » développe des activités solidaires : le garage, les mobilités alternatives, les déménagements ; des activités circulaires : la fabrication de couches lavables, la création d'objets et de mobiliers issus de matières recyclées, le reconditionnement informatique, le recyclage de vélos, Actyroles-Thiers porte en lien avec la Communauté de Communes Thiers Dore et Montagne (TDM) l'implantation d'une recyclerie. Elle développe aussi des activités environnementales : les espaces verts en lien avec les services techniques de la ville de Thiers, les prestations de broyage pour réduire l'apport de déchets verts en déchetterie.

- « *Inserfac-EBE* » développe des activités de sous-traitance industrielle : Fil à couper le fromage en lien avec une entreprise locale, le conditionnement de bouchon ; des activités autour du Livre : couverture de livre pour la médiathèque de Thiers, recyclage de livres, bibliothèque de rue ; les biodéchets : fabrication, gestion et distribution de compost ; le lavage de sièges, tapis et matelas.

- « *La Ferme de Lucien* » est un projet d'exploitation agricole biologique dont l'objectif est d'approvisionner, en produits bio et locaux, les cantines scolaires du territoire mais aussi les autres services collectifs. Il s'agit d'une reprise d'exploitation agricole ayant une production maraîchère et un élevage de volaille. Un contrat de métayage a été noué.

- Et enfin « *Thiers Entreprise* » qui propose des activités de relocalisation de couture et le démantèlement des ouvrants.

⁹⁰ International Labour Organization. Public Employment Initiatives and the COVID-19 crisis. A compendium of Infrastructure Stimulus, Public Employment Programs (PEP), Public Works programs case studies https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_818473.pdf

Cet exemple est unique comme dans chacun des 58 territoires d'expérimentation même s'il existe des activités parfois semblables. Ce sont près de 2.500 personnes qui y travaillent dans plus de 60 entreprises. Le comité local pour l'emploi s'assure qu'aucune activité existante n'est en concurrence avec une activité existante, c'est un élément essentiel à la réussite du projet dans le consensus local. L'impact pour les territoires est très important parfois même là où les conséquences de la désindustrialisation ont été profondes comme à Prémery dans la Nièvre.

Une mobilisation citoyenne à tous les niveaux

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée est née dans la société civile avec les réflexions de Patrick Valentin, acteur de l'insertion et de l'Economie sociale et solidaire, l'accompagnement et le soutien d'ATD Quart Monde, puis de nombre d'acteurs associatifs pour en faire un projet collectif⁹¹. L'idée est devenue réalité avec une loi, d'initiative parlementaire, votée à l'unanimité. Ayant été l'auteur de cette loi en tant que Député, j'ai pu ainsi voir l'émergence et la convergence des acteurs fédérés autour de cette idée, dans leur diversité. Ils ont d'ailleurs convergé après le vote de la loi, en 2016, dans une même association, l'association Territoires zéro chômeur de longue durée⁹², pour en faire un combat commun. Il s'agissait alors de se mobiliser pour mettre en œuvre et ne pas compter seulement sur le vote d'une loi. Passer du « *quoi* » au « *comment* » a été l'enjeu des premières années de l'expérimentation dans dix premiers territoires. Les résistances dans les administrations furent alors nombreuses, sans pour autant s'exprimer dans l'espace public tant il était difficile de s'opposer à l'idée simple qui consiste en l'éradication de la privation durable d'emploi, sur la base du volontariat, et de la mobilisation des coûts du chômage de longue durée pour créer de nouvelles opportunités à l'échelle des territoires. Après le quinquennat de François Hollande (2012-2017), il a fallu recommencer le travail de conviction auprès des nouveaux parlementaires élus en 2017 à travers le renouvellement du comité de soutien parlementaire qui a rassemblé plus de 300 parlementaires sur le premier quinquennat d'Emmanuel Macron (2017-2022), et de tous les groupes politiques. Une deuxième loi a été votée à l'unanimité fin 2020 permettant l'élargissement de l'expérimentation à plus de 50 nouveaux territoires. Le combat a été rude au Parlement, malgré le vote à l'unanimité, mais il a été victorieux en transformant ce qui était au départ un plafond de nouveaux territoires en un plancher, et en évitant au Sénat la mise sous tutelle de l'expérimentation sous le service public de l'emploi (SPE). Cependant, nous n'avons toujours pas obtenu le financement de l'ingénierie territoriale des comités locaux par l'Etat, et l'obligation de financement par les départements pose un débat au sein de ces mêmes acteurs. Ce débat a vu aussi la naissance de controverses et de polémiques dans l'espace public avec l'opposition de l'économiste Pierre Cahuc au projet en 2019, malgré sa position qui devait être une position de neutralité en tant qu'évaluateur public de

⁹¹ Un groupe de travail a été composé pendant le parcours législatif de la proposition de loi en 2015 et 2016 réunissant Emmaüs France, le Secours Catholique, la FNARS, et le Pacte Civique. Puis, le COORACE, l'APF, l'AGEFIPH, le MNCP ont rejoint cette coalition pour le droit à l'emploi.

⁹² <https://www.tzclcd.fr/>

l'expérimentation et membre du conseil d'évaluation scientifique. Il dû faire face au soutien des économistes atterrés⁹³ ou encore de la sociologue Dominique Méda⁹⁴.

Le début du deuxième quinquennat d'Emmanuel Macron (2022 – 2027) établit un nouveau contexte plus complexe pour l'expérimentation avec le développement de l'idée selon laquelle il faudrait conditionner le bénéfice du RSA, et donc le retour à la seule responsabilité individuelle alors même que la Cour des Comptes⁹⁵ avait mis en lumière le sujet du non-recours et du manque d'accompagnement qui relève de la responsabilité collective. Par ailleurs, plusieurs départements ont fait savoir qu'ils ne soutiendraient pas les territoires qui souhaitent expérimenter dans leur département, mettant en avant le coût de l'expérimentation pour leurs budgets, la tension sur les emplois non pourvus, ou encore le fait que d'autres dispositifs existent déjà. Ce fut le cas de la Sarthe, de l'Oise, de la Charente, ou encore de la Collectivité européenne d'Alsace. La loi de 2020 ayant rendu la participation des départements obligatoires, plusieurs projets émergents sont bloqués dans ces départements.

Le passage à l'échelle

Malgré les résistances, en 2023 le projet s'est déjà développé dans 48 territoires depuis le début de la deuxième étape de l'expérimentation (2020 – 2025), soit 58 territoires au total⁹⁶, présents dans plus d'un tiers des départements français. Il faut noter la mobilisation des territoires ultra-marins et de la Corse dans la deuxième étape de l'expérimentation avec un cahier des charges spécifique prévu par la loi de 2020. Par ailleurs, plus d'une centaine de territoires⁹⁷ se préparent pour solliciter une habilitation pour expérimenter. Cela en fait la plus grande expérimentation sur le plan national, mais aussi désormais sur le plan européen puisqu'elle se développe sous différentes formes Europe.

C'est le cas en Belgique (Région Wallonie), en Italie (Rome), en Allemagne (Berlin), en Autriche (Moriental), et aux Pays-Bas (Groningen). Le projet est désormais soutenu par le Comité européen des régions⁹⁸ qui a délibéré à l'unanimité, à la suite de la mobilisation de Yonnc Polet, pour demander la création d'un fonds européen dédié au financement des expérimentations, et le commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires Sociales et à l'Inclusion, Nicolas Schmit, a annoncé la création d'un fonds doté de plus de 20 millions d'euros pour 2024. Le projet est soutenu au Parlement européen notamment par les députées Aurore Lalucq et Agnès Jongerius,

⁹³ Le Club de Médiapart, 28 octobre 2019, tribune de Mathieu Béraud, Jean-Marie Harribey, Jean-Pascal Higelé et Dany Lang <https://blogs.mediapart.fr/les-economistes-atterres/blog/281019/territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-en-reponse-pierre-cahuc-0>

⁹⁴ Le Monde, 19 septembre 2020, tribune de Dominique Méda, https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/09/19/dominique-meda-territoire-zero-chomeur-pour-la-generalisation-d-un-dispositif-d-utilite-sociale_6052826_3232.html

⁹⁵ Cour des comptes, Le Revenu de Solidarité Active, Janvier 2022 <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2022-01/20220113-rapport-RSA.pdf>

⁹⁶ Carte des territoires habilités : <https://etcd.fr/les-territoires/>

⁹⁷ Carte des projets émergents : <https://www.tzcd.fr/mettre-en-place-la-demarche/devenir-projet-emergent/>

⁹⁸ Comité européen, des régions, commission SEDEC, avis sur « Zéro chômage de longue durée: la perspective locale et régionale », 25 mai 2023, <https://cor.europa.eu/fr/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-5490-2022>

Le projet est donc devenu européen et internationaliste. Il a été présenté à l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à l'OCDE, la Banque mondiale, ou encore récemment à l'ONU, cité en exemple dans le rapport de M. Olivier De Schutter sur « La garantie d'emploi comme outil de lutte contre la pauvreté »⁹⁹.

Conclusion

La deuxième étape de l'expérimentation qui se développe aura un rôle central dans la préparation et légitimation de la troisième étape qui doit dessiner un futur durable pour le projet partout où il y a des volontés dans les territoires. Il s'agira bien de démontrer que l'exhaustivité est atteignable dans tous les types de territoires, et si ce n'est pas le cas, d'en comprendre les raisons pour dessiner de nouvelles solutions adaptées aux problématiques rencontrées. Ce projet est une dynamique et non un enlèvement. Il grandit par correction permanente, sur un mode itératif et apprenant.

En ce sens, l'exhaustivité est, je crois, indissociable de l'altérité. Il faut faire « avec » les personnes et non pas seulement « pour » les personnes comme le promeut régulièrement ATD Quart Monde dans ses projets de lutte contre la pauvreté. Il ne s'agit aucunement d'un dispositif mais bien d'un projet de transformation. Chacun doit pouvoir s'exprimer à toutes ses échelles. Cela signifie en particulier qu'un des enjeux de cette deuxième étape est l'expression des personnes privées durablement d'emploi dans les comités locaux, dans le suivi et la réalisation du projet, et des salariés des EBE acteurs centraux des organisations dans le dialogue social. Il faudra ouvrir grandes les portes et les fenêtres de l'expérimentation, et pas seulement celles des EBE, pour que des agoras citoyennes puissent se tenir régulièrement dans les territoires afin que chacun puisse s'exprimer, en dehors des organisations, et ainsi vérifier qu'il y a bien une place pour tous dans le projet.

Tout ne doit pas devenir process, ou rationalité. Car rapidement des rapports de domination peuvent s'installer. Alain Supiot nous invite collectivement à ne pas choisir « *la gouvernance par les nombres* » dans les organisations multiples. Aux rapports de domination, intrinsèques à toutes les organisations qui peuvent tendre vers les dérives bureaucratiques dénoncées par Michel Crozier, doivent être opposés des rapports de réappropriation : c'est un pouvoir de dialoguer et c'est un pouvoir d'agir.

Les personnes qui sont aujourd'hui les plus pauvres auront toujours leur place dans « Territoires zéro chômeur de longue durée » car s'adresser à ceux qui peuvent paraître aux marges, c'est d'abord s'adresser au cœur de la société. C'est lutter contre les représentations négatives, la force des préjugés, et la stigmatisation. Un territoire, c'est la rencontre entre la nature et une culture. Pour faire reculer la force des préjugés, il faut donc commencer par la culture, cette forme d'impertinence.

La troisième étape qui se dessinera en 2025 appellera la mobilisation de tous pour convaincre et tenter de changer finalement l'ordre des choses.

⁹⁹ Nations Unis, Assemblée générale, Conseil des droits de l'homme Cinquante-troisième session 19 juin-14 juillet 2023, Point 3 de l'ordre du jour, Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au développement. La garantie d'emploi comme outil de lutte contre la pauvreté, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G23/071/65/PDF/G2307165.pdf?OpenElement>

Service public et jeux de bascules : un brouillage des frontières qui désingularise le travail

Nadège Vezinat¹⁰⁰

Réfléchir au travail relevant du service public à travers le prisme de l'économie collective et des territoires nécessite de comprendre, au niveau des structures, les mouvements de bascule qui s'y opèrent. Si l'État central se déleste d'une charge, cela signifie qu'elle se trouve reportée sur un autre acteur public ou privé : une collectivité territoriale, une entreprise publique ou une association. Les MSAP (maisons de services au public) par exemple proposent un guichet de services mutualisés qui représente un coût pris en charge par les collectivités territoriales (souvent des communautés de communes). Ces structures impliquent donc d'une part qu'il y ait un report sur les élus locaux du choix de maintenir – ou pas – des services publics de proximité et, d'autre part, selon les choix politiques des élus locaux, que le socle de services garantis ne soit pas toujours le même (créant ainsi des ruptures d'égalité).

Ces effets de report sont importants à identifier car ils permettent de comprendre comment les répartitions se font (ou non) et donnent à voir les rapports de force entre les différentes institutions. Car, derrière le dogme du « moins d'État », c'est d'abord de « moins d'État centralisé » qu'il s'agit. Se pose alors la question du « plus de quoi ? ». Et la réponse n'est souvent pas claire même si, depuis quelques années, il y a une « réévaluation du rôle des organisations privées dans les politiques publiques ».¹⁰¹ Qu'est-ce que cela signifie ? Que derrière le mythe français de l'État fort qui « a alimenté en retour une demande croissante d'interventionnisme, justifiant la création de nouveaux services publics »¹⁰², il y aurait plutôt des intérêts privés¹⁰³ qui se déploient pour tirer profit de ce que le service public demeure « empêché ».

Un jeu de bascule à quatre possibilités

Quatre possibilités peuvent être évoquées quand une mission cesse d'être réalisée par l'État central et il apparaît que, selon les cas, le « plus de quoi ? » signifie :

- soit « plus de rien » avec un abandon du travail effectué jusque-là par un service ou un organisme et un report sur l'utilisateur. Ainsi réduire l'accès aux boîtes aux lettres jaunes (qui disparaissent peu à peu de nos territoires) reporte sur les usagers – et non plus un postier en charge de « relever » ces boîtes aux lettres – l'obligation de se déplacer pour permettre l'envoi de leurs courriers. Cela place la question de l'économie financière comme un vecteur décisionnel prioritaire par rapport à celle des possibilités – variables – de mobilité des uns et des autres (tout le monde possède-t-il un véhicule pour se rendre à la boîte aux lettres ? tout le monde peut-il aujourd'hui y mettre de l'essence ? etc.). Ces retraits créent alors

¹⁰⁰ Professeure des Universités en Sociologie - Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis - CRESPPA – Équipe Genre, Travail et Mobilités (UMR 7217) - nadega.vezinat@univ-paris8.fr

¹⁰¹ Nay O., Smith A. (Dir.), 2002, *Le gouvernement du compromis. Courtiers et généralistes dans l'action politique*, « Les intermédiaires en politiques : médiations et jeux d'institutions », Paris, Economica, p. 50.

¹⁰² Chevallier J., 2018 (1987), *Le service public*, Paris, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?, p.5.

¹⁰³ France P., Vauchez A., 2017, *Sphère publique, intérêts privés. Enquête sur un grand brouillage*, Paris, Les Presses de Sciences Po.

des réactions en chaîne et notamment une mise au travail des usagers¹⁰⁴ qui atteint un niveau de plus en plus élevé.

- soit « plus d'une autre organisation publique » avec une bascule ou fusion des missions et compétences associées entre des échelles différentes : de l'État central aux départements ou entre des instances publiques. Ainsi Pôle emploi est né en 2008 de la fusion de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) avec l'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assédic).¹⁰⁵ Les MSAP, mises en place par les collectivités territoriales pour garantir un socle de services publics de proximité sur leurs territoires, s'inscrivent également dans ce mouvement. Dernier exemple, avec les départements qui assument la prise en charge des mineurs non accompagnés ainsi que le financement des allocations individuelles de solidarité¹⁰⁶ – comme le RSA (revenu de solidarité active), l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) et la PCH (prestation de compensation du handicap) – et réclament un système de compensation des coûts de la solidarité nationale qui se sont reportés sur eux puisque les économies de l'État central deviennent des dépenses départementales pour des missions de solidarité nationales.
- soit « plus de privé non lucratif », monde qui se caractérise par une double entrée à analyser entre « plus d'associations » comme acteurs de terrain marquant un déplacement vers la sphère de l'économie sociale et solidaire¹⁰⁷ et « plus de fondations privées » comme financeuses ce qui se matérialise par un déplacement vers la sphère de la philanthropie¹⁰⁸. Cette dernière est à saisir comme une redistribution librement consentie des ressources créées par le capitalisme, pour pallier les désengagements de l'État liés – justement – à ces ressources qui ne passent plus par l'impôt, une redistribution qui marque une défiance croissante vis-à-vis de l'État pour organiser le service public. La particularité des fondations est de se déployer dans des secteurs très divers puisqu'elles relèvent majoritairement des choix des philanthropes. Or, si le monde de la philanthropie agit sur des missions relevant du service public, à mesure que croît son importance, l'influence des acteurs privés sur les politiques d'action publique augmente, et la conditionnalité des financements également.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Caillaud K., 2018, « Les conditions de mise au travail des usagers. Le cas de la gestion des déchets », *Gouvernement et action publique*, vol. 17, n°3, p. 57-81.

¹⁰⁵ Pillon J.-M., Vivés C., 2018, « La fusion de l'ANPE et des Assédic. Créer un nouveau métier sans penser le travail », *Politix*, vol. 124, n°4, p. 33-58 ; Pillon J.-M., Sigalo Santos L., 2021, « Fusionner des institutions malgré les groupes professionnels ? Lutttes de pouvoir autour de la création de Pôle emploi », *Genèses*, vol. 125, n°4, p. 29-52.

¹⁰⁶ Lafore R., 2004, « La décentralisation de l'action sociale. L'irrésistible ascension du département-providence », *Revue française des affaires sociales*, n°4, p. 17-34.

¹⁰⁷ Hély M., Moulévrier P., 2013, *L'économie sociale et solidaire : De l'utopie aux pratiques*, Paris, La Dispute.

¹⁰⁸ *Lien social et politiques*, 2011, « Philanthropie et fondations privées : vers une gouvernance du social ? » N°65 ;

Duvoux N., 2015, *Les oubliés du rêve américain. Philanthropie, État et pauvreté urbaine aux États-Unis*, Paris, Presses Universitaires de France.

¹⁰⁹ Zunz O., 2012, *La Philanthropie en Amérique. Argent privé, affaires d'État*, Paris, Fayard ; Lefèvre S., Berthiaume A., 2017, « Les partenariats entre secteur public et fondations philanthropiques au Québec : genèse, contestation et épilogue d'une réforme de l'action publique », *Revue française d'administration publique*, vol. 163, n°3, p. 491-506.

- soit, enfin, « plus de privé lucratif » avec une marchandisation qui signifie une segmentation des services proposés – les moins rentables étant délaissés au profit de ceux qui sont les plus « productifs » – provoquant des inégalités et des ruptures dans la continuité du service. Ce segment inclut des formes variées de prise en charge du service public issues du privé : la clinique pour proposer des soins à côté de l'hôpital en fait partie, le bureau de tabac qui permet aux usagers de s'acquitter de leur créance fiscale (taxes foncières, d'habitation, amendes, *factures de crèche, de cantine ou d'hôpital*) ou les *partenariats public-privé se situent ici aussi*¹¹⁰. De manière complémentaire, il est possible de considérer que l'absence d'investissement (pour entretenir ou développer) les transports en commun publics ouvre un espace pour des entreprises privées (comme Uber) qui se positionnent sur le secteur du transport des particuliers via des stratégies d'implantation qui s'appuient sur des formes de dérégulation et re-régulation du secteur en question (cf. le chapitre de Sophie Bernard dans ce volume).

La bascule sur les échelons locaux : départements et municipalités

Le mécanisme nommé ici « bascule » peut consister en un transfert de compétences entre des services et/ou niveaux différents de prises en charge. Quand l'État central se désengage par des fermetures et/ou fusions de services, un report sur d'autres organismes peut s'effectuer pour conserver un service minimum à un niveau local : la désignation des collectivités territoriales comme « cheffes de files » dans le cadre de la loi constitutionnelle de 2003 prévoit ainsi la possibilité de gérer de manière commune une compétence qui nécessite le concours de plusieurs collectivités territoriales ou groupements de celles-ci. A titre d'exemple, la loi 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, dite loi « MAPAM », a confirmé la place prépondérante du Département comme chef de file de l'action sociale, du développement social et de la contribution à la résorption de la précarité énergétique ainsi que de l'autonomie des personnes.

La bascule du RMI de l'État aux départements a de ce fait conduit « un transfert de gestion à (devenir) une décentralisation de responsabilité »¹¹¹ et a directement affecté les dépenses de ces derniers. Lors de sa création en décembre 1988, le revenu minimum d'insertion (RMI) - qui deviendra le revenu de solidarité active (RSA) en 2008 - avait en effet été confié aux collectivités départementales pour permettre une adéquation aux besoins et aux particularités locales mais l'État finançait l'allocation pendant que les départements mettaient en œuvre des politiques d'insertion dans une proportion de dépenses fixée par la loi. Depuis 2014, et comme le montre Nicolas Duvoux, le nombre d'allocataires du RSA a fortement augmenté à partir de la fin des années 2000, ce qui a accru d'autant la « charge nette » que les collectivités ont dû assumer¹¹². En raison du décalage entre les montants des prestations et les dotations de l'État, avec ce mécanisme, c'est d'un report des assurances sociales sur l'assistance dont il s'agit. L'avènement du « département-providence » marque

¹¹⁰ Breton G., 2005, *Tout doit disparaître. Partenariats public-privé et liquidation des services publics*, Montréal, Lux.

¹¹¹ Mercier M., 2005, « Le RMI : d'un transfert de gestion à une décentralisation de responsabilité », Rapport d'information parlementaire N°316, fait au nom de l'observatoire de la décentralisation, déposé le 4 mai 2005.

¹¹² Duvoux N., 2018, Trente ans de RMI. La réforme perpétuelle de l'assistance sociale, *La Vie des Idées.fr*.

également un report sur le local de la gestion de la pauvreté¹¹³. La décentralisation des politiques publiques entraîne un transfert de pouvoir aux élus, transfert mis en tension par le « resserrement du verrou de l'État »¹¹⁴ qui place les collectivités dans une situation assez proche de ce que nous avons montré pour les relations entre la Poste et l'État : « ni action directe, ni retrait, mais une autonomie contraignante »¹¹⁵.

A côté des bascules allant de l'État central vers les départements, une autre modalité peut être évoquée : le report des missions sur les communes et le renforcement de services publics locaux. La clause générale de compétence, qui permet depuis 1884 aux municipalités d'intervenir sur toute question présentant à leurs yeux un intérêt public local dès lors que cela n'empiète pas sur les attributions d'un autre échelon d'action publique, a été confirmée pour les communes par la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) tandis que cette dernière loi la supprimait pour les départements et les régions. Elle a ainsi permis à certaines municipalités d'investir des maisons ou des centres de santé pour mener une politique de santé à un niveau local.¹¹⁶ Elle a par ailleurs permis de reconnaître la compétence exclusive des communes pour produire et distribuer l'eau potable¹¹⁷ (avec la loi « sur l'eau » du 30 décembre 2006) qui territorialise par ce biais ce service public¹¹⁸.

Les délégations au secteur privé : bascule ou dualisation ?

Ce phénomène de bascule pour pallier les manques se retrouve évidemment dans d'autres secteurs. Parmi les délégations de missions au secteur privé récentes et emblématiques de ces bascules, il convient de distinguer les bascules allant aux acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui développent en effet, pour certains d'entre eux, une activité para-publique et/ou à forte dimension sociale¹¹⁹ des bascules revenant au secteur privé « classique » c'est-à-dire marchand et lucratif.

Dans le premier cas de figure, face aux difficultés de l'État à proposer des solutions, la captation d'un problème public par un entrepreneur de cause associatif peut être fait par le biais de délégations (cf. les contributions de Simon Cottin-Marx et de Jean-Philippe Milesy présentées dans cet ensemble) : l'aide sociale à l'hébergement entre par exemple dans cette catégorie.¹²⁰ Le développement de

¹¹³ Lafore R., 2004, « La décentralisation de l'action sociale. L'irrésistible ascension du département-providence », *Revue française des affaires sociales*, n°4, p. 17-34.

¹¹⁴ Le Lidec P., 2020, « Entre desserrement et resserrement du verrou de l'État. Les collectivités françaises entre autonomie et régulations étatiques », *Revue française de science politique*, Vol. 70, n°1, p. 75-100.

¹¹⁵ Vezinat N., 2019, « L'entreprise publique : un statut fragilisé ou protecteur ? Missions de service public et rapport à l'État de l'entreprise La Poste », *Droit et société*, Vol. 103, n°3, p. 677.

¹¹⁶ Martinache I., Vezinat N., 2022, « La santé est-elle l'affaire des municipalités ? », in Duvoux N., Vezinat N., *La santé sociale*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 43-57.

¹¹⁷ Dupéron O. (Dir.), 2011, *Les services publics locaux et la concurrence. Entre intérêt général et marché*, Paris, L'Harmattan.

¹¹⁸ Poupeau F.-M., 2007, « Le 'service public territorialisé', nouveau modèle de gouvernance des grands réseaux de service public en France », in Bauby P., Coing H., De Toledo A. (Dir.), *Les services publics en Europe. Pour une régulation économique*, Paris, Publisud.

¹¹⁹ Glémain P., Richez-Battesti N., 2018, « De l'économie sociale et solidaire à l'entreprise sociale : entre tournant entrepreneurial et innovation. Une clé de lecture », *Marché et organisations*, vol. 31, n°1, p. 13-19.

¹²⁰ Aranda M., 2019, « De bons vagabonds pour l'État. L'extension ambivalente de l'aide sociale à l'hébergement (1959) », *Politix*, vol. 127, n°3, p. 85-107.

centres de santé sous des statuts associatifs ou de *société coopérative d'intérêt collectif* (SCIC) s'inscrit dans cette direction d'un secteur « privé » tourné vers une économie collective et développant des orientations de « santé sociale ».¹²¹

Dans ce second cas de figure, le réseau des buralistes (24 500 points de vente dans tout le pays) avec leur amplitude horaire forte (ouverts environ 13 heures par jour, 6 voire 7 jours sur 7) constitue une option envisagée par les opérateurs publics pour externaliser certains de leurs services. Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2019, une convention avec la SNCF a rendu possible la vente de billets de train TER dans plusieurs régions et la Direction générale des finances publiques (DGFIP) confie également depuis 2021 la possibilité d'encaisser des impôts aux buralistes.

Dans le secteur de la santé, la saturation des urgences hospitalières est régulièrement déplorée et expliquée par une offre de soins de ville non satisfaisante sans que ce constat ne modifie sensiblement la situation.¹²² Or l'encombrement continu des urgences – même hors pandémie et crise sanitaire – crée des conditions de travail dégradées pour les soignants et une mise en danger croissante des patients. L'exposition aux risques (dont la nuit passée sur un brancard de l'hôpital n'est qu'un des symptômes) est régulièrement dénoncée par les professionnels de santé qui soulignent que la difficulté va au-delà des temps d'attente aux urgences¹²³. Ils déplorent une faille au niveau de la sécurité des patients, faille qui tient à l'usure des équipes du fait des conditions de travail très dures, à la simultanéité des prises en charges à assurer qui aggravent le risque d'erreurs médicales, à l'arrivée de patients aux urgences par défaut d'accès à une médecine de ville, etc. Et puisque l'État ferme les hôpitaux locaux, les maires ou les communautés de communes, qui se trouvent en responsabilité, financent par voie de conséquence des centres ou maisons de santé sur leurs territoires, des groupes privés mettent en place des cliniques (lesquelles ne se positionnent que sur les pathologies et/ou les actes les plus rentables) ... Aucune de ces organisations ne « compense » néanmoins la fermeture de structures hospitalières puisque ces structures agissent de manière complémentaire plutôt qu'analogue.

Les reports « pis-aller » et l'introuvable repeneur

Parfois ces reports constituent un « pis-aller ». Il s'agit de ne pas abandonner un territoire, de maintenir un service minimum mais pas d'optimiser ou d'augmenter la qualité de ce dernier. Cette tendance à basculer à un niveau, plus proche des territoires, a été confirmée par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (Asap) du 7 décembre 2020 qui consacre le fait que les décisions administratives individuelles soient désormais prises à un niveau déconcentré, c'est-à-dire par les préfets et non plus par les administrations centrales. Ce mouvement de déconcentration éloigne des institutions centrales au profit d'une régulation plus locale, ce qui signifie qu'une variété des règles peut être observée selon les lieux mais aussi que les différentes réponses aux problématiques selon les territoires sont susceptibles de créer des disparités et ruptures d'égalité. Travailler sur un périmètre local et non pas national peut en effet empêcher des professionnels de collaborer parce qu'ils ne

¹²¹ Duvoux N., Vezinat N. (Dir.), 2022, *La santé sociale*, Paris, Presses Universitaires de France.

¹²² Belorgey N., 2010, *L'hôpital sous pression. Enquête sur le « nouveau management public »*, La Découverte.

¹²³ *Le Monde*, 19 janvier 2019, « Aux urgences, le risque d'accident devient immense », tribune de quatorze chefs de service, p.20.

dépendent pas du même département administratif, malgré leur proximité spatiale. Au nom d'une adaptation aux besoins du territoire, le manque d'harmonisation des pratiques qui dépendent d'autorités administratives différentes peut ainsi accroître les inégalités territoriales.

Mais parfois la bascule ne s'opère pas car personne ne veut reprendre à son compte les charges structurelles qui demeurent. Les infrastructures des services publics, qui ne permettent aucune rentabilité directe mais sont très coûteuses, sont un bon exemple de ces charges non reprises et progressivement délaissées. Or l'usure du matériel comme l'absence d'investissements sur les infrastructures (rails à entretenir pour la SNCF) ou l'immobilier (bureaux de poste à rénover pour La Poste) engendre une dégradation des services : très progressive et à peine palpable, quand il s'agit de constater que les voitures de métro ne sont pas renouvelées assez fréquemment ou que les retards sont récurrents, mais brutale quand le matériel vieillissant non remplacé provoque des accidents comme dans le cas de la catastrophe du 12 juillet 2013 de Brétigny-sur-Orge, avec le déraillement mortel d'un train Corail Intercités.

Conclusion : quel lien entre missions à assurer et travail à effectuer par les agents ?

Ces phénomènes de bascules ont un double effet : d'une part, ils déplacent les enjeux de financements des services publics à un niveau local plutôt que central et d'autre part, ils uniformisent peu à peu le travail à effectuer au sein de structures aux statuts pourtant différents : « Loin de constituer un simple alignement par mimétisme sur les règles et pratiques du secteur privé, cet ajustement prend la voie d'une hybridation dans laquelle certains éléments nouveaux, importés du privé, font l'objet d'une appropriation dont la logique et la portée varient d'une situation à l'autre. »¹²⁴

En réduisant la distance et la spécificité des unes vis-à-vis des autres, les transpositions entre organisations publiques et privées sont alors facilitées, voire favorisées par les instances politiques, mais surtout elles contribuent à désingulariser le service public en le rapprochant progressivement des organisations privées. Même si les fonctionnaires sont mis à l'abri de la menace du chômage, les conditions de travail des agents du public et du privé se rapprochent sur plusieurs aspects, dont notamment « la généralisation de l'utilisation de l'informatique au travail, la diffusion de nouvelles organisations appuyées sur des outils de gestion (juste-à-temps, normes de qualité, etc.) et celle des outils d'incitation (rémunération à la performance). »¹²⁵

La garantie des droits que procure un emploi protégé permet – et c'est ce qui fait la singularité du droit de la fonction publique par rapport au droit du travail – d'assurer les principes de neutralité et d'égalité en luttant contre l'arbitraire et le favoritisme. Le pacte social se fondait ainsi sur le fait que les contraintes du travail dans les services publics (horaires, astreintes, pénibilité, dévalorisations diverses et variées...) étaient plus ou moins implicitement compensées par les garanties d'emploi liées au statut. Or « la mise en cause de celui-ci fragilise (...) la confiance et le pacte

¹²⁴ Join-Lambert O., Mias A., Pigenet M., 2017, « Les syndicats à l'épreuve des frontières public / privé », *Sociologie du travail*, Vol.59, N°1, p.2.

¹²⁵ Guillemot D., 2011, « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et emploi*, N°128, Vol.4, p.33.

sur lesquels reposait cette acceptation, et compromet rétrospectivement le sens de tout un engagement professionnel. »¹²⁶ Cette logique de l'engagement est une clé de lecture cruciale pour comprendre l'implication des agents vis-à-vis de leur travail.

La compensation la plus prégnante pour accepter des conditions de travail difficiles reste le sens du travail. Or celui-ci est peu à peu mis à mal par l'hybridation des normes du public et du privé qui rapproche les agents du service public des travailleurs du privé, mobilise des professionnels de l'économie sociale et solidaire sur des enjeux d'intérêt général, réduit la distance et la distinction entre le « travail à mission » et le travail des services publics. Cette désingularisation fait qu'aujourd'hui « ne pas pouvoir travailler ailleurs que pour le service public » trouve moins d'écho et explique pourquoi des postes restent vacants (comme ceux d'enseignant par exemple) malgré des représentations faussement avantageuses de ces métiers qui fonctionnent pour beaucoup – peut-être trop d'ailleurs – sur le zèle des travailleurs et leur sens du « service (bien) fait ».

¹²⁶ Schwartz O., 1997, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », *Sociologie du travail*, Vol. 39, N°4, p. 457.

La puissance publique est responsable du salariat associatif « atypique »

Exemple du secteur de l'aide à la personne
Simon Cottin-Marx et François-Xavier Devetter¹²⁷

« Dans le secteur associatif, c'est bien le salariat "atypique" qui est typique ». La sentence est sévère, mais cette citation du sociologue Matthieu Hély (2008) résume bien la situation de l'emploi dans les associations. Car si l'on regarde le monde du travail associatif comme un tout, tous secteurs d'activité confondus, ce constat est frappant. À emploi égal, les rémunérations sont plus faibles que dans le public ou le privé lucratif. Les pénalités salariales ne sont pas négligeables puisque les salaires sont plus bas d'environ 13 à 20 % selon les études. La « médiocrité » de l'emploi associatif, dans ce monde du travail où les femmes sont largement majoritaires, ne se limite pas à la rémunération. Les contrats à durée indéterminée (CDI) sont moins répandus dans les associations que dans le reste de l'économie : ils représentent à peine la moitié des contrats contre 88 % pour l'ensemble des salarié-es (public et privé hors intérim). Le rapport dirigé par l'économiste François-Xavier Devetter (*et al.* 2017), à partir des données de la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail (Dares), montre également que 47% des salarié-es du secteur associatif travaillent à temps partiel contre 21% des salarié-es du privé et 25% des salarié-es du public.

Pour comprendre cette atypicité de l'emploi, plusieurs travaux se sont penchés sur le monde du travail associatif (Hély, Simonet, 2013 ; Le Roy *et al.* 2019). Ils soulignent une spécificité des relations de travail dans ces « entreprises associatives » (Hély, 2009), qui ne cherchent pas à réaliser et à distribuer des bénéfices (elles sont « non-lucratives ») et qui travaillent « pour » une cause (Cottin-Marx, 2021). Ces travaux montrent aussi que « statut n'est pas vertu » : malgré le plaidoyer des organisations représentatives du monde associatif (Le Mouvement Associatif, UDES, etc.) qui clament que le monde associatif est un espace de démocratie et de travail « autrement », le monde du travail associatif est un monde du travail comme les autres. Il n'est pas prémuni contre le harcèlement, la mauvaise organisation du travail, la pénibilité du travail, etc. Cependant, cela n'explique pas l'atypicité de l'emploi. Pourquoi les conditions de travail dans le monde associatif sont (souvent) plus mauvaises que dans le secteur public ou dans le secteur privé lucratif ?

Dans cet article, nous montrons que le monde du travail associatif est très divers, qu'il regroupe une multiplicité de secteurs d'activités et que la réalité du travail est hétérogène (entre secteurs, mais aussi parfois au sein même de ceux-ci). Nous analysons aussi que, contrairement aux travaux qui voient une « privatisation » des ressources associatives, ces dernières restent très largement publiques. C'est notamment le cas dans le secteur de l'aide à domicile que nous développons dans cette démonstration. Et en conséquence de quoi, c'est bien la puissance publique, à la fois financeuse et régulatrice du monde du travail associatif, qui est responsable des conditions de travail.

¹²⁷ Simon Cottin-Marx, sociologue, enseignant-chercheur, Cergy Paris Université, Membre du laboratoire EMA et chercheur associé au LATTS
François-Xavier Devetter, économiste, professeur des universités, Université de Lille, membre du Clersé

Un monde du travail associatif : une diversité de secteurs d'activité

Parler du « monde du travail associatif » et de ses 1,8 million de salarié·es, c'est regarder les 159 000 associations employeuses comme un tout. La cohérence de cette approche tient à leur statut : ces structures relèvent de la loi du 1^{er} juillet 1901. Cependant, faire cela, c'est rapprocher des associations qui opèrent sur une grande diversité de secteurs d'activités et qui recouvrent des réalités de travail très hétérogènes. Pour observer cette diversité, et comparer les différents secteurs d'activité, il nous semble pertinent de regarder le monde du travail associatif par le biais des conventions collectives nationales (CCN) qui le compose.

Négociées par les organisations représentatives des employeurs du secteur et les syndicats de salarié·es, les CCN sont des « institutions sociales » (Jobert, 2000) qui ont notamment pour rôle de déterminer le périmètre d'un secteur d'activité et d'en réglementer les conditions d'emploi et de salaire. Pour les sociologues des relations professionnelles, elles ne produisent pas seulement de la régulation collective des conditions de travail, mais qu'elles sont aussi dotées des attributs de l'institution, telles la production de valeur et la légitimité. Elles donnent une identité collective aux salarié·es, conduisent à une certaine cohésion de l'ensemble des acteurs (Saglio, 1991).

En 2020, nous pouvons repérer 18 CCN « associatives » qui rassemblent 1,9 million de salarié·es. Ceux-ci ne représentent pas le total des salarié·es associatifs. En effet, notre méthode ne permet de prendre en compte les milliers de salariés dont la structure employeuse n'est pas couverte par une branche et/ou une CCN (c'est le cas d'une partie des associations de l'humanitaire ou du secteur culturel, que nous avons cependant ajouté au tableau ci-dessous, par exemple).

Dans le tableau recensant les CCN associatives, où nous avons limité le nombre de variables pour favoriser la clarté de notre propos, nous constatons plusieurs disparités qui éclairent le caractère hétérogène des conditions d'emploi dans les associations. Les secteurs sont de tailles très diverses, les salaires moyens (pour un ETP) ont des écarts importants : un effet accentué par le recours plus ou moins systématique au temps partiel.

Tableau : Le monde du travail associatif par ses conventions collectives nationales

Nom de la convention collective nationale	Nbr de salarié-es associatifs (au cours de l'année 2020)	Nbr de salarié-es équivalent-temps plein (ETP) en 2020	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)
Secteur sanitaire, social et médico-social privée à but non lucratif			
Hospitalisation à but non lucratif (IDCC 29)	435 917	330 125	2 090
Éts pour personnes inadaptées (413)	550 950	441 240	1 790
Éts médico-sociaux UNISSS (405)	6 019	4 701	1 790
Ctrs d'hébergem ^t et de réadaptation sociale (783)	27 612	19 622	1 690
Centres de lutte contre le cancer (2046)	27 174	23 285	2 740
Secteur de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile			
Aide accompagnement, soins et services à domicile (2941)	233 243	147 464	1 520
Secteur du lien social			
Acteurs du lien social et familial (1261)	71 290	43 431	1 680
Ateliers et chantiers d'insertion (3016)	61 913	30 822	-
Associations Familles rurales (1031)	8 176	4 803	1 560
Missions locales et PAIO (2190)	15 918	13 461	2 030
Régies de quartier (3105)	10 376	5 837	1 580
Secteur de l'animation			
Animation (ex socio-culturelle) (1518)	173 568	101 419	1 920
Secteur du sport			
Sport (2511)	73 717	37 845	2 390
Secteur de l'habitat			
Foyers et services pour jeunes travailleurs (2336)	6 996	5 346	2 040
Secteur du tourisme			
Organismes de tourisme social et familial (1316)	11 396	5 411	1 860
Secteur de l'enseignement			
Enseignement privé non lucratif (3218)	72 839	54 391	2 000
Secteur de la formation			
Organismes de formation (1516)	48 864	32 444	2 320
Secteur de la culture			
Associations culturelles	75 000	50 000	-
Total	1 910 968	1 351 646	

Source :

Colonne « Nombre de salarié-es associatifs (au cours de l'année 2020) » et « Nombre de salarié-es en équivalent-temps plein (ETP) en 2020 », données BTS, Insee, 2020

Colonne « Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros) » données DADS, INSEE, 2019 retraitées par la DARES. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salarié-es couverts par la CCN, et non seulement les salarié-es associatifs.

Ligne secteur de la culture : estimation par Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau (2019, p196).

Acronyme IDCC : Identifiant De Convention Collective)

Des secteurs dépendants des ressources publiques directes et indirectes

Selon Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau, qui réalisent depuis plusieurs années une enquête statistique et publient le *Paysage associatif français* (2019), le budget total des associations représente plus de 110 milliards d'euros, très largement concentrés dans les structures employeuses. Dans leur travail, ces auteurs constatent une « privatisation » de ces ressources : alors qu'en 1999 les financements publics, attribués sous forme de subventions ou de marchés publics, représentaient 54 % du total, en 2017 cette part serait tombée à 44 %. Les associations employeuses tirent ainsi, selon eux, la majeure partie de leurs ressources financières du « privé », que cela soit par le biais de la vente de biens et services aux usagers (42%), des cotisations (9%) ou encore du don et du mécénat (5%).

Contrairement à ce que laissent penser ces travaux, nous soutenons dans cet article que les financements publics restent largement majoritaires. En effet, les travaux de Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau ne prennent en compte que les financements « directs » (subvention, marché publics) à destination du monde associatif, et laissent de côté les financements « indirects ». Or, depuis la fin des années 1990, « dans plusieurs secteurs d'activité, des financements publics de fonctionnement aux associations ont laissé la place à des financements individualisés aux bénéficiaires de ces dernières, soit sous forme d'allocations, soit sous forme de « chèques » particuliers. » (Le Roy *et al.*, 2019, p.95) Pour le dire autrement, la puissance publique a continué à financer largement le monde du travail associatif, mais moins de manière « directe » et davantage de manière « indirecte » : en solvabilisant les personnes en demande des services que vendent les associations. Cette logique a pour conséquence de transformer les « usagers » en clients et de mettre les associations employeuses en concurrence sur le marché.

La liste des financements « indirects » est longue. Elle commence par les différents dispositifs issus des politiques de l'emploi qui visent à réduire le « coût du travail » en offrant aux employeurs privés des exonérations de cotisations sociales. Elle se prolonge ensuite par les dépenses publiques qui participent à solvabiliser la demande des services que vendent les associations. Nous retrouvons par exemple plusieurs crédits d'impôts (pour l'emploi d'un salarié-e à domicile, pour la garde d'enfant hors du domicile, etc.), des réductions d'impôts liées aux dons (aux associations, aux partis politiques, etc.) et des allocations (allocation aux adultes handicapés, allocation personnalisée d'autonomie, etc.).

Pour illustrer la dépendance du monde du travail associatif aux financements publics, nous mobilisons dans la partie suivante l'exemple du secteur de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

L'exemple du secteur associatif de l'aide à domicile

Avec le vieillissement de la population française, la question de la dépendance s'est progressivement imposée dans l'agenda politique. Elle a suscité une importante intervention publique notamment en faveur des services d'aide et d'accompagnement à domicile. Cette politique représente aujourd'hui plus de 10,7 milliards d'euros et le secteur emploie près de 480 000 salariées (15% dans le secteur public, 15% auprès

du particulier employeur, 25% dans le secteur privé lucratif et 50% dans le secteur associatif). Elle profite ainsi largement aux associations, acteurs historiques de l'aide à domicile (Puissant 2011), où l'on dénombre 230 000 salarié-es couvert par la CCN de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile.

Mais le soutien public, à ce secteur économique, va suivre des modalités particulières. L'important plan Borloo de 2005 et ceux qui lui succéderont (Devetter *et al.* 2015) envisagent le soutien au secteur moins de manière « directe » que « indirecte ». En effet, les subventions qui vont directement aux associations (ou aux autres acteurs du secteur) sont très limitées. Ce qui pourrait laisser croire qu'elles sont peu financées par l'argent public. Or, il n'en est rien : les financements passent par plusieurs canaux « indirects » :

- la solvabilisation de la demande est la première forme d'aide publique. Globalement selon les comptes de la dépendance (Roussel, 2017 ; Couvert, 2017), les pouvoirs publics financent plus de 78% des dépenses totales essentiellement par l'intermédiaire de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la Prestation de compensation du handicap (PCH) et les exonérations fiscales accordées sur l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.
- la seconde forme d'aide publique indirecte est celle qui transite par les exonérations sociales qui couvrent une part croissante des cotisations patronales (réduction sur les bas salaires). Cette dernière aide est loin d'être négligeable dans un secteur où les dépenses liées à la masse salariale représentent trois quarts du total des coûts.
- enfin un troisième canal passe les aides accordées aux salariées du secteur et qui permettent de compenser (et rendent acceptable) la faiblesse des rémunérations. C'est typiquement le cas de la Prime d'Activité mais également celui des Aides aux logements par exemple.

Ainsi, si on définit le « coût complet du travail » comme la somme d'un coût employeur hors exonération et des prestations sociales dépendantes du revenu (prime d'activité, allocation logement, majoration complément familial), celui-ci est en moyenne de 2009 euros pour une aide à domicile. Sur ce total, une simulation de la situation dans le secteur de l'aide à domicile, réalisée à partir du logiciel de microsimulation *Sofi* (Pucci, 2021), permet d'estimer à plus d'un tiers la part du coût du travail pris en charge par la collectivité dans le cadre d'un emploi relevant d'une structure prestataire de droit privé. Nous estimons que les exonérations de cotisations patronales atteignent 459 euros et les prestations sociales (prime d'activité et allocations logement) 241 euros en moyenne soit 34 % du total. Reste 1309 euros, à la charge des usagers. Mais nous pouvons considérer que 78 % du coût du travail est couvert par différentes aides aux usagers. Ainsi, sur les 2009 euros que « coûte » un travailleur de l'aide à domicile, on peut estimer que ce sont environ 1720 euros qui sont financés par le public et seulement 15 % du total qui sont effectivement, à proprement parlé, des fonds privés.

Conclusion

Dans la démonstration que nous venons de mener, il apparaît clairement que les associations employeuses dépendent très majoritairement des financements publics. Comme le montre l'exemple du secteur de l'aide à la personne, les

financements publics directs et indirects couvrent la très grande partie des dépenses et conditionnent, de ce fait, les conditions d'emploi dans les associations, *a fortiori* le niveau des salaires. Un travail de recherche reste à mener pour les autres secteurs d'activités associatifs qui ont des modes de financements parfois très différents. Cet article vise notamment à enclencher ce travail.

Outre la dépendance financière à l'égard de la puissance publique, cet article démontre également une recomposition de l'action publique à destination des associations employeuses (Cottin-Marx *et al.*, 2017). L'État et les collectivités sont toujours centraux dans le financement des associations, mais ont tendance à intervenir moins directement. Non seulement nous sommes face à une puissance publique qui « gouverne à distance » (Epstein, 2005), qui délègue et pilote par appel à projet, mais aussi face à une « marchandisation publique » qui inscrit les opérateurs associatifs sur un marché concurrentiel, créé par le biais d'allocations solvabilisant les « clients » et par la baisse du coût du travail. Une logique qui pèse sur les budgets et les conditions de travail associatives : car sur le marché, les acteurs privés lucratifs captent les publics les plus solvables et laissent aux associations ceux qui ont le moins de ressources.

Bibliographie

- Cottin-Marx, S., Hély, M., Jeannot, G., Simonet, M. (2017). « La recomposition des relations entre l'État et les associations : désengagements et réengagements », *Revue française d'administration publique*, n°163, p.463-476.
- Cottin-Marx, S. (2021), *C'est pour la bonne cause. Les désillusions du travail associatif*, Ed. L'Atelier.
- Couvert, N. (2017). « Allocation personnalisée d'autonomie : les aides apportées aux personnes âgées », *Études et Résultats*, DREES, n°1033.
- Devetter FX, F. Jany-Catrice et T. Ribault (2015) *Les services à la personne*, La Découverte, coll. « Repères Economie », 122 p.
- Devetter F-X (Dir.), Abasabany P., Bailly F., Barrois A., Brolis O., Chapelle K., Dussuet A., Lene A., Nirello L., Puissant E., Prouteau L. (2017), *Les salarié-es du secteur associatif : des conditions de travail et des relations de service spécifiques ?*, rapport final pour la DARES, Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.
- Epstein R., « Gouverner à distance. Quand l'État se retire des territoires », *Esprit*, novembre 2005.
- Hély M., (2008), « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, n° 69, p. 125-147.
- Hély M., (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses universitaires de France, Paris.
- Hély M, Simonet M., (2013), *Le travail associatif*, Presses universitaires de Paris Nanterre.
- Jobert A., (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Ed. Octares, 2000.
- Le Roy A., Puissant E., Devetter F-X., Vatan S., (2019), *Economie politique des associations*, DeBoeck.
- Pucci M. (2021), « Maquette de simulation des transferts sociaux et fiscaux », disponible en open source : <https://github.com/murielpucci/SOFI>

Puissant E. (2011), « Le rôle ambivalent des associations d'aide à domicile dans la professionnalisation des emplois et des salarié-ees », *Formation emploi*, n° 115, p. 37-50.

Roussel, R. (2017). « Personnes âgées dépendantes : les dépenses de prise en charge pourraient doubler en part de PIB d'ici à 2060 », *Études et Résultats*, DRESS.

Saglio J., (1991), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n°47, p.96-111.

Tchernonog V., Prouteau L., (2019), *Le Paysage associatif français*, Dalloz.

Les femmes prises dans les paradoxes de L'Économie sociale et solidaire. Scarlett Courvoisier-Wilson ¹²⁸

L'actualité, dans un raccourci saisissant, lui a offert récemment, comme dans un miroir, l'image de l'un de ses paradoxes. D'un côté, l'ESS bénéficie aujourd'hui d'une juste reconnaissance aux niveaux européen et international par rapport à son rôle, ses vertus et ses spécificités en lien avec des thématiques qui se sont progressivement imposées à tous : développement durable, développement humain durable, développement territorial, etc... D'un autre côté, l'ESS n'a pas attendu pour les promouvoir et les mettre en action depuis déjà mal de temps, même si le vocabulaire utilisé pour les désigner n'a pas été toujours celui-là.

Ainsi, lors de sa 66ème réunion plénière le 18 avril dernier, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Résolution : « Promouvoir l'Economie sociale et solidaire pour le développement durable » (A/RES/77/281). De telles résolutions de soutien et de reconnaissance ont été récemment prises à l'OCDE, au Conseil Européen, à l'OIT... En même temps, en termes de reconnaissance, lors de l'épisode guignolesque du dernier remaniement gouvernemental français, on a pu constater l'insignifiance accordée à l'ESS par ce gouvernement et le mépris pour ses acteurs et responsables ! Reconnaissance et considération, considération, reconnaissance, et respect comme dit un des personnages du Révizor de Gogol. Rions amèrement. Tournez manèges ! Ainsi, sa ou ses stratégies de développement, ses positionnements, ses alliances restent à réfléchir et à redéfinir.

Pourtant reconnaissons-lui sa ténacité et sa solitude à proposer un autre modèle économique que le modèle néo-libéral dominant et irresponsable que nous subissons. Le monde Orwellien n'est-il pas déjà là. N'est-ce pas trop tard ? Cependant, depuis des décennies, elle semble tergiverser entre logique de rattrapage et de réparation et logique d'innovation et d'anticipation, sans compter que ses réalisations relevant de l'une ou l'autre logique sont souvent vite récupérées par les prédateurs en tous genres, y compris dans le camp de ses « partenaires et alliés », sans qu'elle les revendique haut et fort, ce qui n'empêche nullement l'essaimage de ses inventions. Pourquoi ne pas s'affirmer davantage alors que tant de preuves de ses capacités existent de par le monde ? Les jeunes générations de l'ESS, y ont trouvé du sens et ont su parfaitement intégrer les méthodes de communication et marketing nécessaires. Cela ne suffit peut-être pas. S'adapter oui, se laisser banaliser, non. Ces questionnements traversent l'ESS depuis longtemps.

Alors, on reparle périmètre ? Comment s'associer avec des partenaires qui ont dégoisé sur les divers statuts de l'ESS tout en les utilisant, après les avoir fait ajuster à leur propre manière d'agir ? Comment se faire comprendre de partenaires hors sol ? Comment dialoguer et coconstruire avec l'administration quand les acteurs de l'ESS passent un temps fou depuis plus quarante ans à faire de la formation permanente à ses agents, y compris conseillers techniques et ministres qui, une fois formés, s'en vont vers des carrières plus rémunératrices ? Comment s'y reconnaître dans l'actuelle confusion conceptuelle (social business ; entreprises à mission ; entreprises engagées) qui dilue les fondamentaux.

¹²⁸ Ancienne conseillère des Délégations à l'ESS - Co-fondatrice de Femm'ESS - Auteure de « Sisyphos est une femme : le patrimoine de l'ESS » (Presses universitaires de Rennes 4ème trimestre 2023)

Mais, c'est du côté de la gouvernance de l'ESS que se situe le plus important paradoxe au sein de l'ESS : la parité et l'égalité femmes-hommes en son sein demeurent l'inexplicable impensé du secteur tout entier, abordé depuis tout juste 10 ans pour une économie pourtant bicentenaire. On ne peut à la fois s'appuyer sur les valeurs républicaines (liberté, égalité, fraternité), sur les valeurs humaines, vouloir l'émancipation des personnes, lutter contre les injustices, l'inégalité, les exclusions en général, et oublier systématiquement 50 % de la population, constitués par les femmes, soit dirigeantes ou militantes bénévoles soit salariées. Et pourtant, elles ne se disent ni amazones, ni vésuviennes, rien à craindre de ce côté.

L'affaire est grave puisque dans l'esprit des dirigeants de l'ESS - mais pas seulement - ce n'est même pas un sujet sur lequel il y aurait à réfléchir. A l'instar de ce qui se passe dans la société française, la France est en retard par rapport à bon nombre de pays au niveau des mentalités et des prises en compte de ces problématiques. En termes de droit de vote, rappelons-le, il aura fallu attendre 1944. Le pays des Droits de l'homme qu'on nous envie n'est pas celui des Droits de la femme. S'il n'y a plus d'obstacles systématiques, il y a encore des lenteurs coupables, de fourbes oppositions. Au niveau de la vie professionnelle, de nombreuses inégalités subsistent en 2023, sans qu'elles soient justifiables. Dans ce domaine, le corpus législatif créé est important même si l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 (citons la loi Copé-Zimmermann renouvelée et complétée par la loi Rixain en 2021 ou la procédure instituée en 2018 d'un l'index pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus, afin de calculer et publier sur 100 points, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes). Ces textes de lois sont appliqués avec trop de lenteur, avec trop de réticences plus ou moins avouées ; des réactions, des manifestations émanant de la société civile organisée existent mais leur prise en compte est, là aussi, trop lente par rapport à la réalité. Je pense par exemple aux violences sexistes et sexuelles subies par les femmes. On a applaudi le soir les personnels soignants, essentiellement féminins, pendant la crise de la COVID19, mais la prise en considération et la reconnaissance concrète dues à ces femmes ont été vite oubliées. D'autant que cette crise les a fortement impactées : télétravail et enfants à la maison, charge mentale augmentée, etc... Les femmes ont toujours été trop vite oubliées, invisibilisées. Je parlerai ici de tendance lourde et récurrente, une vérité qui n'est pas l'exclusivité de l'ESS, bien au contraire. Oui, depuis une vingtaine d'années environ les choses progressent, les jeunes femmes s'expriment, manifestent et revendiquent davantage, mais une meilleure gouvernance au sein des entreprises et structures de l'ESS intégrant ces dimensions, reste à mettre sur pied d'urgence en regard d'un contexte général qui se dégrade en s'accéléralant dans ce domaine.

L'INSEE considère dans son étude de mars 2022 qu'entre femmes et hommes, qu'il existe une lente dégrue des inégalités Si l'on procède à une synthèse des principales données fournies, on retient que le taux d'activité des femmes augmente régulièrement depuis le milieu des années 1970, alors que celui des hommes est plutôt stable depuis les années 1990 : **en 2020, parmi les 15/64 ans, 68% des femmes et 75% des hommes participent au marché du travail.**

En 2019, le revenu salarial des femmes **reste inférieur en moyenne de 22 %** à celui des hommes (**28% en 2020**) Un peu moins **d'1/3 de cet écart s'explique par des différences de durée de travail.**

Pour les femmes qui ont rejoint l'enseignement supérieur, l'orientation s'effectue plutôt vers des carrières dans le domaine médico-social ou médical et les sciences humaines. L'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs d'activités et dans certains métiers, notamment de services et du soin. Là où précisément, l'ESS est un important employeur. Plus diplômées que les hommes, les femmes ne représentent toutefois que 43 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2020. Cette part a cependant doublé depuis 2020.

A l'arrivée des enfants, pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire le temps de travail, résultat de perpétuelles inégalités dans la répartition des tâches familiales : **en 2020, celles qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes** (cinq fois plus qu'en 2008). Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises ou des secteurs d'activité moins rémunérateurs. La vie en couple est la situation la plus répandue.

Néanmoins, avec la hausse des ruptures d'union, **le nombre de mères à la tête d'une famille monoparentale a augmenté de 24 % entre 2006 et 2018**. Parmi elles, **une femme sur 3 vit sous le seuil de pauvreté**. Du fait de carrières professionnelles plus courtes et moins bien rémunérées, **les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard que les hommes et leurs pensions sont inférieures**. Enfin, en raison d'une espérance de vie plus élevée, les femmes sont majoritaires parmi les 65 ans et plus et leur part s'accroît avec l'âge. Davantage confrontées au veuvage, les femmes vivent plus fréquemment en établissement et dans des situations de dépendance.

D'autres outils d'information existent : **le Rapport EGALiTER** du Haut Conseil à l'Égalité Femmes-Hommes : « **Combattre les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés (19 juin 2014)** ».

Quelques chiffres clés parus dans ce Rapport :

- En zones urbaines sensibles (ZUS) près d'une femme sur 2 se situe hors du marché de l'emploi.
- En zones rurales, la population des personnes de moins de 25 ans compte proportionnellement plus de femmes qu'ailleurs (61% des demandeurs d'emploi sont des femmes de moins de 25 ans contre 50% dans toute la France). Il s'agit de femmes immigrées ou de jeunes femmes.
- En zones rurales, près de 39% des femmes sont employées à temps partiel contre 29% pour les femmes au plan national.
- En ZUS, 1 famille sur 4 est une famille monoparentale.
- En ZUS, une femme sur 4 déclare avoir renoncé à se soigner.
- Dans les départements les plus ruraux, on compte 39 places d'accueil et de garde pour 100 enfants en bas-âge contre 50 au plan national.

Une Etude sur les freins directs et périphériques /leviers pour l'accès à l'emploi des femmes conçue par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) (ex-CGET) en lien avec la DGEFP et parue en mars 2019 a permis d'établir des constats et d'observer les bonnes pratiques : « **Favoriser l'accès à l'emploi des**

femmes dans les territoires ruraux ». L'Etude fut présentée le 8 octobre 2019 devant la Commission Egalité Femmes-Hommes du Conseil Supérieur de l'ESS par Eric Lenoir, Chef de la mission de coordination de l'action interministérielle et sectorielle, référent Égalité. L'idée était de mesurer ces inégalités et de soutenir des actions au sein des contrats de ville, des CPER, ou dans le cadre de politiques portées par les différents acteurs publics et privés, l'ESS ressortant comme l'une des principales clés de réduction des inégalités d'accès à l'emploi dans les territoires ruraux.

Quelques remarques et chiffres clés parus dans cette Étude sur la base de 5 monographies sur 5 sites et d'un séminaire de travail :

- Un accès à l'emploi restreint : le taux de chômage dans les territoires ruraux des femmes est de 11, 8% contre 10,1 % pour les hommes. Les femmes y travaillent davantage à temps partiel : 29,7% pour les femmes et 6,3 pour les hommes à comparer avec 27,2% pour les femmes et 7,6 pour les hommes dans les communes denses et intermédiaires.
- Un tissu d'emploi accentuant la ségrégation professionnelle
- Une offre plus réduite ; un tissu d'emploi tourné vers l'industrie et l'agriculture ; une moindre qualification).
- Plus de femmes sans diplômes : 34% contre 27, 2 % pour les hommes.
- Une offre de formation limitée.
- Des mobilités plus contraintes (avoir un moyen de transports pour se rendre dans d'autres communes pour travailler).
- Les équipements en matière de garde d'enfants manquent.
- Autres freins : situations de monoparentalités ; violences faites aux femmes ; problèmes de santé ; discriminations par rapport aux femmes issues de l'immigration.

Le Haut Conseil à l'Égalité Femmes-Hommes a fait paraître en janvier 2023 un Rapport sur « **L'état du sexisme en France** ». Rapport alarmant. Non seulement le sexisme ne recule pas dans notre pays mais il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Notamment parce que clichés et stéréotypes de genre sont très ancrés dans nos mentalités.

L'ESS, pour être elle-même, doit vraiment intégrer les femmes dans sa gouvernance et rattraper son retard sur le sujet. C'est son intérêt et son avenir. Les femmes sont au cœur de l'ESS et, en première ligne, notamment face à la crise sanitaire récente (mais aussi chaque fois qu'il y a crise, guerre, ou autre catastrophe...).

La majorité des femmes sont les grandes perdantes de notre société, même si elles constituent **51 % de la population** et les hommes 49%.

Elles subissent davantage que les hommes les effets des inégalités croissantes dans un environnement systémique favorisant les hommes (emplois à temps partiels ; salaires inférieurs ; retraites donc inférieures ; plafond de verre ; faire entendre sa voix ; être entendues ; accès aux financements ; articulation des temps de vie (vie familiale, tâches domestiques et parentales) et vie professionnelle, violences ...).

« Pour compter, il faut se compter » prônait un logo de Coop Fr utilisé il y a quelques années. Les femmes constituent **69 % des salariés** de l'ESS. 56% occupent des postes de cadres, 51% des postes de direction. **24% des femmes dans l'ESS**

sont concentrées sur des métiers peu rémunérateurs : aides à domicile, aides-soignantes, agentes de services hospitaliers. Face au vieillissement de la population et à la crise sanitaire, il devient impératif de renforcer l'attractivité du métier d'aide à domicile, sa reconnaissance et sa valorisation, sa professionnalisation afin de faire évoluer le regard de la société sur ce métier à forte utilité sociale. **Dans ces métiers, 96% sont des femmes.** Le salaire d'une aide à domicile se situe entre 1 et 1,5 SMIC et **79% sont à temps partiel subi.**

Elles sont sous-représentées dans les instances dirigeantes : 37% sont présidentes, 38% sont trésorières, 54% sont secrétaires et 45%, membres des conseils d'administration et bureaux.

Les premiers pas ont déjà été faits.

C'est en 2011, pendant la réunion des Etats-Généraux de l'ESS au Palais Brongniart à Paris, où les assemblées étaient paritaires, mais pas les tables-rondes, qu'une quinzaine de femmes décident de passer à l'action. Elles arrivent à bénéficier d'une petite salle qui accueille une soixantaine de participantes sur ces questions de parité et d'égalité. Le Collectif Femmes de l'ESS est né. Le groupe initial lance une pétition publique réclamant l'égalité femmes-hommes et recueille 500 signatures. Des séminaires sont organisés. Le groupe s'étoffe. La question du pouvoir est évidemment abordée. Des textes sont rédigés. Des réunions avec les principaux dirigeants nationaux de l'ESS sont tenues pour expliquer notre démarche et donner nos arguments, recueillir les points de vue de l'ESS dans ses diverses composantes. Soutenues par Benoît Hamon, alors ministre en exercice et son Cabinet, et grâce à deux députés dont Fanély Carrey-Conte, le projet de loi sur l'ESS est voté le 31 juillet 2014 avec obligation de rédiger un Rapport tous les 3 ans sur la question et l'instauration de la parité au sein du Conseil Supérieur de l'ESS. « Une connerie, voire un emmerdement » aux yeux de certains. Une commission du Conseil Supérieur de l'ESS sur l'Egalité Femmes-Hommes, présidée par Elisa Braley, se lance alors dans un travail de fond, pendant plusieurs années, et de manière très régulière. Un premier Rapport de cette Commission paraît en février 2017.

De son côté, l'Observatoire de l'Egalité Femmes-Hommes à ESS-France, à peine créé, recrute Lisa Pleintel afin de produire sur la base de statistiques un état des lieux et quelques premières analyses. Une première étude paraît en mars 2019. Puis une seconde en novembre 2019. Enfin, le deuxième Rapport de la Commission Egalité Femmes-Hommes du Conseil supérieur de l'ESS sort en octobre 2021. (1) Ce Rapport s'articule autour de 11 propositions et 4 leviers d'action pour avancer concrètement, mesurer les évolutions, identifier les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises et organisations de l'ESS.

- Répondre aux défis genrés issus de la crise sanitaire
- Accompagner l'éducation et la sensibilisation aux stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge et tout au long de la vie
- Favoriser la mixité des métiers de l'ESS et la qualité de vie au travail pour les femmes et les hommes
- Mettre en place les conditions d'un égal accès au pouvoir et à une gouvernance équilibrée au sein des structures et des réseaux.
-

La plupart des secteurs de l'ESS est directement concernée et déjà territorialisée. La prise de conscience, la sensibilisation/formation à cette thématique, la mobilisation des idées et des énergies, doivent être accélérée.

Déjà des mesures ont été prises ici et là en termes de parité, de pourcentages à atteindre dans les conseils d'administration et les bureaux sont fixés, des coprésidences sont expérimentées. En termes d'égalité professionnelle, le challenge est plus important encore mais pourquoi l'ESS ne réfléchirait-elle pas à devenir prochainement un modèle en la matière ?

Être employeur en ESS

Jean-Philippe MILESY¹²⁹

La question du travail au sein des entreprises de l'Économie sociale et solidaire qui est une question fondamentale si l'on veut considérer l'ESS comme une alternative possible, la norme de l'économie de demain, est très contingente de la conscience et de l'exercice de la fonction employeur.

A l'origine, pour l'essentiel, les formes premières de l'Économie sociale sont assumées par les femmes et hommes engagés dans un projet collectif qu'il s'agisse des sociétés de secours mutuel, des premières coopératives de consommation, des premières caisses de crédit populaire ; ce sont des bénévoles. S'agissant des associations ouvrières de production, il y a identité entre possesseurs et travailleurs, modèle qui prévaut toujours et qui prévaudra dans les actuelles SCOP.

Mais progressivement l'extension, la complexification des activités va demander la professionnalisation de certaines fonctions et l'emploi de salariés. Pour l'anecdote, on apprend ainsi que le Crédit au Travail, caisse de crédit populaire au service des associations ouvrières de production, ancêtre du Crédit coopératif, fondé notamment par le gendre d'Étienne Cabet et par Elie Reclus, devra fermer à cause des malversations d'un caissier professionnel, d'un salarié donc.

Dans un premier temps, les salariés des structures, peu nombreux, demeurent gérés par les instances élues, contraignant celles-ci à se professionnaliser pour demeurer pertinentes dans les instructions données aux salariés et dans l'appréciation de leurs activités.

Mais, dans les entreprises de l'Économie sociale les plus importantes, au fur et à mesure que leur nombre va augmenter, que la complexification des tâches va se développer, une hiérarchie salariale va se mettre en place, une ébauche de ce que l'on appelle aujourd'hui la technostructure. Ce sont les directions fonctionnelles qui seront les interlocutrices des instances élues quand bien même continuent d'intervenir des bénévoles pour assumer certaines tâches.

Et progressivement la fonction de direction du personnel, puis dans les dernières années du XXème siècle, la fonction « ressources humaines », communément réduites en RH, va se retrouver en tension entre l'échelon politique que représentent les élus associatifs, coopérateurs ou mutualistes et les professionnels hiérarchiques.

Pour aborder cette tension, il est nécessaire de revenir sur l'engagement de celles et de ceux qui constituent les instances élues.

On différenciera dans cette approche, comme on doit le faire à propos de bien des sujets d'analyse de l'ESS, entre les structures citoyennes, c'est à dire créées ex-nihilo par des femmes et des hommes engagés autour de la réponse à un besoin

¹²⁹ Jean-Philippe Miley – membre du conseil d'orientation du CIRIEC-France – administrateur du GOEES – auteur de *Économie sociale, dynamique d'innovation et d'émancipation*, Éditions Le Croquant – septembre 2023

collectif ou du développement d'un projet commun et les structures préexistantes ayant pris, au lendemain de la loi du 1^{er} juillet 1901, notamment sous la forme associative la suite des œuvres confessionnelles ou créées avant ou par la suite par des philanthropes.

Si les statuts juridiques peuvent être identiques les logiques démocratiques sont différentes. Au sein des charités, quelle que soit la place des bénévoles dans les instances, la logique est dans un pouvoir concentré entre les mains des ordres ou organisations confessionnelles pour les unes, de la personne des philanthropes pour les secondes. Pour prendre un anglicisme ce sont des structures « from top to bottom ».

Au sein des associations de constitution citoyenne, ce sont les femmes et les hommes qui les ont fondées et qui s'y engagent qui sont les « *maîtres de l'affaire* » sur la base de l'égalité et de la gestion démocratique et de la solidarité, selon le principe « *une personne, une voix* ». Pour reprendre l'anglicisme elles sont « bottom up to the top ».

Quel que soit le formalisme respecté, les élections en Assemblées générales, nous avons d'un côté (charités) des instances pour l'essentiel issues de la désignation, de l'autre (« solidarités ») issues de l'élection.

Nous nous attacherons principalement dans la suite aux entreprises de l'ESS issues de l'engagement citoyen.

Ce sont parmi les bénévoles, les militants, les plus engagés, à travers des élections directes ou par des scrutins pyramidaux impliquant échelons locaux, régionaux et nationaux, que sont élus les membres des instances dirigeantes.

Or même si elles ont connu en France des développements séparés, les entreprises de l'ESS et les organisations du mouvement social, de la société civile organisée, ont une origine commune.

Au lendemain de la Libération, dans une Mutualité où beaucoup d'élus ont été écartés après les errements de nombre d'entre eux, les nouveaux élus sont, notamment après la loi Morice, des responsables des syndicats des fonctions et des services publics et ce sont souvent des syndicalistes qui se retrouvent au sein des mutuelles d'entreprises, des militants associatifs qui animent les mutuelles locales.

Le groupe mutualiste Harmonie doit son développement, notamment dans l'ouest de la France à l'engagement et aux réseaux affinitaires de militants de la CFDT. Les grandes initiatives de création de grandes structures ESS du XX^{ème} siècle témoignent de l'engagement multiforme des dirigeants de l'ESS. Emile Proust, créateur de la MAAIF, devenue MAIF, est un syndicaliste et s'appuie largement sur son organisation, le Syndicat national des instituteurs (SNI). Jacques Vandier, énarque, comme Georges Rino, syndicaliste FO, développent leurs structures respectives, la MACIF et le groupe Chèque-Déjeuner (devenu UP) par une ouverture essentielle sur les organisations syndicales ouvrières. De la même manière, au sein des caisses locales du Crédit agricole la prégnance des syndicats paysans est encore sensible.

On voit par-là que les dirigeants élus de ces importantes structures mutualistes ou coopératives sont à la base des salariés qui de plus sont souvent dotés de parcours, de mandats syndicaux ou des personnes engagées dans les associations.

S'agissant de celles-ci, les situations sont plus diverses ; les citoyennes et citoyens présents dans les instances appartiennent la plupart du temps aux réseaux de personnes impliquées par le champ d'intervention ou des militants engagés sur la cause défendue ou prise en charge par l'association.

Il en sera ainsi des associations de personnes handicapées comme la FNATH, regardée comme l'organisation syndicale des accidentés du travail ou des associations engagées dans la bataille contre le VIH-SIDA.

Ces engagements, fort naturels au demeurant, ne seront pas sans effets sur la conscience et l'exercice de la fonction employeur au sein des entreprises de l'Économie sociale et solidaire.

Dans une entreprise capitaliste le but essentiel, celui-là même reconnu par l'article 1832 du code civil et qui demeure l'essentiel malgré les propositions optionnelles de la loi PACTE, est la recherche du profit et le partage des bénéfices rapportés en termes financiers. Il y a là une grande « objectivité » des nombres.

Qu'en est-il s'agissant d'une entreprise de l'ESS ?

On entend souvent que l'entreprise de l'ESS est une entreprise à part entière, mais aussi une entreprise entièrement à part, ce que le regretté Philippe Frémeaux résumait en parlant d'un « *entreprendre autrement* ».

La première question qui se pose est la conscience même d'agir au sein d'une entreprise.

Elle n'est pas évidente, principalement au sein du secteur qui emploie la part la plus importante des salariés de l'ESS, que sont les associations. De nombreux responsables associatifs et avec eux de nombreux experts et chercheurs, contestent l'appellation d'entreprise pour leur structure et cela va jusqu'à ne pas les considérer comme membres d'une ESS regardée sous le seul angle économique, entrepreneurial.

Je prendrai ici trois exemples.

- Dès sa constitution du Groupe SOS créait un appareil juridique, administratif et financier pour outiller des associations agissant dans le champ de la toxicomanie dont les dirigeants se perdaient en recherche et gestion de financements au détriment de leur présence auprès de leurs usagers. Des voix parfois éminentes, se sont aussitôt élevées contre une conception dénoncée comme « entrepreneuriale » des associations. Ces critiques semblaient ne pas considérer que, dans le social et le médico-social, l'essentiel d'une association n'est pas sa structure en elle-même mais son activité et avant tout ses publics et qu'une gestion avisée était la condition de la pérennité de l'activité et du service rendu.
- Quand en 2001 furent créées les Sociétés coopératives d'intérêt collectif, les SCIC, au développement desquelles j'étais amené à participer, j'évoquais avec des dirigeants de l'UNIOPSS l'opportunité que ces nouveaux statuts d'ESS pouvaient représenter pour des

structures du médico-social fortement salarisées et agissant souvent au sein d'un environnement concurrentiel. Il me fut véhémentement rétorqué que les SCIC, relevant du code de commerce, n'étaient que des « entreprises » sans communes valeurs avec les associations qui composaient l'Union.

- Le secrétaire-général du CCE de la RATP, dirigeant une structure de 400 salariés, augmentée des saisonniers des unités de tourisme social, se refusait obstinément non seulement l'appellation honnie de « patron », mais, plus grave, la conscience d'être employeur, pour ne se considérer que comme mandataire de son organisation syndicale.

Cette réticence à assumer la responsabilité entrepreneuriale des structures me fait terriblement penser à la phrase de Charles Péguy « *Ils ont les mains propres, mais ils n'ont pas de mains* »

A l'inverse le trésorier du Parti Communiste Français qui assurait en même temps la fonction d'administrateur de la structure, n'hésitait pas à affirmer que disposant d'objectifs, d'un budget, de salariés, de locaux, il se considérait dans sa fonction d'administrateur comme un « chef d'entreprise » et siégeait en tant que tel comme dirigeant du Groupement des organisations employeurs de l'Économie sociale, le GOEES, syndicat employeur minoritaire de l'ESS.

De cette difficulté à assumer la nature entrepreneuriale de la structure et à assumer la fonction employeur découlent des errements que l'on constate trop souvent dans le rapport au travail et aux salariés au sein des entreprises de l'ESS.

Dans le vocable proposé par Philippe Frémeaux, il y a non seulement *entreprendre* mais aussi *autrement*.

Et c'est bien ce dernier terme qui semble poser problème.

Bien des dirigeants de l'ESS ne prennent en compte que leurs statuts et leurs responsabilités qu'à l'égard de leurs adhérents ou sociétaires. Ils semblent faire leur la phrase du général de Gaulle « *L'intendance suivra* ».

Pour avoir partagé des origines communes avec le mouvement social et pour avoir porté durant deux siècles maintenant bien des « *innovations sociales* » l'Économie sociale et à sa suite l'ESS n'ont pas su ou voulu œuvrer à un « *travailler autrement* », à d'autres organisations de la production, à d'autres relations sociales.

Sans doute ce manque d'une politique sociale spécifique de l'ESS en rapport avec ses principes et ses valeurs, explique-t-il la poursuite du développement séparé ESS-Syndicats qui s'est imposé dès la fin du XIXème siècle. En effet, contrairement à d'autres pays et malgré les initiatives d'un Fernand Pelloutier, la CGT va avoir une vision indifférente ou instrumentale voire hostile du développement de l'ESS mais pour erronée qu'elle soit, les dirigeants ESS n'ont pas vraiment cherché à faire évoluer cette vision.

J'ai été amené, en 2009 à publier, en hors-série Alternatives Économiques, un ouvrage sur « *Mouvement syndical et Économie sociale* » le constat y était décevant même si, un temps, à travers des militants de la « deuxième gauche », la CFDT avait paru s'attacher au développement de cette dernière.

Une même étude conduirait aujourd'hui à un constat désolant.

Les organisations syndicales ne s'attachent pas à la convergence qui pourrait se faire entre leurs luttes et la volonté de nombre d'entreprises de l'ESS et de leurs dirigeants à promouvoir « *une alternative au capitalisme* » pour reprendre le titre d'un ouvrage de Thierry Jeantet¹³⁰ ; elles ne veulent considérer l'ESS qu'en tant que champ revendicatif.

La question de la conscience et de l'exercice de la fonction employeur est au cœur de ces relations médiocres qui se font au détriment des deux mouvements et, au-delà, de leurs adhérentes et adhérents.

Je me souviens au sein d'une SCOP de lutte de la CGT que la fonction « personnel » avait été, un temps, confiée à un camarade longtemps juge ou défenseur des salariés aux Prud'hommes et ainsi très ferré quant au Code du travail. Dans une entreprise où tout le monde était volontaire et avait apporté à la coopérative ses indemnités, ce militant s'était vite mué en un petit chef tatillon : sans doute n'avait-il pas d'autres modèles que ceux auxquels il s'était jusque-là opposé ? Mais il exposait la SCOP à des fractures parmi les coopérateurs.

Quand les élus prennent la responsabilité des relations sociales pour tout ou partie en charge, ce qui est le cas dans beaucoup de petites associations, il y a bien des ambiguïtés que relève Simon Cottin-Marx dans son ouvrage « *C'est pour la bonne cause : les désillusions du travail associatif* »¹³¹. L'implication des dirigeants dans la cause, leur bénévolat et la coexistence avec d'autres bénévoles troublent les rapports avec les salariés à qui on demande souvent plus tout en leur donnant moins.

Il y a parfois conscience que les salaires sont bas, les conditions de travail sont difficiles, et si elles le sont c'est souvent du fait de réelles contraintes externes, mais il y a aussi la « bonne » conscience de donner un travail avec du sens.

Le sens c'est le petit plus relevé chez les salariés des associations par bien des études comme celles du LEST¹³² ou de la mutuelle Chorum ; mais au risque d'être trivial, le sens ne remplit pas le frigo, ne paye pas les factures, et ne fait pas obstacle aux très nombreux « burn-out » constatés chez nombre de travailleurs, le plus souvent de travailleuses, du champ social.

Et puis il y a les élus qui délèguent la question des Ressources humaines à leur technocratie. Cette défausse se fait le plus souvent entre les mains de salariés formés à la fonction selon les principes libéraux et/ou venant d'entreprises ordinaires. Ils ont l'idée, fautive, que les questions de ressources humaines relèvent de techniques regardées comme neutres.

Neutres les pratiques d'externalisation, y compris au sein d'entreprises publiques, qui voient des salariés bénéficiant de garanties collectives négociées désormais dans des entités aux conditions moindres ? Neutres les pratiques de

¹³⁰ Thierry Jeantet « *L'Économie sociale, une alternative au capitalisme* » (éd. Economica, 2008)

¹³¹ Simon Cottin-Marx « *C'est pour la bonne cause : les désillusions du travail associatif* » (éd. l'Atelier, 2021)

¹³² On lira notamment les divers travaux sur ces questions de Nadine Richez-Battesti, Francesca Petrella et Julien Maisonnasse du LEST

« mobing » appliquées un temps à France Télécom pour assurer une meilleure entrée sur le marché financier et qui ont conduit à une vague de suicides ? Neutres les pratiques de rémunération aux mérites plaçant les salariés en situation de concurrence les uns vis-à-vis des autres et en dépendance vis-à-vis des exigences des directions ?

Les techniques managériales et de RH, sont faites pour assurer la maximisation des profits financiers des entreprises de capitaux, même si elles peuvent intégrer des « bonnes pratiques » pour fidéliser des salariés quand les circonstances l'exigent ou pour répondre aux rapports de force avec les organisations syndicales quand elles ont pu se maintenir.

Il ne s'agit pas de tout réinventer mais à tout le moins d'adapter aux principes et valeurs qui fondent le pacte social fondateur des entreprises de l'ESS.

Quand on proclame la solidarité et la démocratie, quand on tient le discours des « parties prenantes », de la bienveillance, il est inconcevable de ne pas appliquer ces discours en premier lieu à l'égard de celles et ceux qui contribuent par leur travail à la pérennité de l'entreprise et à ses activités envers ses publics.

Les mauvaises pratiques sont souvent justifiées par les bonnes intentions.

On évoque les coûts des bonnes pratiques, les situations de concurrence ; ce sont les justifications quotidiennement avancées par les chefs d'entreprises capitalistes et par les politiques qui se rangent fidèlement derrière eux.

Et c'est là que l' « *autrement* » prend tout son sens et ses exigences.

L'entreprise d'économie sociale est bien « *une entreprise entièrement à part* ». Elle ne peut se concevoir que dans une totale cohérence entre ses statuts, ses principes et valeurs et ses pratiques à l'égard de toutes ses parties prenantes, de la société et de l'environnement. C'est ce qui avait fondé le « bilan sociétal » porté au sein du Centre des jeunes dirigeants de l'Économie sociale par Gérard Leseul, aujourd'hui député, et qui devait permettre aux entreprises de l'ESS de veiller à cette cohérence.

C'est l'ESS qui a mis ainsi en place le premier outil de vérification sociale et environnementale de l'activité, mais combien s'en sont emparé ?

Si la cohérence n'est pas assurée, si l'activité impose un déséquilibre au détriment de l'une des parties prenantes, alors il faut poser la question que peu se posent « *Faut-il continuer ?* » si c'est au prix de biens et de services dégradés, de relations sociales et de conditions salariales abaissées, de gestion banalisée.

Etre employeur de l'Économie sociale et solidaire n'est pas être un héros mais c'est à coup sûr être une personne responsable, une conscience.

Selon l'OIT, le travail décent « résume les aspirations des êtres humains au travail ». Il regroupe : l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.

Il doit être l'acteur principal de la croissance économique.

Pour l'ONU, il faut, promouvoir une croissance économique inclusive et durable, l'emploi et un travail décent pour tous.

Des emplois de meilleure qualité, plus sûrs et variés sont nécessaires de toute urgence en particulier dans les zones rurales où vivent et travaillent la majorité des pauvres. L'agriculture est le plus gros employeur au monde, en particulier dans les pays en développement où ce secteur génère une part considérable du PIB. Or la majorité des travailleurs, en particulier les jeunes, occupent des emplois précaires et mal payés dans l'économie rurale informelle, ce qui les contraint souvent à migrer vers les villes où les marchés du travail sont souvent déjà saturés.

Les activités liées à l'alimentation et à l'agriculture peuvent aider à relever le défi de l'emploi. Il existe un réservoir largement inexploité d'opportunités d'emploi agricoles et non agricoles, notamment dans des filières agro-alimentaires en rapport avec l'agriculture durable, le développement agro-industriel et les services de soutien connexes.

En France, de par l'héritage de plusieurs décennies de forte croissance économique, les travailleurs français bénéficient aujourd'hui d'un système de protection sociale qui tend à se dégrader, mais qui couvre un certain nombre de risque sociaux. Les actifs sont cependant inégalement protégés, selon le contrat et le type de statut auquel ils ont accès, avec un écart voué à se creuser en matière de retraite, de droit à la formation, ou encore de continuité du revenu. Le CDI reste cependant la forme de contrat de travail prédominante : sa part est restée stable depuis le début des années 2000, aux alentours de 73,7 %, les CDD, intérim et alternance représente 12,6 % et ont tendance à augmenter.

La France est également marquée par un taux de chômage de 7,3 % qui reste encore élevé (en particulier chez les jeunes 18,9 % des 15-24 ans) , et ce malgré les dépenses publiques faites en faveur de l'emploi ces trente dernières années. Ce taux grimpe à 14 % lorsqu'il s'agit de personnes en situation de handicap . S'il existe une corrélation entre les situations de chômage ou de précarité et le niveau de diplôme, les personnes sans diplôme ont aussi davantage de difficultés à accéder à la formation continue.

Un autre problème majeur sur ce plan reste le décrochage scolaire, malgré de récents progrès. Son nombre est ainsi passé de 140 000 jeunes en 2011 à moins de 80 000 en 2019 (chiffres du ministère de l'Éducation nationale).

Enfin, les disparités entre femmes et hommes face à l'emploi se retrouvent non seulement dans le salaire, mais aussi dans l'accès à l'emploi ainsi qu'aux postes à responsabilité. D'après les données de l'INSEE, parmi les 1,4 millions de travailleurs en temps partiel subi, 1 million sont des femmes.

Les freins à l'emploi :

Le salaire reste pour 50% des français la première motivation au travail. Pour 77% c'est le premier critère de sélection d'un emploi, vient ensuite à 40% la situation géographique de l'emploi. 55% des salariés français sont insatisfaits de leur salaire dont 75% qui ont un salaire qui se situe entre 1000 € et 1500 €.

Mais bien entendu d'autres critères entrent en jeu :

- La nature du contrat CDI, CDD, interim,...
- La qualité de l'emploi (conditions de vie au travail, ...)
- La proximité du lieu de vie,
- La mobilité (disposer de solutions de transport,)
- Les compétences, 32 % des salariés n'ont pas la compétence (source Insee)
- La formation à l'emploi,
- La santé
- Le numérique

D'après une étude de pôle emploi au niveau national, 30% des demandeurs d'emploi déclarent un frein social à l'emploi dont la répartition est la suivante :

- Numérique 58%
- Santé 23%
- Mobilité 21%
- Précarité financière 18%
- Contraintes familiales telles que la garde d'enfant 12 %
- Maîtrise des savoirs de base (dont illettrisme) 12 %
- Difficultés administratives et juridiques 7 %
- Logement 7 %

La situation en Bourgogne Franche Comté

(Source Insee)

Population active : 1 243 000, dont 75% dans le tertiaire marchand et non marchand

Emplois salariés : 963 800

Taux d'emploi des 15-24 ans 33,6 % (39,7% au niveau national) alors que pour les 25-54 ans : 81,5 % (78 % au niveau national), 55-64 ans 48,4 % (56 % au niveau national)

Taux de chômage des 15-24 ans 24 % (18,9 au niveau national), 10,7 % pour les 25-54 ans (6,5% niveau national) et 10,3 % pour les 55-64 ans (6,3 au niveau national) .

Cinq zones d'emploi concentrent 56 % des emplois : Dijon, Belfort-Montbéliard, Besançon et Auxerre.

L'emploi non salarié représente entre 8 et 28 % de l'emploi total selon la zone d'emploi, il est surtout très présent en milieu rural.

La zone transfrontalière avec la Suisse particularité régionale

En effet, 35 000 actifs vont travailler en Suisse, (15000 actifs supplémentaires en 10 ans) c'est donc un pôle d'emploi important

18 000 actifs vont en Ile de France et 12 000 en région Auvergne Rhône Alpes.

Pour la Suisse, en particulier, c'est la recherche d'un salaire plus élevé, mais aussi le souci de garder une couverture sociale française et de concilier travail et vie de famille.

Ces actifs effectuent 79 kms par jour en moyenne pour se rendre à leur travail contre 45 kms en moyenne pour le reste de la région.

Le revenu médian annuel des ménages frontaliers s'élève à 36 500 € contre 20 600 € pour l'ensemble des ménages de la région.

Le taux de chômage est plus faible dans la zone frontalière (5,8%), 7,9 % dans le reste de la région, et taux d'emploi plus élevé 75% pour les 15-64 ans alors qu'il est de 68 % en moyenne dans l'ensemble de la région.

Cette situation n'est pas sans poser quelques problèmes comme le prix de l'immobilier qui s'élève à environ 1600 € le m2 dans la zone transfrontalière, contre 1000 € en moyenne dans le reste de la région.

Baromètre Territorial 2022 Bourgogne Franche Comté

D'après un sondage IFOP de septembre 2022.

Une grande majorité des salariés privilégie le fait d'évoluer professionnellement pour un gain de sa qualité de vie, plutôt qu'un gain de responsabilités ou de compétences.

Concernant l'évolution professionnelle, 95% des salariés considèrent la possibilité d'un meilleur salaire comme le premier élément déterminant.

Fragilités territoriales en Bourgogne Franche-Comté (source Insee)

Il n'existe pas une seule forme de fragilité, qui se mesurerait sur une échelle unique, mais une diversité de facteurs qui conduisent à des situations de nature différentes.

Le terme de fragilité renvoie dans certains territoires à la pauvreté, à des difficultés d'accès aux services essentiels, à l'éloignement vis-à-vis de l'emploi, mais également à des dynamiques telles que le déclin démographique, la diminution de la main d'œuvre ou encore la baisse de l'emploi.

- La démographie

La région Bourgogne Franche Comté, est celle qui perd le plus d'habitants, en moyenne 5100 habitants par an depuis 2015, alors qu'en France métropolitaine, le nombre d'habitants ne cesse de croître (+0,3% par an depuis 2015).

La baisse de la population a des effets néfastes sur l'emploi de proximité et la consommation locale. Elle a également des conséquences sur la vacance des logements et l'attractivité des territoires.

Dans les espaces les moins densément peuplés et les plus éloignés des pôles d'emploi, la croissance démographique est particulièrement marquée. Ainsi entre 2008 et 2018, la population diminue dans 40 intercommunalités. A l'opposé, la population progresse dans 50 intercommunalités, en lien avec la périurbanisation les territoires situés autour de Dijon et Besançon sont les plus attractifs.

L'avancée en âge des générations nombreuses du baby-boom, nées entre 1946 et 1975, se traduit par un vieillissement de la population de plus grande ampleur dans la région qu'en France métropolitaine. En 2018 pour 100 personnes âgées de moins de 20 ans, 100 sont âgées de 65 ans et plus, contre 80 en moyenne au niveau national.

La densité du territoire est la plus faible de France, et la population régionale n'est pas répartie de façon homogène sur le territoire.

Elle varie de 11 habitants au km² dans les zones rurales, à 1000 habitants au km² dans les zones métropolitaines. Ceci influence donc sur l'accessibilité des habitants aux services.

Plus la densité de population est faible, plus le risque d'éloignement aux services et équipements est grand.

La densité détermine en partie les dynamiques d'emplois, qui se concentrent dans les espaces les plus denses.

De plus, nous pouvons constater que se concentrent dans les grandes agglomérations, leur périphérie, la part la plus importante d'actifs diplômés. En moyenne, dans la région, les actifs diplômés du supérieur ont augmenté de 7,4 points entre 2008 et 2018, mais dans les autres territoires, moins denses, cette augmentation ne s'élève qu'à 3,3 points.

- l'emploi

Les territoires les plus vulnérables, cumulent à la fois déclin de l'emploi et de la population.

L'emploi baisse en moyenne de 5% par an, parmi ces emplois, 60% sont des emplois de proximité, ces emplois liés à la demande locale, répondent aux besoins courants de la population. Les principales activités concernées relèvent du commerce (boulangeries, supermarchés, restaurants,...) ou des services (salons de coiffure, services de nettoyage,...).

Le nombre d'emploi a diminué en dix ans dans 77 des 113 intercommunalités de la région.

Par ailleurs dans certains territoires il a progressé, c'est le cas des principaux pôles d'emploi (Dijon, Besançon, Mâcon,...).

Cette situation qui se traduit par un déséquilibre, entraîne une hausse des déplacements domicile-travail.

L'accès à un nombre insuffisant d'emplois depuis un territoire peut être un critère de fragilité et oblige à un déplacement vers le bassin d'emploi.

32, 8 % des salariés travaillent dans leur commune de résidence, 67,8 % dans une autre commune avec un déplacement moyen de 16 kms (environ 40 minutes).

80% des salariés obligés de se déplacer utilisent un véhicule, 5,7% les transports en commun.

L'usage massif de la voiture, entraîne des effets négatifs (accidentologie, pollution, surcoût,...) et les hausses successives des carburants fragilise le budget de ces salariés.

- Conditions de vie

Le taux de pauvreté en Bourgogne Franche comté est de 12,8 %, soit inférieur de 2 points au niveau national, cela certainement dû à l'impact des emplois transfrontaliers.

Là aussi nous pouvons constater des disparités et les niveaux de vie les plus importants se situent au niveau des pôles économiques (métropoles et périphérie, zone frontalière,...) ce qui peut générer des difficultés notamment pour l'accès au logement des ménages les plus modestes. Les inégalités sont également élevées dans les grandes intercommunalités avec la présence des quartiers de la politique de la ville.

L'accessibilité aux services et équipements essentiels est inégale, du fait de la concentration de ces équipements dans les villes les plus peuplées. Ainsi les habitants résidant dans les territoires les plus enclavés sont très éloignés de certains

équipements et services orientés dans le domaine de la santé, des services publics et de l'action sociale.

Les différentes politiques menées depuis des années ont entraîné, des fermetures d'hôpitaux, de services publics, de services sociaux, d'écoles, et cela touche en particulier les plus précaires qui sont pour des raisons financières obligés de se loger dans le secteur « rural ».

Dans plusieurs intercommunalités éloignés des pôles l'ensemble de la population vit à plus de 30 minutes des services et équipements essentiels.

Et comme dans les constats précédents, dans les intercommunalités les plus peuplées l'ensemble de la population accède en moins de 30 minutes à ces services.

- **Focus sur l'ESS en Bourgogne Franche Comté** (données CRESS)

99 375 salariés, dont 86 969 à temps plein. L'ESS en BFC représente 11,4 % de l'économie régionale avec 9 600 établissements employeurs et de 2,7 milliards d'euros de rémunération brutes.

La Bourgogne Franche Comté représente avec la région Grand Est, les régions où l'ESS pèse le poids le plus fort dans l'économie.

La répartition de l'ESS par famille s'établit comme suit : 78,5 % associations, 15 % coopératives, 0,5 % fondations et 6,1 % les mutuelles.

Les activités sanitaires et sociales représentent plus d'un emploi sur deux, mais seulement un établissement sur cinq.

Plus des deux tiers de l'activité est réalisée par des petits et moyens établissements (10 à 249 salariés).

Dans les plus grands établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) la part de l'ESS dans l'ensemble des effectifs salariés représente en moyenne 12 %.

Comme déjà observé auparavant, l'activité de l'ESS se concentre, d'un point de vue quantitatif, dans les deux principales agglomérations de la région (Dijon et Besançon).

L'on peut constater, que malgré les difficultés structurelles de l'ESS, en particulier les difficultés de recrutement, la qualité des emplois créés, l'évolution de l'emploi a été plus négative qu'au niveau national, mais l'emploi dans l'ESS en région a une trajectoire plus favorable que le secteur privé.

Alors, quelles solutions ?

Le rapport du conseil économique, social et environnemental régional de Bourgogne Franche Comté, adopté le 21 juin 2022, me paraît répondre à l'enjeu des mutations des principaux secteurs d'activité de la région, (Automobile, agriculture, action sociale, tourisme, emplois de proximité,...).

Voici quelques préconisations :

- **Assurer des conditions favorables à l'emploi** pour améliorer l'attractivité des territoires en permettant à la population d'y travailler et d'y vivre bien :
 - En assurant des mobilités à toutes les échelles du territoire (régionale, infrarégionale et interrégionale) afin de contribuer au désenclavement des territoires,
 - Assurer un numérique fonctionnel, par une réponse locale et compétente, en particulier pour les territoires ruraux, par une formation de proximité et de qualité,
 - Assurer l'hébergement pour favoriser le recrutement et l'accès à la formation par les voies de l'alternance, car de nombreux apprentis, alternants et saisonniers devraient être mieux à même de répondre à des offres d'emploi ou de formations, si un logement de qualité à loyer modéré pouvait leur être proposés,
 - Améliorer l'attractivité et l'accueil, en particulier l'accueil durable des salariés dans les entreprises passe par l'installation de la famille et la prise en compte de l'activité professionnelle du conjoint, des contraintes liées à la garde et la scolarisation des enfants,
 - Maintenir, développer l'emploi et le rendre attractif :
 - En menant des négociations annuelles obligatoires (NAO), qui prennent en compte que du fait de la difficulté de recrutement d'une manière générale en raison de trop faibles rémunérations, de la pénibilité de l'emploi, du peu d'évolution de carrière, les employeurs se doivent d'engager rapidement les démarches nécessaires,
 - Préserver et valoriser les savoirs-faire,
 - Former et orienter, en assurant une offre d'orientation et une formation adaptée, et améliorer l'inclusion en luttant contre les ruptures de parcours, et en sécurisant les parcours,
 - Intégrer la politique régionale dans une ambition européenne,
 - Investir en faveur de l'emploi, investissement matériel de production permettant de relocaliser la production,
 - Clarifier et coordonner les différents dispositifs de soutien à l'économie,
 - Inventer et produire en Franche Comté.

Conclusion

Au travers des différents thèmes abordés en particulier pour la région Bourgogne Franche Comté, mais cela se retrouve également dans d'autres régions, d'autres territoires, nous constatons, mais ne découvrons pas, que **le développement économique d'un territoire passe en priorité par l'emploi, et qu'il faut pour préserver, développer les emplois offrir aux salariés de justes rémunérations, des conditions de vie et de travail favorables qui permette à l'individu, mais**

aussi à sa famille, d'être intégré complètement dans notre société, afin d'éviter toute forme d'exclusion.

Même si l'on pourrait se contenter du projet de directive de l'Union Européenne relative aux « salaires minimaux adéquats », afin de garantir une vie décente, la confédération européenne des syndicats plaide encore, pour qu'un « seuil de décence » soit intégré dans la législation afin que le salaire minimum légal ne puisse jamais être inférieur à 60 % du salaire médian et à 50 % du salaire moyen de l'État membre concerné, car malheureusement ce n'est qu'à titre indicatif de la Commission européenne a inclus ses seuils dans le projet, mais sans caractère obligatoire. A titre d'exemple pour la France ce sont 2 200 000 travailleurs qui bénéficieraient d'une augmentation salariale grâce au « seuil de décence, soit 9% de la main d'œuvre totale. (Source ETUC .org) .

Une stratégie du chaos L'implantation d'Uber à Paris, Londres et Montréal

Sophie Bernard¹³³

Depuis la création d'Uber en 2009 à San Francisco, la plateforme exerce une fascination médiatique et fait l'objet de nombreuses polémiques. Dernière en date, les « Uber files » en juillet 2012, qui révèlent la « stratégie du chaos »¹³⁴ adoptée par l'entreprise pour s'implanter dans le monde, laquelle consiste à violer sciemment la loi et à déployer d'importants moyens de lobbying pour pousser à l'adoption de réglementations favorables à son activité. Cette stratégie repose sur les moyens colossaux dont elle dispose grâce aux fonds levés auprès des investisseurs pour communiquer et convaincre de la légitimité de sa « bataille ». En dépit des conflits lors de son implantation, la plateforme est aujourd'hui présente dans 70 pays et plus de 1000 agglomérations. Nous nous proposons d'analyser cette stratégie d'implantation à partir d'une enquête menée à Paris, Londres et Montréal¹³⁵.

La plateforme est parvenue à s'y imposer comme un acteur incontournable du secteur. Si elle a pour cela été contrainte de s'adapter à ces différents contextes institutionnels, elle a développé une politique du fait accompli relativement similaire lui permettant d'obtenir des pouvoirs publics un bouleversement des règles en vigueur pour limiter les barrières à l'entrée du métier et favoriser l'expansion du nombre de chauffeurs. Le modèle économique d'Uber repose en effet sur une offre excédentaire de chauffeurs par rapport à la demande, disponibles à tout moment pour y répondre rapidement. Les spécificités locales en matière de régulation du secteur constituent des obstacles à une uniformisation de ses services contre lesquelles Uber ne cesse de lutter.

Une politique du fait accompli

La plateforme justifie sa stratégie du chaos comme s'inscrivant dans une bataille morale menée au nom du progrès technologique et de la liberté économique entre « des innovateurs héroïques » et « des régulateurs corrompus » protégeant « le cartel des taxis »¹³⁶. Comme l'affirme Travis Kalanick le 19 août 2014, « nous sommes au milieu d'une campagne politique et il s'avère que le candidat, c'est Uber ». La plateforme a ainsi su tirer parti des polémiques suscitées par son arrivée pour en faire un outil de communication pour favoriser son implantation et son déploiement dans les trois métropoles.

Tirer parti des actions des taxis contre Uber

Face à l'arrivée d'Uber à Paris, Londres et Montréal, les acteurs traditionnels du secteur font pression sur les pouvoirs publics, d'abord par des manifestations, puis par voie judiciaire, pour obtenir un encadrement strict de l'activité de la plateforme, voire son interdiction. Ils dénoncent une concurrence déloyale et les risques d'une

¹³³ Professeure de sociologie, Université Paris Dauphine-PSL, IRISSE UMR CNRS INRAE

¹³⁴ « "Uber Files" : Une "stratégie du chaos" assumée pour conquérir le monde », *Le Monde*, 10 juillet 2022.

¹³⁵ Sophie Bernard, *UberUsés. Le capitalisme racial de plateforme*, Paris, Puf, 2023.

¹³⁶ Hubert Horan, « Uber's path of destruction », *American Affairs*, Volume III, n° 2, p. 108-133, 2019.

dérégulation du secteur mettant en danger leur profession. En attirant l'attention des médias et des politiques, ces mobilisations collectives ont participé à construire la régulation d'Uber comme un problème public et contribué à sa « mise sur agenda »¹³⁷. Les manifestations de taxis ont été particulièrement violentes à Paris, où des voitures ont été brûlées et des chauffeurs Uber agressés. Les « Uber files » dévoilent l'instrumentalisation de ces mobilisations et de cette violence par la plateforme. Au lieu de l'appréhender comme un problème, Travis Kalanick va jusqu'à affirmer que « la violence garantit le succès » (26 janvier 2016). Uber a en effet tiré parti de la forte médiatisation de ces violences pour conforter son récit héroïque.

La plateforme agit de même face aux actions en justice menées à son encontre. Celles-ci lui assurent une forte médiatisation dont elle tire parti pour mettre la pression sur les décideurs politiques. Elle utilise les milliards de dollars levés pour prendre en charge les frais de procédure et les pénalités qui sont infligées à l'entreprise ou à ses chauffeurs, faisant systématiquement appel des décisions de justice lui étant défavorables.

Instrumentaliser les chauffeurs

En attendant les décisions de justice, Uber poursuit son activité, illégalement parfois, comme à Montréal deux années durant. Sous l'impulsion du ministre des Transports et du maire de l'époque, qui soutenaient alors les taxis et exigeaient qu'Uber se plie aux règles encadrant le transport rémunéré, les contrôles ont été renforcés et les contraventions et les saisies de véhicules se sont multipliées. Uber payait alors systématiquement les amendes, accompagnait les chauffeurs pour les contester et prenait en charge la location de véhicules pour qu'ils puissent poursuivre leur activité :

« Quand j'ai commencé, ça faisait déjà un an que c'était en opération, mais très discrètement. On était incognito. Uber nous a bien protégés. Moi, je me suis fait prendre deux fois. La première amende, je pense que c'est 500-600 dollars. La deuxième fois, c'était parce qu'ils ont commencé à vraiment faire une chasse aux sorcières avec les Uber. C'est à la fourrière pendant une semaine et tu perds ton permis pendant une semaine, tu ne peux pas conduire. La deuxième fois, quand c'est arrivé, ils ont donné le salaire de 600 dollars parce que j'étais un chauffeur temps plein. Et là les dépenses reliées, des coûts reliés aux avocats c'est eux qui prennent en charge. Jusqu'à aujourd'hui, ils ont contesté les deux contraventions » (Tony, un chauffeur montréalais de 46 ans).

Cette situation favorise un sentiment d'appartenance et de loyauté à l'égard de la plateforme¹³⁸. Les chauffeurs montréalais étaient alors solidaires d'Uber contre les taxis et le gouvernement, réclamant la légalisation de cette activité. Dans les trois métropoles, la plateforme instrumentalise les chauffeurs pour défendre son modèle économique. De nombreuses actions en justice, souvent soutenues par des organisations syndicales, ont ainsi été menées en France et au Royaume-Uni pour obtenir la requalification du contrat commercial des chauffeurs Uber en contrat de

¹³⁷ Philippe Garraud, « Agenda/Emergence », In Laurie Boussaguet, Sophie Jacquot, Pauline Ravinet (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010, p. 58-67.

¹³⁸ Alex Rosenblat et Tim Hwang, « Regional diversity in autonomy and work : a case study from Uber and Lyft drivers », *Intelligence and Autonomy*, p. 1-15, 2016.

travail¹³⁹. Pour éviter cela, ce qui remettrait en cause son modèle d'affaires, la plateforme a ainsi organisé plusieurs pétitions auprès des chauffeurs pour communiquer massivement sur leur soi-disant rejet du salariat et leur appétence pour l'entrepreneuriat.

Les premières années de son implantation dans les trois métropoles, il est aisé pour Uber d'obtenir le soutien des chauffeurs. Pour les attirer et les fidéliser, elle leur offre en effet des primes conséquentes et des tarifs avantageux. Bénéficiant d'une situation plutôt lucrative, les chauffeurs sont instrumentalisés par la plateforme, appelés à se mobiliser en sa faveur et à défendre le droit à poursuivre leur activité professionnelle. Uber communique alors largement sur ces manifestations et pétitions de chauffeurs pour obtenir gain de cause auprès des pouvoirs publics.

Instrumentaliser l'opinion publique

Dans le bras de fer avec les pouvoirs publics, Uber contacte également régulièrement sa clientèle pour l'enjoindre à manifester son attachement à ce service au travers de la signature de multiples pétitions. La plateforme cherche ainsi à faire jouer l'opinion publique pour la rallier à sa cause. Grâce à sa stratégie du chaos consistant à s'implanter sans respecter les réglementations locales, « un avantage important pour Uber est d'avoir atteint une certaine masse critique en termes de voitures et de conducteurs sur la route. Restreindre leur croissance devient politiquement sensible car cela peut être perçu comme frustrant la demande du public »¹⁴⁰. Plus le temps passe et plus le nombre de clients et de chauffeurs utilisant l'application augmente, rendant de plus en plus difficile toute tentative des pouvoirs publics d'interdire ou de réguler le développement de la plateforme dorénavant bien installée dans le paysage médiatique, politique et commercial. Une fois que des milliers de chauffeurs dépendent de celle-ci, elle est en position de force et les pouvoirs publics tendent plutôt à favoriser la régulation que l'interdiction d'une activité qui – au moins à court terme – pourrait entraîner des destructions d'emplois.

C'est en effet un des premiers arguments mobilisés par Uber pour défendre son modèle économique, repris tel quel par ses soutiens politiques. Ainsi, en 2017, et sous la pression des taxis, le refus de renouvellement de l'agrément d'Uber pour poursuivre son activité à Londres est suivi d'une vague de contestations dénonçant la destruction d'emplois qui en résulterait. Soutenue par les médias et l'opinion publique (sous la forme d'une pétition recueillant 500 000 signatures), ainsi que par la Première ministre britannique, Theresa May, qui s'oppose à l'interdiction d'Uber, la plateforme fait alors appel de cette décision et obtient de la Haute Cour le renouvellement de sa licence pour quinze mois.

Pour changer la loi en sa faveur, la plateforme use de tous les outils du *lobbying* pour mener une campagne d'influence auprès des acteurs politiques les plus haut placés. L'enquête « Uber files » dévoile ainsi les tentatives d'Uber à Londres pour contourner l'opposition du maire de Londres de l'époque, Boris Johnson¹⁴¹, du Parti

¹³⁹ Hélène Nasom-Tissandier, Morgan Sweeney, « Les plateformes numériques de transport face au contentieux », In Sarah Abdelnour et Dominique Méda (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Puf.

¹⁴⁰ Geoffrey Dudley, David Banister, Tima Schwanen, « The rise of Uber and regulating the disruptive innovator », *The Political Quarterly*, vol. 88, n° 3, p. 492-499, 2017, p. 3.

¹⁴¹ « "Uber Files" : comment Uber a remporté la bataille de Londres », *Le Monde*, 13 juillet 2022.

conservateur, un fervent partisan des taxis. Elle montre également que les dirigeants d'Uber rencontrent régulièrement et en secret le Ministre de l'économie de l'époque en France, Emmanuel Macron, et les membres de son cabinet pendant au moins deux années¹⁴². Elle dévoile le rôle central joué par celui-ci pour soutenir le déploiement de la plateforme, mais également « le lobbying tous azimuts d'Uber pour se faire accepter en France ». Uber permettrait à des personnes exclues du système d'emploi de retrouver du travail :

« Allez à Stains expliquer aux jeunes qui font chauffeurs Uber, de manière volontaire, qu'il vaut mieux aller tenir les murs ou dealer [...]. Notre défaite collective, c'est que les quartiers où Uber embauche ces jeunes, ce sont des quartiers où nous, on ne sait rien leur offrir. Et la réalité, c'est qu'en effet ils travaillent parfois 60-70 heures pour toucher le SMIC, mais ils rentrent dans la dignité, ils trouvent un travail, ils mettent un costume, une cravate » (Emmanuel Macron, candidat à l'élection présidentielle, Médiapart, 3 novembre 2016).

Dans les trois métropoles, la plateforme est parvenue à s'implanter et à déployer son activité grâce à une stratégie relativement similaire lui permettant d'obtenir une adaptation des réglementations à son avantage ou d'en tirer le meilleur parti. Il lui aura néanmoins fallu plusieurs années pour y arriver, avec plus ou moins de succès selon les contextes institutionnels et politiques locaux.

Régulations et dérégulations

En se présentant comme une « entreprise technologique » et non comme une entreprise de transport, Uber justifie le fait d'échapper aux réglementations auxquelles sont soumis les taxis. Son objectif étant de disposer d'un vivier conséquent de main d'œuvre, la plateforme positionne toujours son activité dans le segment du marché où les barrières à l'entrée du métier sont les plus faibles : les VTC à Paris, les *minicabs* à Londres, le co-voiturage à Montréal.

A Paris : contourner la régulation de la profession¹⁴³

En France, le secteur du transport individuel de passagers est segmenté entre les taxis et la grande remise, laquelle offre un service de luxe consistant en la mise à disposition de voitures « haut-de-gamme » avec chauffeur, uniquement sur réservation et pour une destination définie à tarifs libres relativement élevés. L'implantation d'Uber à Paris en janvier 2012 y a été permise grâce à la dérégulation du secteur des taxis et de la transformation de l'ancienne « grande remise » en « secteur du VTC¹⁴⁴ » suite à la promulgation de la loi dite Novelli du 22 juillet 2009. Celle-ci simplifie l'accès à la profession et favorise l'expansion de cette activité. Cette dérégulation sectorielle suscite le mécontentement des taxis qui manifestent violemment et déposent plusieurs recours devant les tribunaux pour dénoncer une

¹⁴² « “Uber files” : révélations sur le deal secret entre Uber et Emmanuel Macron à Bercy », *Le Monde*, 10 juillet 2022.

¹⁴³ Pour plus de détails : Sophie Bernard, « Des salariés déguisés ? L'(in)dépendance des chauffeurs des plateformes numériques », *Sociologie du travail*, Vol. 62, n° 4, 2020.

¹⁴⁴ Voiture de transport avec chauffeur.

concurrence déloyale¹⁴⁵. En dépit de ces actions en justice, Uber poursuit son déploiement.

La plateforme propose en 2014 un nouveau service de « covoiturage urbain » pour accroître le nombre de chauffeurs, consistant pour des chauffeurs amateurs à faire usage de leur véhicule personnel pour proposer des courses à bas prix à des particuliers. Après une longue bataille judiciaire et médiatique, ce service est interdit par le Conseil constitutionnel le 22 septembre 2015. Pour s'assurer de disposer d'un vivier de main d'œuvre conséquent, la plateforme fait alors usage du statut de « Loti » pour contourner à nouveau la régulation du secteur. Moins encadrée que la licence de VTC, la licence Loti s'obtient par une formation plus courte et moins onéreuse. Mais surtout, elle permet à ses détenteurs, les capacitaires Loti, de salarier des chauffeurs qui ont seulement besoin du permis de conduire pour exercer. Ces derniers n'ont pas à passer d'examen ou à suivre de formation spécifique. Comme le note Jamal, un syndicaliste de chauffeurs de VTC, « *quand vous êtes VTC, vous venez tout seul, vous avez votre licence. Un Loti vient avec une licence, il a 150 chauffeurs* ». Ces « salariés » se trouvent en réalité en situation de violation de la législation sur le travail. Le plus souvent embauchés pour un contrat à temps partiel, ils sont en réalité contraints de travailler plus de 70 heures par semaine pour dégager un salaire à peine suffisant pour vivre. Outre la commission prélevée par Uber (25 % sur chaque course), leur employeur exige de leur part le paiement d'un forfait journalier pour la location de la voiture qu'il leur fournit (entre 80 et 100 €) et prélève un pourcentage de leur chiffre d'affaires journalier (de 40 à 60 %). C'est pour lutter contre ces abus et réguler l'accès à la profession que la loi Grandguillaume est promulguée en décembre 2016, interdisant le recours au statut de Loti dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants et rendant obligatoire la possession de la licence de VTC pour exercer l'activité de chauffeur. Les plateformes dénoncent la disposition relative aux examens, jugeant ces derniers trop sélectifs. Ils obtiennent en partie gain de cause, la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 5 juillet 2019 revenant ainsi sur les dispositions de la loi Grandguillaume pour l'organisation des examens. Si les conditions d'accès au métier sont régulées, elles se révèlent peu restrictives et ne limitent pas la forte expansion du nombre de chauffeurs.

A Londres : légitimer son statut d'opérateur de minicabs

Lorsqu'Uber s'implante à Londres en 2012, le secteur du transport particulier de personnes est segmenté, comme à Paris, entre les taxis d'une part (*blackcabs*), et les PHV (private hire vehicle, correspondant aux VTC parisiens) ou *minicabs* d'autre part. Les *blackcabs* voient d'un mauvais œil l'arrivée d'Uber sur le marché londonien, dénonçant une concurrence déloyale. Ils demandent à ce que la plateforme soit catégorisée comme un opérateur de taxis pour l'obliger à se plier aux mêmes contraintes réglementaires que les leurs, beaucoup plus dures que celles des *minicabs*. Ils n'obtiennent pas gain de cause, la plateforme étant finalement reconnue comme un opérateur de *minicabs*. A ce titre, elle est néanmoins contrainte de se soumettre aux exigences des instances de régulation locales pour maintenir sa présence sur le marché londonien.

¹⁴⁵ Guillaume Lejeune, « Les chauffeurs de taxi face à Uber. Une mise à l'épreuve économique et politique », *Politix*, n° 122 (2), p. 107-130, 2018.

Au Royaume-Uni, si la législation requiert des taxis une licence pour le chauffeur et le véhicule, les *minicabs* sont quant à eux soumis à un triple système de licence (respectivement pour les véhicules, les chauffeurs et les opérateurs). Ce régime d'autorisation spécifique à Londres requérant une autorisation pour l'opérateur va notamment se révéler fortement contraignante pour l'implantation d'Uber. En dépit des oppositions des taxis, Uber finit par obtenir une licence d'opérateur de *minicabs* pour cinq années. Son acquisition n'est cependant pas définitive et c'est sur ces difficultés à se maintenir sur le marché londonien que va se focaliser le débat public. En effet, en 2017, TfL annonce qu'elle ne renouvellera pas l'agrément d'Uber à Londres. Sa licence est finalement renouvelée pour quinze mois après avoir fait appel de cette décision. Cependant, à l'issue de ce délai, en septembre 2019, TfL ne renouvelle sa licence que pour deux mois et annonce en novembre 2019 son interruption pour défaut de sécurité des passagers. Uber fait appel de cette décision et poursuit son activité en attendant le verdict. En septembre 2020, le tribunal estime que la plateforme a amélioré les contrôles et lui accorde à nouveau une licence, non pas pour cinq ans, mais seulement pour dix-huit mois. En mars 2022, elle en obtient une nouvelle, valable trente mois.

Si le maintien d'Uber sur le marché londonien se révèle fragile, le fait que la plateforme soit considérée comme un opérateur de *minicabs* lui a permis d'accéder à un vivier de main d'œuvre.

A Montréal : déréguler le secteur

Lorsqu'Uber s'implante à Montréal en 2013, les taxis y occupent une position de quasi-monopole. Pour contourner les règles qui encadrent strictement les modalités d'exercice de la profession de taxis et limiteraient sa capacité à disposer d'un nombre important de chauffeurs, la plateforme présente alors son nouveau service comme du « co-voiturage citoyen ». Son refus de satisfaire aux réglementations encadrant le secteur du transport de personnes par taxi entraîne de fortes mobilisations des taxis appelant le gouvernement à interdire l'application. En dépit de son caractère illégal, Uber va pourtant poursuivre son activité à Montréal jusqu'en 2016.

En septembre, un projet pilote est négocié et signé par le gouvernement et Uber dans le but de mener une étude d'impact sur les services de transport par taxi. Initialement prévu pour une durée maximale de deux ans, la plateforme obtient ainsi pendant trois années un régime dérogatoire lui permettant d'entrer dans la légalité, sans que ces nouvelles dispositions ne parviennent à satisfaire les taxis qui poursuivent leurs actions à l'encontre de la plateforme.

L'entreprise menace à tout moment de quitter Montréal, mais elle finit par obtenir gain de cause, puisqu'en 2019 une loi déréglementant l'ensemble du secteur est promulguée. La loi 17 abolit la gestion de l'offre et libéralise les tarifs. En dépit de quelques spécificités, Uber a finalement imposé à Montréal, grâce au soutien des pouvoirs publics, ses propres modalités de fonctionnement à l'ensemble du secteur, remettant ainsi en question l'existence même des taxis. Le projet pilote a été détourné de sa logique expérimentale par le gouvernement qui s'en est davantage servi comme

« de prologue à la déréglementation que de laboratoire »¹⁴⁶. La plateforme bénéficie ainsi d'un contexte favorable à son déploiement. La quasi-absence de barrière à l'entrée du métier s'inscrit dans la continuité du co-voiturage, dont s'est toujours réclamée la plateforme, et lui permet d'accroître sans limite le nombre de chauffeurs.

Conclusion

Dans les trois métropoles, Uber a adopté une stratégie du chaos, visant à remettre en cause les régulations en vigueur dans le service de transport individuel de personnes. Son modèle économique suppose en effet un accès aisé au métier pour disposer d'un pool excédentaire de chauffeurs par rapport à la demande pour satisfaire rapidement cette dernière. Si cette stratégie s'est systématiquement accompagnée d'une vague de contestations, la plateforme est dans le même temps parvenue à rallier l'opinion publique à sa cause en s'appuyant sur de nombreux relais médiatiques et politiques. Grâce à ses actions d'intense *lobbying*, elle a ainsi obtenu des pouvoirs publics des aménagements de la réglementation du secteur, voire une déréglementation à Montréal, lui permettant de préserver son modèle d'affaires et d'évincer la concurrence. Cette stratégie de « croissance à tout prix » a été financée par des investisseurs à hauteur de 20 milliards de dollars¹⁴⁷, soit 2300 fois le financement en fonds propres dont Amazon a eu besoin avant son introduction en bourse. C'est grâce à ces sommes investies qu'elle peut fixer des tarifs de courses inférieurs à leur coût réel dans le but d'évincer la concurrence. Si elle y est en partie parvenue dans les trois métropoles, les actions en justice menées depuis plusieurs années dans plusieurs pays pour obtenir la reconnaissance des chauffeurs Uber comme des travailleurs salariés risquent de mettre à mal son modèle économique. L'avenir de la plateforme est très incertain¹⁴⁸, et rien ne dit que les investisseurs continueront de soutenir sa « croissance à tout prix » comme ils l'ont fait jusque-là alors qu'elle n'a jamais dégagé de bénéfices.

¹⁴⁶ Urwana Coiquaud et Lucie Morissette, « La déréglementation du secteur des taxis au Québec : une négociation entre l'État et Uber », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 168, 2019, p. 108.

¹⁴⁷ Catherine Sauviat, « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol. 168, n° 4, 2019, p. 51-71.

¹⁴⁸ Hubert Horan, « Uber's path of destruction », *American Affairs*, Volume III, n° 2, p. 108-133, 2019 ; Catherine Sauviat, « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol. 168, n° 4, 2019, p. 51-71.

ISSN en. Cours
Imprimé par ICO (Imprimerie Coopérative Ouvrière)
17 Rue des Corroyeurs - 21000 Dijon

Les partenaires du CIRIEC-France



LES ETUDES DU

CIRIEC

France

Collection

Economie collective & territoires

**Thème 5 – Travail, emploi, formation :
penser l'interdépendance**

Comment, dans la transition économique, sociale, énergétique et environnementale, les parties prenantes de l'intérêt collectif, acteurs publics et organisations de l'économie sociale et solidaire peuvent-elles répondre aux besoins fondamentaux de populations ?



Editions du CIRIEC-France