

Séance 2

Conditions de travail dans l'ESS

Plan de la session

1. État des lieux de l'emploi dans l'ESS
2. Théorie de la motivation intrinsèque
3. Relations de travail dans les associations
4. Relations de travail dans les coopératives

Plan de la session

- 1. État des lieux de l'emploi dans l'ESS**
2. Théorie de la motivation intrinsèque
3. Relations de travail dans les associations
4. Relations de travail dans les coopératives

Le niveau des salaires dans l'ESS

	Salaire brut horaire 2009*			Indicateurs de dispersion**	
	1 ^{er} décile (D1)	Médiane	9 ^e décile (D9)	D9/D1	(D9-D1) / médiane
Associations	8,4	12,8	21,9	2,6	1,1
Fondations	10,3	14,8	25,2	2,5	1,0
Mutuelles	11,1	16,6	31,2	2,8	1,2
Coopératives	10,9	16,8	29,4	2,7	1,1
Ensemble de l'économie sociale	8,8	13,6	24,2	2,7	1,1
Privé	9,6	13,8	29,2	3,1	1,4

Laurent Bisault (2012) *L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale*, Insee Première n° 1390

Le niveau des salaires dans l'ESS

	Salaires annuels bruts en équivalent temps plein en 2009 (en euros)			Part dans l'emploi salarié en 2009 (en %)			
	Montant moyen	Écart en % avec		Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
		Privé	Public				
Associations	26 320	- 22	- 13	15	32	40	14
Fondations	31 570	- 6	4	16	36	39	8
Mutuelles	35 380	5	16	20	23	52	4
Coopératives	35 910	7	18	17	26	32	24
Ensemble de l'économie sociale*	28 430	- 16	- 7	15	31	39	15
Privé	33 710	///	11	15	16	30	37
Public	30 410	-10	///	19	27	45	9

Laurent Bisault (2012) *L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale*, Insee Première n° 1390

Emploi par employeurs et secteur

	Entreprises privées à but lucratif	Associations	Secteur Public
Activités pour la santé humaine (86)	33	10	57
Hébergement médico-social et social (87)	21	50	29
Action sociale sans hébergement (88)	52	38	10
Activités créatives, artistiques et de spectacle (90)	60	32	8
Services sportifs, récréatifs et de loisirs (93)	50	47	3
Enseignement (85)	18	16	66
Ensemble	71,5	7,5	22

Anne Le Roy et Emmanuelle Puissant, François-Xavier Devetter, Sylvain Vatan (2019)
Économie politique des associations, DeBoeck supérieur (à partir de l'enquête emploi)

Le niveau des salaires dans l'ESS

Secteur d'activité des établissements en NAF88	Salaires annuels moyens bruts en équivalent temps plein en 2009 (en euros)			Écart en % de l'économie sociale avec	
	Économie sociale	Privé	Public	Privé	Public
Ensemble	28 430	33 710	30 410	- 16	- 7
Principaux secteurs d'intervention de l'économie sociale					
Activités sportives, récréatives et de loisirs	22 580	40 170	nd	- 44	nd
Activités financières hors assurances et caisses de retraite	39 200	56 630	47 840	- 31	- 18
Recherche-développement scientifique	36 990	53 090	38 910	- 30	- 5
Activités créatives artistiques et de spectacle	28 010	39 570	35 090	- 29	- 20
Assurance, dont :	37 090	51 260	nd	- 28	nd
- relevant du code de la mutualité	33 910	nd	nd	- 34	nd
- relevant du code des assurances	40 070	nd	nd	- 22	nd
Activités des organisations associatives	27 010	33 660	36 060	- 20	- 25
Commerce de gros hors automobiles et motocycles	32 480	37 610	nd	- 14	nd
Activités juridiques et comptables	32 930	38 390	nd	- 14	nd
Action sociale sans hébergement	21 000	21 130	23 930	- 1	- 12
Hébergement	25 210	24 920	nd	1	nd
Hébergement médico-social et social	26 320	24 590	24 480	7	8
Commerce de détail hors automobiles et motocycles	26 810	24 740	nd	8	nd
Industries alimentaires	30 620	26 850	nd	14	nd
Activités pour la santé humaine	35 320	27 660	29 030	28	22

Laurent Bisault (2012) *L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale*, Insee Première n° 1390

Le niveau des salaires dans l'ESS

	Temps de travail annuel (heures)	Part des salariés à temps partiel (%)	Durée moyenne des contrats (en jours)
Associations	1 277	29	298
Fondations	1 411	17	310
Mutuelles	1 483	18	321
Coopératives	1 533	9	310
Ensemble de l'économie sociale	1 327	25	301
Privé	1 444	11	300

Laurent Bisault (2012) *L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale*, Insee Première n° 1390

Salaire et temps de travail par CSP

		Associations			Secteur privé non associatif		
		Moyenne	Médiane	CV*	Moyenne	Médiane	CV
Ensemble des salariés des services	Temps de travail	1 191	1 327	0,53	1 266	1 463	0,53
	Indice**	94,1	90,7		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	13 841	11 840	1,84	17 010	14 146	1,52
	Indice	81,4	83,7		100,0	100,0	
Cadres	Temps de travail	1 205	1 418	0,56	1 450	1 799	0,42
	Indice	83,1	78,8		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	22 834	21 520	2,63	35 981	30 575	1,43
	Indice	63,5	70,4		100,0	100,0	
Professions intermédiaires	Temps de travail	1 222	1 429	0,53	1 392	1 764	0,45
	Indice	87,8	81,0		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	15 010	14 982	0,68	19 162	18 850	1,15
	Indice	78,3	79,5		100,0	100,0	
Employés	Temps de travail	1 164	1 246	0,51	1 140	1 172	0,59
	Indice	102,1	106,3		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	10 611	9 945	0,68	11 084	10 219	0,79
	Indice	95,7	97,3		100,0	100,0	
Ouvriers	Temps de travail	1 185	1 310	0,53	1 276	1 429	0,55
	Indice	92,9	91,7		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	8 719	7 546	0,68	12 210	12 369	0,65
	Indice	71,4	61,0		100,0	100,0	

Laura Nirello, Lionel Prouteau (2016) *Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité*, Travail et Emploi n° 148, pp. 31-54

Salaire & tps de travail par secteur

		Associations			Secteur privé non associatif		
		Moyenne	Médiane	CV*	Moyenne	Médiane	CV
Social et médico-social	Temps de travail	1 225	1 365	0,48	1 058	1 005	0,60
	Indice**	115,8	135,8		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	12 235	11 018	0,69	10 722	9 290	0,80
	Indice	114,1	118,6		100,0	100,0	
Ehpad	Temps de travail	1 178	1 347	0,52	1 098	1 101	0,58
	Indice	107,3	122,3		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	12 110	12 255	0,65	11 200	10 865	0,69
	Indice	108,1	112,8		100,0	100,0	
Aide à domicile	Temps de travail	1 059	1 098	0,50	818	704	0,66
	Indice	129,5	156,0		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	8 750	8 384	0,61	6 774	5 466	0,82
	Indice	129,2	153,4		100,0	100,0	
Santé	Temps de travail	1 312	1 524	0,46	1 297	1 509	0,48
	Indice	101,2	101,0		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	18 841	16 424	0,83	15 409	14 816	0,74
	Indice	122,3	110,99		100,0	100,0	

Laura Nirello, Lionel Prouteau (2016) *Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité*, Travail et Emploi n° 148, pp. 31-54

Salaire & tps de travail par secteur

Arts du spectacle vivant	Temps de travail	651	460	0,82	718	480	0,84
	Indice	90,7	95,8		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	9 352	5 899	8,03	11 763	6 861	1,60
	Indice	79,5	86,0		100,0	100,0	
Sports et loisirs	Temps de travail	869	652	0,76	1 060	912	0,67
	Indice	82,0	71,5		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	9 916	7 021	1,21	19 335	8 741	4,78
	Indice	51,3	80,3		100,0	100,0	
Activités de clubs de sports	Temps de travail	866	648	0,76	1 524	1 820	0,52
	Indice	56,8	35,6		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	9 979	7 171	1,18	77 340	21 665	3,02
	Indice	12,9	33,1		100,0	100,0	
Autres activités récréatives et de loisirs	Temps de travail	879	717	0,73	817	580	0,76
	Indice	107,6	123,6		100,0	100,0	
	Salaire net annuel	8 389	6 399	0,87	7 997	5 135	0,99
	Indice	104,9	124,6		100,0	100,0	

Laura Nirello, Lionel Prouteau (2016) *Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité*, Travail et Emploi n° 148, pp. 31-54

Part des postes à titre exclusif (%)

	Associations	Secteur privé non associatif
Ensemble des services	59,1	64,0
Social et médico-social	61,9	54,6
Ehpad	64,9	57,2
Aide à domicile	45,6	43,4
Santé	66,1	65,1
Arts du spectacle vivant	27,6	30,8
Sports et loisirs	40,8	59,7
Activités de clubs de sports	39,7	62,9
Activités récréatives et de loisirs	47,2	50,3

Laura Nirello, Lionel Prouteau (2016) *Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité*, Travail et Emploi n° 148, pp. 31-54

Salaire net contrôlé

Domaine d'activité	Coefficient de la variable relative aux associations	Écart-type	Nombre total de postes	Nombre de postes en association	R2 ajusté
Estimation au niveau agrégé (ensemble des services)					
Sans les domaines d'activité parmi les variables de contrôle	-0,1026 ^{***}	0,0002	13 437 212	1 900 763	0,580
Avec les domaines d'activité comme variables de contrôle	-0,0443 ^{***}	0,0003	13 437 212	1 900 763	0,592
Estimation par domaine d'activité					
Social et médico-social	-0,0179 ^{***}	0,0007	1 083 889	856 478	0,536
Ehpad	0,0083 ^{***}	0,0011	185 869	85 321	0,461
Aide à domicile	0,0059 ^{***}	0,0010	225 020	177 844	0,264
Santé	-0,0085 ^{***}	0,0009	607 220	146 053	0,555
Arts du spectacle vivant	-0,0862 ^{***}	0,0035	71 119	45 738	0,297
Sport et loisirs	-0,1929 ^{***}	0,0028	149 812	79 995	0,342
Activités de clubs de sports	-0,5191 ^{***}	0,0065	68 188	61 363	0,332
Autres activités récréatives et de loisirs	-0,0306 ^{***}	0,0038	24 523	10 008	0,316

Laura Nirello, Lionel Prouteau (2016) *Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité*, Travail et Emploi n° 148, pp. 31-54

Plan de la session

1. État des lieux de l'emploi dans l'ESS
- 2. Théorie de la motivation intrinsèque**
3. Relations de travail dans les associations
4. Relations de travail dans les coopératives

Les grandes familles d'hypothèses

Hypothèse du don de travail

Preston (1989) *The Nonprofit Worker in a For-Profit World*, Journal of Labor Economics, 7(4), 438-463

Gratifications intrinsèques $\uparrow \Rightarrow$ extrinsèques \downarrow

Intrinsèques : liées à l'activité (intérêt des tâches, utilité sociale)

Extrinsèques : séparables de l'activité (rémunération, promotions)

Arbitrage individuel ou auto-sélection des salariés

Hély (2009) *Les Métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses universitaires de France

Contraint par faibles alternatives sur les marchés du travail

Des hypothèses inverses

Preston (1988) *The Effects of Property Rights on Labor Costs of Nonprofit Firms: An Application to the Day Care Industry*, The Journal of Industrial Economics, 36(3), 337-350

Pas de profit \rightarrow moins d'incitation à minimiser les coûts

Leete (2006) *Work in the Nonprofit Sector*, in Powell, Steinberg (eds), *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*, New Haven (Connecticut), London, Yale University Press, 159-179

Pas de contrôle de la qualité \rightarrow salaire d'efficience

L'interaction avec les bénévoles

Ethos de l'engagement

Présence de bénévoles pour tâches opérationnelles

Effets de débordement sur les salariés, logique désintéressée

Relativise l'importance accordée aux rétributions monétaires

Similarité au don de travail, mais contraint

Pas un arbitrage individuel tiré d'une moindre désutilité

Mais une norme de comportement professionnel sectoriel

Coexistence variable selon le domaine d'activité

Sport, culture et loisirs, 45 % h. bénévolat, 13 % h. salariées

*La logique du don comme une condition sine qua non de leur
intégration dans l'espace club*

Falcoz, Walter (2007) *Travailler dans un monde
de bénévoles. Contraintes et limites de la professionnalisation dans les clubs sportifs*, Recma, 306, 78-91

Sanitaire et social, 40 % h. bénévolat, 60 % h. salariées

Évolution de professionnalisation

L'exemple des assistantes sociales

MIAS C. (1998), *L'Implication professionnelle dans le travail social*, Paris, L'Harmattan

Initialement recrutées « *sur un mode de sélection valorisant l'idée de vocation, de charisme, de valeurs morales* »

Mais processus d'affirmation des identités professionnelles
Légitimité en opposition au bénévolat

Structuration historique des secteurs

Santé, social et médico-social, effectifs ↑ de 1950 à 1980

Convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif, octobre 1951

Sport, développement de l'emploi postérieur (1980-1990)

Emploi culturel encore plus récent (+95 % sur 1991-2011)

Plan de la session

1. État des lieux de l'emploi dans l'ESS
2. Théorie de la motivation intrinsèque
- 3. Relations de travail dans les associations**
4. Relations de travail dans les coopératives

Difficile défense des droits

Le cas de la création de "ASSO-solidaires"

On ne se retrouvait pas autour d'un métier, ni d'une thématique, c'était plus le lieu de travail et les modalités de travail, c'est-à-dire de relation avec les employeurs, qui nous rapprochaient. Du coup on ne pouvait pas aller dans un syndicat sectorisé

Elsa M., membre fondatrice du syndicat Asso, citée par Cottin-Marx, 2015

Raisons de la difficile défense des droits du travail

Employeurs bénévoles et/ou militants

Secteur non lucratif, pas d'opposition au capital

Relation forte et directe aux usagers

Salariés isolés

Des employeurs non-assumés

Pour moi, monter un syndicat c'est dire : "il existe un rapport de force, vous êtes des employeurs, il faut que vous le reconnaissiez". [...] Dans les associations tout le monde est copain copine, tout le monde s'embrasse, les rapports sont ambigus, mais ce n'est pas une excuse pour que le droit du travail ne soit pas respecté.

Elsa M., membre fondatrice du syndicat Asso
citée par Cottin-Marx, 2015

Des employeurs non assumés

Conseils d'administrations bénévoles

Professionnalisation de la direction, perte de légitimité
Dirigeants se plaignent de difficultés à mobiliser le CA

Cadres salariés militants plus qu'employeurs ?

Militants devenus employeurs *via* mission de direction
Responsabilité d'arbitrer les décisions, de sanctionner
Engagement de responsabilités vis-à-vis des Prud'hommes

Difficultés à assumer toutes les fonctions

Direction générale, liens parties prenantes, RH
Demandes d'investissement personnel militant/salarié
→ surcharge de travail, travail gratuit...

Objectifs non lucratifs

Pour beaucoup, travailler dans une association c'est avant tout un choix militant, moi la première : je ne veux pas aller bosser chez Total effectivement parce que je ne considère pas que Total agit en faveur de l'intérêt général. Pour autant, je ne considère pas que le militantisme doit être un sacrifice et il ne doit pas être un prétexte des employeurs pour se soustraire à leurs obligations.

Nayla A cité par Cottin-Marx, 2015

Pas d'opposition directe

Le cas de la grève de 2012 en Isère

Notre plus gros problème, c'est nos salaires ! Qui accepterait de travailler autant, de s'abîmer le dos, les épaules et tout, pour ces salaires de misère ? Mais personne n'en parle, tout le monde s'en fout ! Alors quand on veut des augmentations de salaires, qui sont normales, là, ils nous disent qu'ils ne peuvent pas, que c'est pas eux, que c'est le Conseil Général qui leur donne pas assez et qu'ils peuvent rien faire, que s'ils augmentent nos salaires, l'association va fermer !

Entretien avec une représentante syndicale d'une association en Isère

ESS ou externalisation de l'action publique ?

Occupation directement du bureau de l'élue en charge

Relation directe aux usagers

C'est sûr qu'on n'a pas des bons salaires... Les filles du syndicat, elles disent qu'on peut faire des choses, se mettre en grève... mais les petites mamies et les petits papis, si on fait grève, ils font comment ? Même quand on fait grève, ils ont besoin de se lever !

Entretien avec une aide à domicile, 2008

C'est la difficulté avec le secteur associatif, comme c'est non lucratif les gens ont l'impression que l'exploitation n'existe pas, mais elle existe.

Elsa M., citée par Cottin-Marx, 2015

On entend des discours du type, "que va devenir le projet de l'association, je tiens au projet de l'association et si je parle je risque de mettre à mal un beau projet". C'est un discours que l'on entend beaucoup chez les salarié-e-s isolé-e-s, ils portent le poids de la survie de l'organisation.

Nadya A., citée par Cottin-Marx, 2015

Plan de la session

1. État des lieux de l'emploi dans l'ESS
2. Théorie de la motivation intrinsèque
3. Relations de travail dans les associations
- 4. Relations de travail dans les coopératives**

Différents types de coopératives

Coopérative de producteurs

Mise en commun de ressources productives

Équipement, comptabilité, approvisionnement, bureaux...

Peut salarier des membres et des non-membres

Coopérative de travailleurs

Objectif de stabilisation de l'emploi et de l'activité

Coopérative de consommateurs

Coopérative d'épargne & crédit, assurance, centrale d'achat

Coopérative d'entreprises

Membres personnes morale (généralement de production)

Les domaines principaux d'action

Une grande diversité de secteurs

Agriculture, activités maritimes, artisanat, commerce
Développement dans le secteur de la santé

Des secteurs très coopératifs

40 % de l'agroalimentaire (unions de coopératives)
28 % du commerce (Leclerc, Système U, Intersport, Biocoop)
60 % de l'activité bancaire de détail (BPCE, CA, Ct Mutuel)

Des entreprises à gouvernance spécifique

Une personne une voix pour l'AG → élection des dirigeants
Gérant (SARL) ou P-DG (SA)
Résultats : >25% travail ; >15% réserve ; <33% dividendes

Croissance récente des Scops

Une croissance générale des entreprises

Scops : 1705 en 2005 → 3601 en 2020 (> 60 000 salariés)
(hors SCIC, CAE et Scop du secteur « Agriculture, sylviculture et pêche »)
Dans un contexte de croissance générale des entreprises
Mais surtout auto-entreprises

Modalités de création des Scops

Rapport d'activité CGScop pour l'année 2020

Reprise d'entreprise à « la barre du tribunal » : 5 %

Transformations d'association : 16 %

Transmissions d'entreprises saines : 18 %

Créations ex nihilo : 61 %

Exemple de création

Depuis tout petit, je fais de l'informatique pour le plaisir. Globalement, je n'ai pas trouvé de choses qui me correspondaient en bio [sa formation d'origine] et de fil en aiguille, je me suis retrouvé à bosser là-dedans. [...] Peut être aussi, que cela obligeait à rentrer dans des structures plus classiques et que ça me plaisait moins. [...] En revanche, je me suis dit : « Il faut au moins que j'aie un diplôme bac +5 en informatique » [...] J'ai retrouvé [dans cette formation] deux autres personnes qui étaient plus ou moins dans ce cas-là, qui avaient bossé avant dans différents milieux : électronique, électrotechnique, mécanique, etc. [...] et l'un d'eux me dit : « Tu ne veux pas recommencer à faire un truc dans le libre ? » parce que je bossais beaucoup sur Linux, etc. Et du coup, on s'est dit : « Pourquoi pas ? » Sauf que, tous, on n'avait pas envie de reproduire ce qu'on avait croisé avant. Il y avait des présentations de Scop régulièrement sur Grenoble. [...] On n'en avait jamais entendu parler. Cela a énormément collé par rapport à notre choix. [...] On voulait faire du libre et en fait on s'est dit : « C'est globalement le pendant du libre dans le monde économique » (Gérant de Scop de logiciels libres).

Quijoux, Rodrigues (2023) La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop), Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Répartition des Scops

Secteurs*	Nombre de SCOP	Part des SCOP (%)	Secteurs regroupés	Part des SCOP (%)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	484	22,6	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	22,6
Construction	437	20,4	Construction	20,4
Industrie**	333	15,6	Industrie, transports	18
Transports et entreposage	53	2,5		
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	188	8,8	Commerce, hébergement, restauration et spectacles	15,7
Arts, spectacles et activités récréatives	66	3,1		
Hébergement et restauration	65	3		
Autres activités de services	18	0,8		
Enseignement	120	5,6	Enseignement, santé humaine et action sociale	8,9
Santé humaine et action sociale	71	3,3		
Information et communication	171	8	Information et communication	8
Activités de services administratifs et de soutien	124	5,8	Finances, assurance, immobilier, services admin.	6,3
Finances, assurance, immobilier***	10	0,5		
Ensemble	2140	100	Ensemble	100

Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Effectifs des Scops

Secteurs	1 à 2 salarié·es	3 à 5 salarié·es	6 à 9 salarié·es	10 à 19 salarié·es	20 à 49 salarié·es	50 ou plus salarié·es	NR ou aucun	Total
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	18,4	33,1	22,3	11,8	9,5	3,5	1,4	100
Construction	11,7	17,6	19,5	22,0	19,2	9,2	0,9	100
Industrie, transports	9,1	19,2	19,4	22,3	16,8	12,4	0,8	100
Commerce, hébergement, restauration et spectacles	21,7	26,4	20,8	13,6	11,0	4,7	1,8	100
Enseignement, santé humaine et action sociale	9,9	27,2	17,8	18,8	13,6	8,9	3,7	100
Information et communication	15,8	33,3	22,2	17,0	7,0	2,3	2,3	100
Finances, assurance, immobilier, services admin.	17,2	15,7	11,2	15,7	14,2	17,9	8,2	100
Ensemble	14,8	24,8	19,9	17,3	13,5	7,8	2,0	100

Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Chiffre d'affaire des Scops

Secteurs	Part des sociétés (%)	Part du chiffre d'affaire (%)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	22,6	8,1
Construction	21,2	37,7
Industrie, transports	17,7	26,5
Commerce, hébergement, restauration et spectacles	15,2	10,5
Enseignement, santé humaine et action sociale	9,0	4,1
Information et communication	7,8	2,8
Finances, assurance, immobilier, services administratifs	6,4	10,3
Ensemble	100,0	100

Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Modèles de direction des Scops

Quand les gens créent – ils sont souvent deux, trois, parfois quatre –, le leader a déjà été légitimé par le groupe pour différentes raisons et sur la création, en général, on le trouve assez facilement.

(Jérôme, délégué à l'Union régionale de l'Ouest)

On décide après quatre ou cinq ans de réflexion avec les copains, les copines (...) à faire naître cette coopérative. [...] J'ai travaillé trois ou quatre ans avec ma caisse à outils. Et très vite, les collègues ont vu que le commercial de l'entreprise, c'était Serge. Et c'est comme ça que j'ai commencé à être le commercial (...). C'est lié à mon histoire ? Est-ce que c'est parce que j'ai aussi des gènes ? [J'ai eu] un grand-père très connu, marchand de vaches sur le pays de Retz. Je ne sais pas si j'ai des choses qui sont liées à mon grand-père, mais le monde me connaît comme un grand commercial, un développeur.

(PDG de la Scop Macoretz, spécialisée dans le bâtiment).

Quijoux, Rodrigues (2023) La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop), Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Modèles de direction des Scops

SCOP			Part moyenne du temps de direction (% en ligne)					Nombre de gérant-es connu-es (% en ligne)			
Type de gestion	n	%	Aucun·e gérant·e	Un·e gérant·e	Deux gérant·es	Trois gérant·es	Quatre gérant·es ou plus	1	2	3	4 ou plus
Personnelle continue	774	36,2	0,8	99,2	0	0	0	100,0	0,0	0,0	0,0
Personnelle tournante	435	20,3	0,3	99,7	0	0	0	0,0	79,1	15,4	5,5
Tendance personnelle	467	21,8	1,5	76,1	20,6	1,3	0,5	0,0	39,6	33,0	27,4
Tendance collective	254	11,9	0,3	28,9	63,8	5,8	1,2	0,0	29,5	31,1	39,4
Collective	189	8,8	0	0	86	11,3	2,7	0,0	61,4	19,6	19,0
Non-déterminé	21	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2140	100,0	0,7	76,9	19,8	2	0,5	36,2	33,6	15,7	13,5

Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Modèles de direction des Scops

	Personnelle continue	Personnelle tournante	Tendance personnelle	Tendance collective	Collective	Total
<i>Ensemble (n = 2140)</i>	36,2	20,3	21,8	11,9	8,8	100
Historique de direction connu						
Moins de 5 ans (n = 429)	59,9	6,8	6,1	6,1	21,2	100
5 à 10 ans (n=514)	44,4	16,3	16,7	12,1	10,5	100
10 à 15 ans (n=339)	30,1	22,7	26,5	14,5	6,2	100
15 à 20 ans (n=837)	22,3	29,3	31,7	14,0	2,7	100
Non-déterminé (n = 21)	-	-	-	-	-	100
Année de création de l'entreprise						
Avant 1980 (n =1 54)	19,5	23,4	38,3	14,9	3,2	100
1980-1989 (n = 264)	17,0	30,7	35,6	12,9	3,4	100
1990-1999 (n = 350)	29,1	30,3	25,4	11,1	3,4	100
2000-2009 (n = 521)	31,3	21,7	25,0	15,0	6,1	100
2010-2012 (n = 243)	41,2	19,3	18,1	13,2	7,4	100
2013-2015 (n = 314)	48,7	12,7	11,8	10,5	15,0	100
2016-2019 (n = 294)	61,6	4,1	4,8	5,1	22,4	100

Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Modèles de direction des Scops

	Personnelle continue	Personnelle tournante	Tendance personnelle	Tendance collective	Collective	Total
<i>Ensemble (n = 2140)</i>	36,2	20,3	21,8	11,9	8,8	100
Effectifs salariés						
1 à 2 salarié·es (n = 317)	50,5	19,6	11,7	7,6	8,2	100
3 à 5 salarié·es (n = 530)	43,8	25,3	10,8	7,9	11,1	100
6 à 9 salarié·es (n = 425)	29,9	20,0	26,4	11,5	11,8	100
10 à 19 salarié·es (n = 371)	28,3	20,2	26,4	17,0	8,1	100
20 à 49 salarié·es (n = 289)	25,6	19,0	35,3	17,0	3,1	100
50 ou plus salarié·es (n = 166)	30,1	12,7	36,1	15,1	4,8	100
NR ou aucun (n = 42)	61,9	7,1	2,4	4,8	16,7	100
Chiffres d'affaires						
1 ^{er} quintile (n = 271)	44,6	19,6	12,2	8,9	11,4	100
2 ^e quintile (n = 270)	37,0	27,4	16,7	10,7	7,4	100
3 ^e quintile (n = 270)	29,3	22,2	27,4	13,7	7,4	100
4 ^e quintile (n = 270)	28,9	19,3	28,1	18,1	5,6	100
5 ^e quintile (n = 270)	24,8	15,9	40,0	14,1	4,4	100
NR (n = 789)	41,7	19,4	16,6	9,8	11,5	100

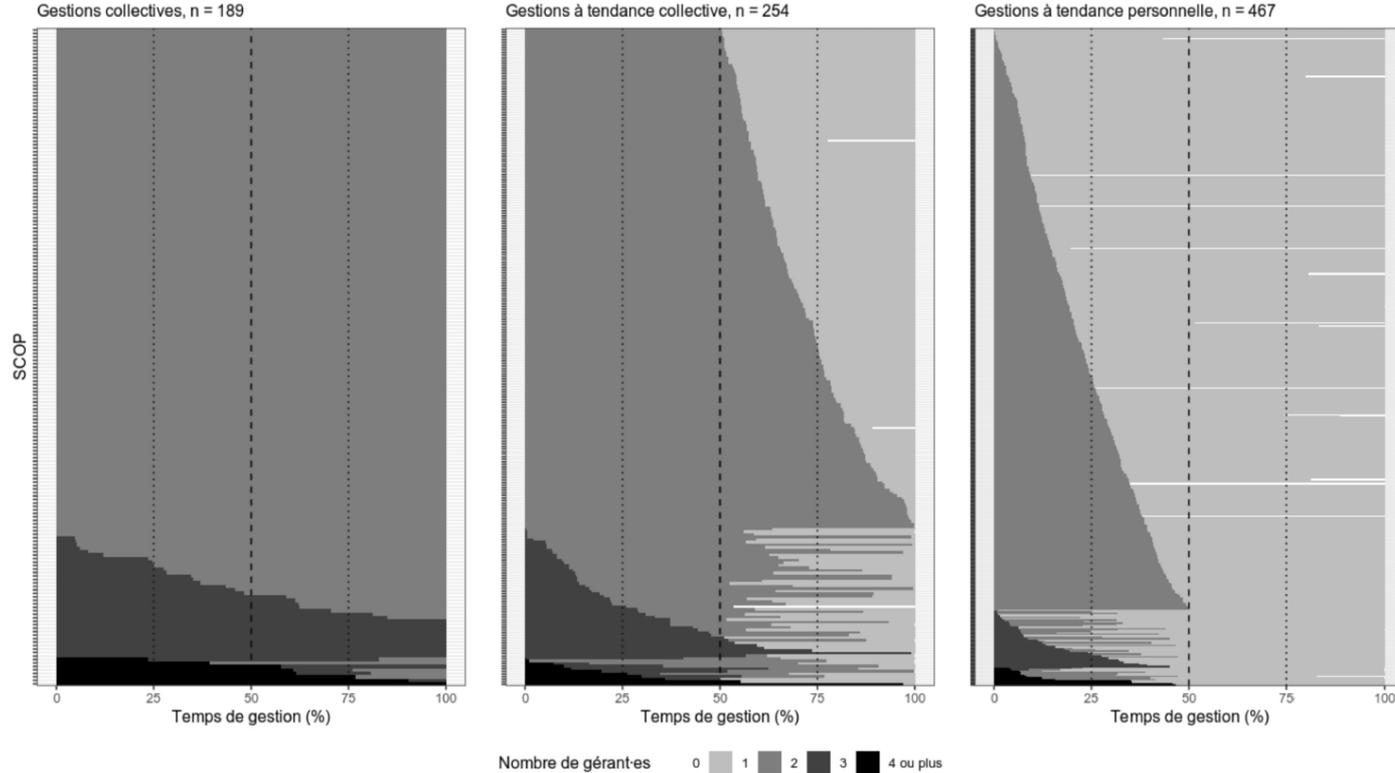
Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Modèles de direction des Scops

	Personnelle continue	Personnelle tournante	Tendance personnelle	Tendance collective	Collective	Total
<i>Ensemble (n = 2140)</i>	36,2	20,3	21,8	11,9	8,8	100
Secteurs regroupés						
Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n = 484)	33,3	21,3	20,2	13,4	10,5	100
Construction (n = 437)	35,7	22,9	24,9	11,0	4,1	100
Industrie, transports (n = 386)	35,0	21,0	23,1	12,2	8,3	100
Commerce, hébergement, restauration et spectacles (n = 337)	38,6	19,3	19,0	11,3	11,0	100
Enseignement, santé humaine et action sociale (n = 191)	39,8	19,9	17,3	11,5	11,0	100
Information et communication (n = 171)	34,5	14,6	27,5	11,7	11,1	100
Finances, assurance, immobilier, services administratifs (n = 134)	42,5	17,2	20,1	10,4	8,2	100

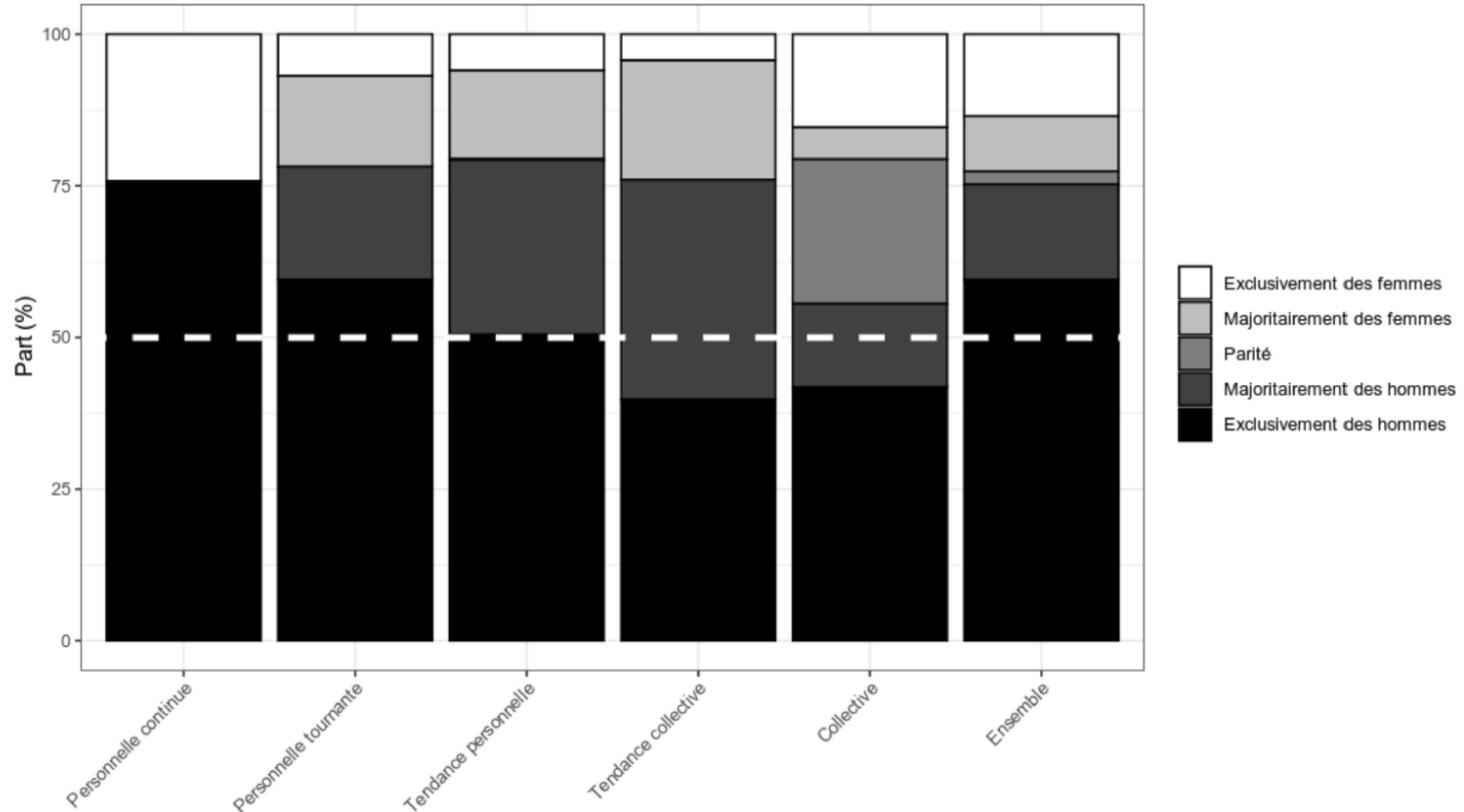
Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Modèles de direction des Scops



Quijoux, Rodrigues (2023) *La loi d'airain de l'entreprise coopérative. Comprendre la personnalisation du pouvoir dans les sociétés Coopératives et participatives (Scop)*, Sociologie, Vol. 14(1), pp. 7-27

Questions de Genre



Questions de genre

Nombre de gérants

17,5 % des sociétés à gestion majoritairement féminine

11,3 % des sociétés à gestion paritaire

70,2 % des sociétés à gestion majoritairement masculine

Temps de gestion effectif

22,4 % du temps de gestion par des femmes

2,1 % à parts égales

74,5 % du temps de gestion par des hommes

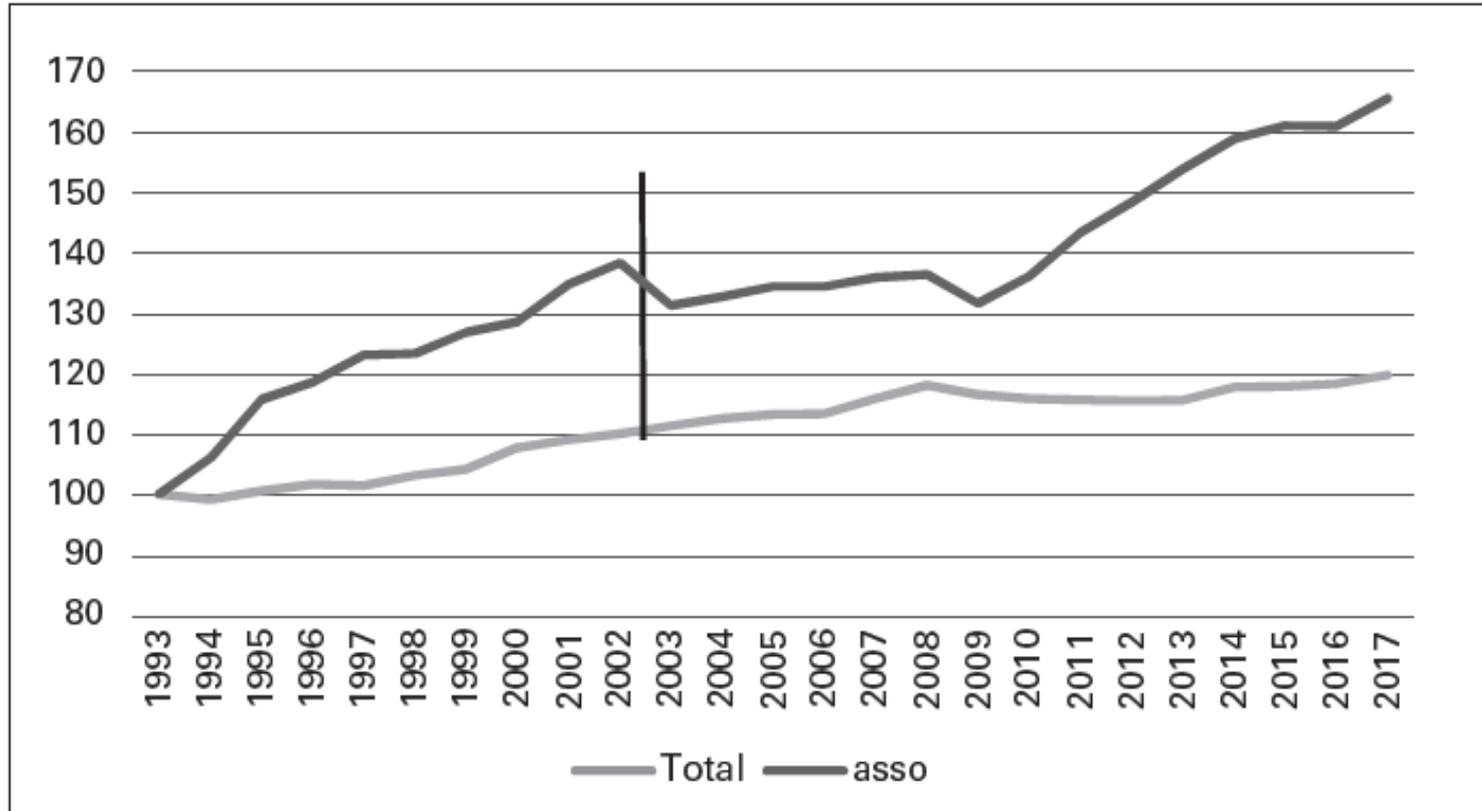
Différences de types de gestion

"D'un côté des PDG masculins réélus constamment à la tête de grandes entreprises du bâtiment aux chiffres d'affaires confortables, de l'autre des femmes de petites entreprises du tertiaire générant de faibles marges, qui se questionnent sur la légitimité de leur statut de directrice."

Séance 2

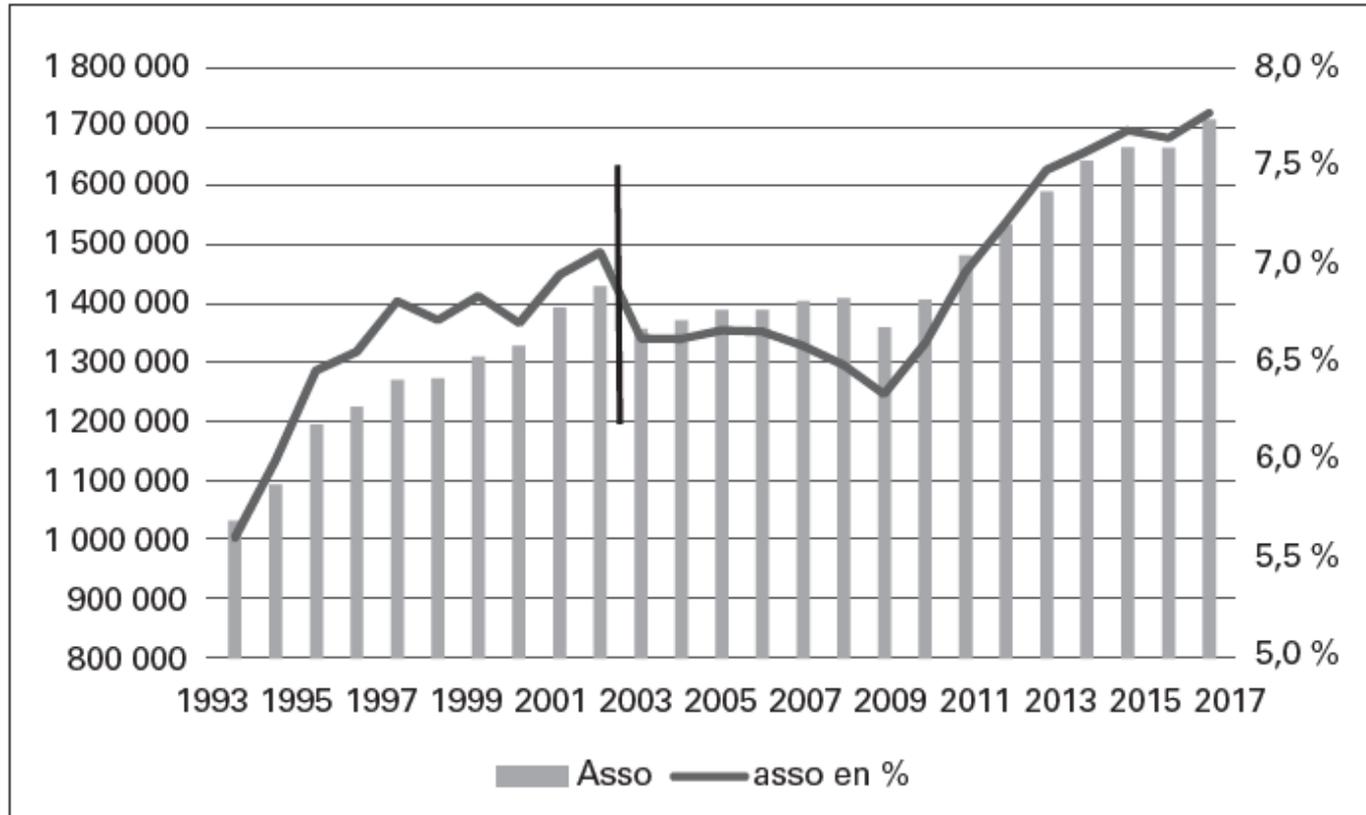
Conditions de travail dans l'ESS

Évolution de l'emploi associatif



Anne Le Roy et Emmanuelle Puissant, François-Xavier Devetter, Sylvain Vatan (2019)
Économie politique des associations, DeBoeck supérieur (à partir de l'enquête emploi)

Part de l'emploi associatif



Anne Le Roy et Emmanuelle Puissant, François-Xavier Devetter, Sylvain Vatan (2019)
Économie politique des associations, DeBoeck supérieur (à partir de l'enquête emploi)

Pourquoi cette croissance ?

Un effet de structure

Tertiarisation générale de l'économie

Croissance forte des services sociaux (loi de Wagner)

Et des services récréatifs, culturels et sportifs (biens sup.)

Vieillesse de la population

Prise en charge de la perte d'autonomie

Contexte de participation féminine au marché du travail

Innovation sociale et économique

Portée par les acteurs de l'ESS

Faire reconnaître nouveaux besoins, nouveaux services

Hétérogénéité et morcellement

Peu d'associations et beaucoup de temps partiels

En 2013, 12 % des associations emploient

7,8 % des salariés mais 6,9 % des heures (Enquête Emploi 2017)

9,8 % de l'emploi privé, 7,0 % des salaires (Accos-URSSAF)

Logique d'hybridation des ressources

Emplois co-portés : fonds publics, dons, cotisations, ventes

Emplois aidés, par exemple «emplois jeunes» (1997)

< 26 ans (jusqu'à 30 si demandeurs d'emploi non indemnissables)

CDI/CDD 60 mois (à temps plein), services publics ou associations

Prise en charge par l'État à hauteur de 80 % du Smic