

La qualité de l'emploi dans L'ESS Etude exploratoire sur la région des Pays de la Loire Job quality in the social and solidarity economy: An exploratory study of the Pays de la Loire region?

Franck Bailly, Karine Chapelle et Lionel Prouteau

Numéro 323, janvier 2012

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1018344ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1018344ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Association Recma

ISSN

1626-1682 (imprimé)

2261-2599 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bailly, F., Chapelle, K. & Prouteau, L. (2012). La qualité de l'emploi dans L'ESS : étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire. *Revue internationale de l'économie sociale*, (323), 44–63. <https://doi.org/10.7202/1018344ar>

Résumé de l'article

A partir des premiers résultats d'une exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS), l'article cherche à caractériser les emplois offerts dans les organisations d'économie sociale et solidaire (ESS) des Pays de la Loire. Il donne également des informations sur les salariés qui occupent ces postes. L'étude est réalisée avec le souci de comparer l'ESS aux autres secteurs de l'économie. Les domaines de la culture et de l'action sociale et médico-sociale font l'objet d'une attention plus particulière. Globalement considérée, l'ESS paraît avoir une part plus importante de « petits boulots », une moindre présence des temps complets et des contrats à durée indéterminée. Les salaires horaires y sont comparables à ceux du secteur public, mais inférieurs à ceux des sociétés privées à but lucratif, notamment pour les cadres supérieurs. L'examen des domaines de la culture et du social et médico-social fait cependant apparaître que les systèmes d'emploi et les performances de l'ESS en matière de qualité d'emploi sont très disparates.

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS L'ESS

Etude exploratoire sur la région des Pays de la Loire

par Franck Bailly*, Karine Chapelle* et Lionel Prouteau**

*A partir des premiers résultats d'une exploitation des déclarations annuelles de données sociales*** (DADS), l'article cherche à caractériser les emplois offerts dans les organisations d'économie sociale et solidaire (ESS) des Pays de la Loire. Il donne également des informations sur les salariés qui occupent ces postes. L'étude est réalisée avec le souci de comparer l'ESS aux autres secteurs de l'économie. Les domaines de la culture et de l'action sociale et médico-sociale font l'objet d'une attention plus particulière. Globalement considérée, l'ESS paraît avoir une part plus importante de « petits boulots », une moindre présence des temps complets et des contrats à durée indéterminée. Les salaires horaires y sont comparables à ceux du secteur public, mais inférieurs à ceux des sociétés privées à but lucratif, notamment pour les cadres supérieurs. L'examen des domaines de la culture et du social et médico-social fait cependant apparaître que les systèmes d'emploi et les performances de l'ESS en matière de qualité d'emploi sont très disparates.*

* Cream, université de Rouen.
Mél.: franck.bailly@univ-rouen.fr;
karine.chapelle@univ-lehavre.fr.
** Lemna, université de Nantes.
Mél.: Lionel.prouteau@univ-nantes.fr.

*** Les auteurs ont bénéficié, pour l'accès aux données, du Centre d'accès sécurisé distant (CASD), dédié aux chercheurs autorisés suite à l'avis émis par le Comité français du secret statistique.

La question de la qualité de l'emploi occupe désormais dans le débat public une place non négligeable. Elle est devenue une préoccupation des instances européennes, qui ont proposé, pour l'appréhender, les indicateurs de Laeken (Ralle, 2006; Davoine *et al.*, 2008). La qualité de l'emploi a fait l'objet de travaux divers (CEE, 2006; Caroli, Gautié, 2009; Insee, 2011). Toutefois, le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) est, tout au moins dans un premier temps, resté en marge de ces investigations. Ce constat n'est en rien spécifique à la situation française. Ainsi, s'agissant du Canada, McMullen et Schellenberg (2003, p. 1) soulignaient que « *very little information has been available on the working environments and job characteristics of paid employees in non-profit organizations* ⁽¹⁾ ».

La question de la qualité de l'emploi dans le tiers secteur commence toutefois à susciter l'intérêt des chercheurs (voir notamment McMullen, Schellenberg, 2003; Haley-Lock, 2009; Maisonnasse *et al.*, 2010; Dunoyer de Segonzac *et al.*, 2010). Au moins trois raisons justifient cette attention. D'abord, l'emploi dans ce secteur a un poids appréciable. Ainsi, en France, l'Insee estime le nombre de salariés de l'ESS à près de 2,3 millions en 2009, ce qui représente plus de 1,9 million d'emplois en équivalents temps plein (ETP) ⁽²⁾. Ensuite, il n'est pas inutile de rappeler

(1) « *Il existe peu d'informations disponibles sur les conditions de travail et les caractéristiques des emplois salariés dans les organisations sans but lucratif.* »
(2) www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=99&ref_id=econo-sociale.

que les pionniers de l'économie sociale ont eu l'ambition de penser le travail « autrement », même si cette aspiration a au fil du temps perdu de sa force puisqu'aujourd'hui, comme l'écrit Bidet (2003, p. 163), « *l'objet revendiqué de l'entreprise d'économie sociale n'est pas [...] de proposer des conditions de travail particulièrement favorables à ses salariés* ». Enfin, dans un contexte de crise, l'économie sociale peut être vue comme une source d'inspiration, voire comme un modèle. Il paraît donc assez naturel d'examiner dans quelle mesure l'emploi offert par ce secteur est de nature à conforter ce caractère référentiel.

Le présent article se propose de contribuer à un tel examen à partir d'une étude des postes de travail offerts par les employeurs. L'investigation s'efforce, par une démarche comparative, de mettre en évidence les éventuelles particularités de l'emploi dans l'ESS par rapport aux autres secteurs de l'économie. La première partie présente les données utilisées. La partie suivante communique quelques données générales sur la place qu'occupe l'ESS dans les Pays de la Loire. Nous nous intéresserons ensuite plus précisément à la nature des postes, puis aux profils par âge, par qualification et par genre des salariés qui les occupent, avant de considérer les salaires versés.

Les données utilisées et le périmètre de l'étude

L'étude est conduite à partir d'une exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS). La nature de cette source, les informations qu'elle communique et les variables dont nous nous servons sont présentées en annexe. Le fichier (appelé « validité ») que nous utilisons est celui de l'année 2008 et concerne la seule région française des Pays de la Loire. L'analyse ici présentée doit donc être considérée comme exploratoire. Nous envisageons de l'approfondir ultérieurement sur le périmètre plus large de la France métropolitaine.

Dans notre travail, l'ESS est définie sur une base juridico-institutionnelle, c'est-à-dire à partir des grandes familles qui la constituent, à savoir les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations. Le périmètre considéré correspond aux catégories juridiques que retient l'Insee dans les statistiques concernant ce secteur⁽³⁾.

Les caractéristiques de l'emploi dans l'ESS sont comparées à celles des entreprises ou organismes d'autres types. A cette fin, nous avons distingué quatre autres secteurs. Le premier est composé d'entreprises privées à but lucratif ayant un statut juridique de société (société anonyme, société à responsabilité limitée, société en nom collectif, société en commandite...); par souci de concision, nous l'appelons « sociétés privées ». Le second est composé des entreprises individuelles. Il intègre notamment les artisans, les commerçants et les professions libérales. Ce secteur a été distingué du précédent, car nous faisons l'hypothèse qu'il partage avec l'ESS certaines caractéristiques (petite taille des

(3) www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/eco-sociale/cj.pdf. Toutefois, à la différence de l'Insee, nous n'avons pas exclu de ce périmètre les unités appartenant à ces catégories juridiques, mais classées dans les activités relevant des codes APE 84, 94.11Z, 94.20Z, 94.91Z, 94.92Z.

unités de production, ancrage local...) qui pourraient le conduire, en matière d'emploi, à adopter des comportements assez proches. Le troisième secteur est le secteur public, qui regroupe les salariés des entités publiques locales et hospitalières, mais pas ceux de l'Etat, puisque ces derniers sont hors du champ de la validité 2008 des DADS. Enfin, un secteur résiduel regroupe des organismes qui sont difficilement classables ailleurs et dont certains d'entre eux peuvent être considérés, à plusieurs égards, comme assez proches de l'ESS. Il peut s'agir par exemple de paroisses, d'associations syndicales, de comités d'établissement ou de comités d'entreprise... Parce que les effectifs qui le concernent sont parfois très insuffisants, il a été largement écarté de nos commentaires.

Confronter les caractéristiques de l'emploi dans l'ESS à celles des autres secteurs de l'économie ne permet guère de parvenir à des conclusions très instructives si cet exercice est uniquement réalisé à un niveau très agrégé. Les différences alors constatées peuvent en effet s'expliquer tout autant par des effets de composition que par une éventuelle spécificité des comportements des entreprises de l'ESS, puisque ces dernières sont très inégalement distribuées dans l'économie. Elles sont fortement présentes dans les services, mais beaucoup plus rares dans l'industrie. Si l'on veut faire une analyse comparative pertinente entre l'ESS et les autres secteurs, il convient donc de mener l'investigation à un niveau plus désagrégé. C'est la raison pour laquelle nous avons considéré plus attentivement la situation de deux domaines d'activité particuliers. Le premier est celui de l'action sociale et médico-sociale, défini à partir des divisions 87 (hébergement médico-social et social) et 88 (action sociale sans hébergement) du niveau 2 de la nomenclature d'activités NAF rév. 2. Le second est celui de la culture, qui réunit les divisions 58 (édition), 59 (production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale), 60 (programmation et diffusion), 90 (activités créatives, artistiques et de spectacle) et 91 (bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles) de cette même nomenclature ⁽⁴⁾. Ces deux domaines auraient certainement gagné à faire l'objet d'une partition plus fine, mais à l'échelle d'une région nous risquons vite d'être confrontés à des effectifs insuffisants dans certains sous-domaines alors définis.

(4) Il est possible que certains organismes d'économie sociale (des associations, en l'occurrence) concernés par ces deux domaines d'activité aient échappé à notre repérage s'ils ont été affectés indûment dans la classe résiduelle des « organisations associatives non classées par ailleurs » (classe 94.99 du niveau 4 de la NAF rév. 2, relevant de la division 94 « Activités des organisations associatives » du niveau 2 de cette même nomenclature). Le problème est ancien et bien connu des statisticiens qui s'intéressent à l'économie sociale. Dans la nomenclature d'activités précédente (dite NAF rév. 1), cette catégorie résiduelle était la classe 913E du niveau 700.

L'ESS dans la région des Pays de la Loire

Sur le champ ici couvert, qui, rappelons-le, n'est pas complètement exhaustif, la région Pays de la Loire comprend 103 576 établissements (*tableau 1, en page suivante*). Parmi eux, 13,1 % relèvent de l'ESS, 30,4 % concernent des entreprises individuelles et 51,2 % des sociétés privées à but lucratif. Sur les 952 593 emplois salariés ETP des établissements de la région, 10,4 % proviennent de l'ESS, qui constitue ainsi le troisième secteur par ordre

Tableau 1
Les différents secteurs dans la région des Pays de la Loire,
nombre d'établissements et emplois ETP

Secteurs	Nombre d'établissements	Part en %	Nombre d'ETP	Part en %	Nombre moyen d'ETP
ESS	13 542	13,1	99 130	10,4	7,3
Entreprises individuelles	31 489	30,4	67 813	7,1	2,2
Sociétés privées	53 030	51,2	631 274	66,3	11,9
Public	3 128	3,0	149 571	15,7	47,8
Autres	2 387	2,3	4 805	0,5	2,0
Total	103 576	100	952 593	100	9,2

Source : DADS 2008, Insee.

décroissant d'importance. La taille moyenne en ETP des établissements des Pays de la Loire est de 9 employés. Les établissements des organismes publics sont en moyenne les plus grands, avec 48 employés ETP. Les établissements de l'ESS ont en moyenne 7 emplois ETP, contre 12 pour les sociétés privées à but lucratif. Les entreprises individuelles et le secteur « résiduel » ont les plus petits établissements, avec en moyenne 2 emplois ETP.

L'ESS est composée à 90 % d'associations et à 7,5 % de coopératives (tableau 2, en page suivante). Les associations rassemblent 79 % des emplois ETP de l'ESS et les coopératives 15,4 %. Si ces dernières sont moins nombreuses, elles ont des tailles plus importantes (en moyenne 15 emplois ETP) que les associations (6 emplois ETP). Les fondations et les mutuelles représentent 5,5 % des emplois ETP de l'ESS. Les fondations sont les plus grandes institutions de ce secteur.

L'ESS est inégalement présente dans les différents domaines d'activité, mais elle occupe une place importante dans certains d'entre eux. Sur la base de la variable « effectifs moyens » définie par l'Insee (voir en annexe), elle s'avère majoritaire dans les « activités des autres organisations associatives ⁽⁵⁾ », dans l'action sociale sans hébergement, dans l'enseignement ⁽⁶⁾, dans l'hébergement médico-social et social, dans les activités créatives, artistiques et de spectacles, ainsi que dans les activités sportives, récréatives et de loisirs. Dans les assurances ainsi que dans le domaine des « services financiers hors assurances et caisses de retraite », les salariés de l'ESS représentent plus du quart des effectifs moyens.

La distribution des familles de l'ESS est également sensible aux domaines d'activité. Les coopératives se situent principalement dans les services

(5) Ce domaine regroupe des activités diverses, par exemple à caractère syndical ou politique, et accueille les activités associatives non classées ailleurs (voir note précédente).

(6) Les salariés des établissements d'enseignement de l'Etat ne sont pas couverts par les DADS en 2008.

Tableau 2
Les familles de l'ESS en Pays de la Loire

	Nombre d'établissements	Part en %	Nombre d'ETP	Part en %	Nombre moyen d'ETP
Associations	12 183	90,0	78 274	79,0	6,42
Coopératives	1 017	7,5	15 225	15,4	14,97
Mutuelles	319	2,3	4 405	4,4	13,81
Fondations	23	0,2	1 226	1,2	53,30
Total	13 542	100	99,130	100	7,32

Source: DADS 2008, Insee.

financiers hors assurance (il s'agit de banques), dans certaines activités industrielles, mais aussi, notamment, dans les transports et le commerce de gros et de détail. Leur importance dans le domaine agricole ne peut être appréhendée, pour les raisons déjà indiquées. Les mutuelles sont plus particulièrement présentes dans l'assurance, mais également dans le domaine de la santé ainsi que dans celui de l'hébergement social et médico-social. Les principaux domaines des fondations sont ceux de l'action sociale et de la santé.

Les postes de travail et leurs caractéristiques

Les organisations de l'ESS des Pays de la Loire comptaient 228 760 postes au cours de l'année 2008, contre 160 679 pour les entreprises individuelles et 1 258 669 pour les sociétés privées à but lucratif. Ces données méritent toutefois d'être affinées. Pour documenter cette question, nous avons construit deux indicateurs inspirés de ceux qu'utilise Kaminski (1997).

Davantage de « petits boulots » dans l'ESS, mais des postes non annexes qui ne sont pas moins stables qu'ailleurs...

Les postes sont ici considérés hors intérim. Le premier indicateur rapporte le nombre de postes annexes (*annexe*) à l'ensemble des postes et est appelé indicateur de précarité des postes offerts⁽⁷⁾. Le second indicateur rapporte les postes non annexes en fin d'année au total des postes non annexes sur l'ensemble de l'année. Plus il se rapproche de l'unité, plus on peut considérer qu'il y a stabilité du « noyau dur » de l'emploi.

(7) Kaminski (1997) utilise le nombre de postes au 31 décembre, alors que nous retenons les postes sur l'ensemble de l'année. Le terme de précarité est utilisé par souci de concision, même si nous sommes conscients que la précarité de l'emploi ne se résume pas à l'aspect ici considéré. De plus, la précarité dont il s'agit est celle des postes, mais non nécessairement celle des salariés qui les occupent. Il peut en effet s'agir d'emplois d'appoint exercés en plus d'une activité principale exercée ailleurs.

Tableau 3
Postes annexes et non annexes, économie entière hors intérim

Secteurs	Indicateur de précarité*	Indicateur de stabilité des postes non annexes**
Entreprises individuelles	0,243	0,708
Sociétés privées	0,143	0,790
Secteur public	0,167	0,868
ESS	0,321	0,792
dont :		
- associations	0,357	0,787
- mutuelles	0,120	0,800
- coopératives	0,087	0,811

* L'indicateur de précarité est le ratio : nombre de postes annexes dans l'année/nombre total de postes dans l'année.

** L'indicateur de stabilité est le ratio : nombre de postes non annexes au 31 décembre/nombre total de postes non annexes dans l'année.

Source : DADS 2008, Insee.

A l'aune du premier indicateur, l'emploi dans l'ESS apparaît plus précaire que dans tous les autres secteurs, puisque les postes annexes y représentent près d'un tiers de l'ensemble des postes sur l'année (tableau 3). L'écart entre l'ESS et les sociétés privées est toutefois amplifié par l'exclusion de l'emploi intérimaire. Si l'on intègre ce dernier, l'indicateur de précarité des sociétés privées devient égal à 0,214, mais reste inférieur à celui de l'ESS. En revanche, l'indicateur de stabilité des postes non annexes de l'ESS est supérieur à celui des entreprises individuelles et sensiblement égal à celui des sociétés privées. C'est dans le secteur public que cet indicateur est le plus élevé.

Cependant, la forte représentation des postes annexes en ESS ne concerne que les associations, puisque les mutuelles et les coopératives se caractérisent, au contraire, par des ratios nettement plus faibles. Ces trois familles de l'ESS restent assez semblables s'agissant de l'indice de stabilité des postes non annexes.

Il reste que des comparaisons à un niveau très agrégé sont d'un intérêt limité et gagnent à être approfondies par un examen à des niveaux plus fins. Il importe donc de reprendre le même type d'analyse dans les deux domaines particuliers que sont la culture et le social et médico-social (tableau 4, en page suivante).

Le domaine culturel est marqué par une très forte part de postes annexes. L'hypothèse de traits communs aux entreprises individuelles et à l'ESS, en ce qui concerne l'emploi, trouve ici quelque crédit, puisque ces deux

Tableau 4
Postes annexes et non annexes, activités culturelles et sociales

Secteurs	Indicateur de précarité		Indicateur de stabilité des postes non annexes	
	Culture	Social, médico - social	Culture	Social, médico - social
Entreprises individuelles	0,764	0,343	0,536	0,794
Sociétés privées	0,472	0,271	0,667	0,744
Public	0,449	0,160	0,680	0,841
ESS	0,738	0,211	0,496	0,818

Source : DADS 2008, Insee.

secteurs connaissent tout à la fois une forte précarité des postes et une faible stabilité des postes non annexes. Le secteur public occupe dans ce domaine d'activité une place restreinte, mais il a le plus faible niveau de précarité et, de nouveau, la plus forte stabilité, les écarts qui le séparent des sociétés privées restant néanmoins limités.

La configuration de l'emploi dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale (avec ou sans hébergement) apparaît fort différente. Globalement, la part des postes annexes est plus faible que dans la culture et la stabilité des postes non annexes y est plus forte. Désormais, l'ESS se trouve bien placée et se distingue par une précarité des postes inférieure à celles des entreprises individuelles et des sociétés privées à but lucratif. La stabilité des postes non annexes y est plus forte que dans ces deux derniers secteurs. La culture et le social et médico-social apparaissent donc très dissemblables au regard de ces deux indicateurs, et l'on peut penser que les indicateurs globalement plus médiocres du domaine culturel portent l'empreinte du rôle particulier qu'y joue l'emploi intermittent.

La place importante du temps partiel dans l'ESS

L'emploi dans l'ESS est également caractérisé par la place notable qu'y occupe le travail à temps partiel et, corrélativement, par la faible part des postes complets. Tous postes confondus (annexes et non annexes), la part des postes à temps complet dépasse à peine 40 %, alors qu'elle est de 74 % dans les sociétés privées à but lucratif et de 63 % dans les entreprises individuelles ainsi que dans le secteur public. Sans surprise, la part des postes à temps partiel est la plus importante parmi les postes annexes, mais, même dans le « noyau dur » de l'emploi, les temps complets ne représentent qu'un poste sur deux dans l'ESS, contre huit sur dix dans les sociétés privées à but lucratif et sept sur dix dans les entreprises individuelles comme dans le secteur public.

La situation varie toutefois substantiellement selon les différentes familles de l'ESS. Les postes à temps complet sont la règle dans les coopératives (83 % tous postes confondus). Ils sont encore majoritaires dans les mutuelles, même si c'est de manière moins nette (57 %), mais ils deviennent franchement minoritaires dans les associations (35 %). L'importance des temps partiels en ESS peut être pour partie imputée à un effet de composition, dans la mesure où l'ESS est principalement présente dans les services, qui sont le terrain de prédilection du temps partiel. Toutefois, même si l'on ne considère que ces activités de service, l'ESS conserve sa spécificité de secteur à forte présence du temps partiel⁽⁸⁾.

(8) Dans le présent article, seuls certains tableaux ont été reproduits, mais le commentaire est réalisé à partir de la globalité des résultats obtenus. L'ensemble des tableaux est disponible sur demande par courrier électronique auprès des auteurs.

De ces constats, il découle que le volume horaire des postes dans l'ESS est, en moyenne, inférieur à celui des postes dans les autres secteurs (*tableau 5*), aussi bien pour les postes annexes que pour les postes non annexes, les premiers ayant tout à fait logiquement un volume horaire très nettement plus faible que les seconds.

Lorsque l'examen est réalisé au niveau des activités culturelles et des activités sociales et médico-sociales, on observe une nouvelle fois une nette différence entre ces deux domaines. Dans les activités culturelles, l'ESS se signale par la faiblesse de la part des postes à temps complet, y compris au niveau du « noyau dur » de l'emploi (*tableau 6, en page suivante*). Cette part des temps complets dans les postes non annexes (29,4 %) est plus de deux fois moins importante qu'elle ne l'est dans les sociétés privées à but lucratif (69 %) et dans le secteur public (67,5 %). Si dans les organisations d'ESS du domaine social et médico-social les postes non annexes à temps partiel restent majoritaires, les temps complets y occupent une place plus importante et les contrastes avec les autres secteurs sont moins forts, même si l'écart avec le secteur public reste important (*tableau 6, en page suivante*).

L'examen des volumes horaires des postes non annexes par domaine d'activité confirme cette disparité des situations de l'emploi dans l'ESS.

Tableau 5
Volume horaire annuel moyen des postes, économie entière*

Secteurs	Postes non annexes	Postes annexes	Total
ESS	1 143,5 (626,3)	69,5 (74,7)	799,0 (720,8)
Entreprises individuelles	1 172,7 (658,2)	81,2 (83,2)	907,2 (740,88)
Sociétés privées	1 386,2 (629,4)	76,3 (75,7)	1 199,5 (741,7)
Public	1 406,6 (567,6)	74,2 (74,1)	1 181,3 (719,8)

* Ecarts-types entre parenthèses.
Source : DADS 2008, Insee.

Tableau 6
Répartition des postes non annexes entre temps complets et temps partiels, activités culturelles et sociales (%)

	Activités culturelles			
	Temps complet	Temps partiel	Autres*	Total
ESS	29,4	61,9	8,7	100,0
Entreprises individuelles	50,6	45,3	4,1	100,0
Sociétés privées	69,0	26,4	4,6	100,0
Public	67,5	29,8	2,7	100,0
	Activités sociales et médico-sociales			
	Temps complet	Temps partiel	Autres*	Total
ESS	43,8	51,4	4,8	100,0
Entreprises individuelles	51,5	43,3	5,2	100,0
Sociétés privées	46,0	46,7	7,3	100,0
Public	60,5	36,0	3,5	100,0

* La catégorie « Autres » regroupe des postes à caractère mixte ou du travail à domicile.
 Source : DADS 2008, Insee.

Dans les activités culturelles, ces volumes horaires y sont sensiblement plus faibles que dans les autres secteurs, ce qui n'est plus le cas dans les activités sociales et médico-sociales, sauf par rapport au secteur public.

Les types de contrat de travail

L'étude comparative des contrats de travail dans les différents secteurs n'a vraiment de sens que pour les postes non annexes et, bien entendu, hors secteur public, en raison des aspects spécifiques de ce dernier en matière de statut de l'emploi. La part des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) se révèle plus faible dans l'ESS (sept sur dix) que dans le reste de l'économie privée (huit sur dix), et celle des contrats à durée déterminée (CDD) y est plus élevée, puisqu'elle concerne plus d'un contrat sur cinq. En ce qui concerne les autres types de contrat, le secteur privé hors ESS concentre l'essentiel de l'apprentissage, alors que l'ESS est évidemment le domaine privilégié des contrats aidés destinés au secteur non marchand. Une nouvelle fois, les familles de l'ESS présentent des configurations différentes, puisque les CDI occupent une place nettement plus importante dans les coopératives (85 % de l'ensemble

des postes) et les mutuelles (79 %) que dans les associations (66 %). Le même type d'examen au niveau des activités culturelles et des activités sociales et médico-sociales fait apparaître que, s'agissant des premières, la part occupée par les CDD est beaucoup plus forte dans l'ESS (59 %) que dans le reste de l'économie privée (30 %), alors qu'au contraire, dans le second domaine d'activité, ce sont les CDI qui sont majoritaires, mais moins nettement dans l'ESS (67 %) que dans le reste de l'économie privée (75 %). Toutefois, dans le cas des activités sociales et médico-sociales, l'écart observé dans la fréquence du recours aux CDI n'a pas pour corollaire une proportion plus élevée de CDD dans l'ESS, mais une place plus importante des emplois aidés et des autres situations.

Quels sont les profils des salariés ?

L'analyse de la distribution par âge des salariés montre tout d'abord que, tous secteurs confondus, les postes annexes accueillent davantage de jeunes que les postes correspondant au « noyau dur » de l'emploi. On peut penser que cela traduit, au moins partiellement, le rôle que jouent les petits boulots dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes.

Une moyenne d'âge plus élevée dans l'ESS

On constate ensuite des différences notables selon les secteurs de l'économie, avec en particulier une moyenne d'âge supérieure dans l'ESS à ce qu'elle est dans les sociétés privées et les entreprises individuelles. Ce profil par âge des salariés de l'ESS n'est comparable qu'à celui du secteur public, où l'âge moyen est même un peu plus élevé. Ainsi, 37,4 % des titulaires de postes non annexes ont plus de 45 ans dans l'ESS, quand ils ne sont que 21,6 % dans les entreprises individuelles et 27,1 % dans les sociétés privées. Ils sont 41,6 % dans le secteur public. Ce constat n'est pas nouveau et a alerté les acteurs de l'ESS, car il les confronte à la nécessité de recrutements importants pour compenser les départs à la retraite prévisibles dans un avenir relativement proche (CNCres, 2009 et 2010). Globalement, pour l'ensemble des postes, l'âge moyen des salariés de l'ESS est de 38,2 ans, soit trois ans de plus que dans les sociétés privées et cinq ans de plus que dans les entreprises individuelles. L'âge moyen dans le secteur public est néanmoins plus élevé encore, puisqu'il atteint près de 40 ans.

Il existe toutefois quelques différences dans la distribution par âge selon les domaines d'activité de l'ESS. Ainsi, dans la culture, l'âge moyen tous postes confondus est de 36,3 ans, tandis qu'il est de 39 ans dans les activités sociales et médico-sociales. A peine 28 % des titulaires des postes non annexes de la culture ont plus de 45 ans, alors que 39 % des salariés du domaine social et médico-social sont dans ce cas. Mais la situation apparemment plus favorable de la culture, eu égard à l'âge des salariés, est sujette à une lecture ambivalente. Si elle suggère que les besoins de

Tableau 7
Répartition par catégories socioprofessionnelles,
économie entière, tous postes

	Cadres supérieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
ESS	12,8 %	33,0 %	37,9 %	16,3 %	100,0 %
	<i>1,50</i>	<i>1,76</i>	<i>1,16</i>	<i>0,41</i>	<i>1,00</i>
Entreprises individuelles	3,7 %	11,7 %	41,0 %	43,6 %	100,0 %
	<i>0,44</i>	<i>0,62</i>	<i>1,25</i>	<i>1,09</i>	<i>1,00</i>
Sociétés privées	7,9 %	16,2 %	26,3 %	49,6 %	100,0 %
	<i>0,93</i>	<i>0,86</i>	<i>0,80</i>	<i>1,24</i>	<i>1,00</i>
Public	11,8 %	25,2 %	58,7 %	4,3 %	100,0 %
	<i>1,38</i>	<i>1,34</i>	<i>1,80</i>	<i>0,11</i>	<i>1,00</i>
Total	8,6 %	18,8 %	32,7 %	39,9 %	100,0 %
	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>	<i>1,00</i>

En italique, l'indice de représentativité de la distribution par rapport à celle de l'économie. Un nombre supérieur à 1 indique que la catégorie considérée est plus représentée qu'en moyenne dans l'économie.
Source: DADS 2008, Insee.

renouvellement du personnel y seront moins contraignants, elle peut aussi témoigner du fait que les salariés y sont davantage enclins à quitter les entreprises d'ESS pour d'autres opportunités professionnelles plus attractives.

Les catégories socioprofessionnelles

Dans les Pays de la Loire, 39,9 % des postes sont occupés par des ouvriers et 32,7 % par des employés, alors que 8,6 % et 18,8 % le sont respectivement par des cadres supérieurs et des professions intermédiaires (tableau 7).

L'ESS et le secteur public se caractérisent par une sous-représentation des ouvriers (l'indice de représentativité est respectivement égal à 0,41 et 0,11). Ce constat n'est guère étonnant eu égard à la très faible présence de l'ESS et à la quasi-absence du secteur public dans l'industrie. En revanche, les cadres supérieurs et les professions intermédiaires sont surreprésentés dans l'ESS⁽⁹⁾. Ces différences intersectorielles sont sensibles à la nature des postes. C'est dans les postes annexes que cadres

(9) Il faut toutefois noter que la part des cadres supérieurs dans le secteur public – ainsi que dans l'ensemble de l'emploi régional – est minorée par la non-prise en compte des agents de l'Etat, en particulier ceux de l'Education nationale.

supérieurs et professions intermédiaires sont les plus surreprésentés : la part de ces deux catégories socioprofessionnelles est respectivement 2,60 et 2,53 fois plus importante dans l'ESS qu'elle ne l'est dans l'économie régionale. Cela s'explique peut-être par le fait que certains postes annexes expriment un besoin ponctuel d'intervenants qualifiés dans certains domaines de l'ESS. En ce qui concerne les postes non annexes, ce sont essentiellement les professions intermédiaires qui occupent une place plus grande dans l'ESS.

Cet examen peut être réitéré dans le domaine de la culture et dans celui des activités sociales et médico-sociales. On observe alors une forte disparité dans les répartitions par catégories socioprofessionnelles entre ces deux types d'activités, alors qu'au sein de chacun d'entre eux les différences entre secteurs sont assez limitées.

La culture est caractérisée par une part très importante de postes occupés par des cadres supérieurs (44 %) et, si l'on ajoute à ces derniers les professions intermédiaires, on obtient alors sept postes sur dix. L'ESS a une part de cadres supérieurs plus élevée que dans les autres secteurs, mais les écarts restent minimes. La situation d'ensemble est différente dans les activités sociales et médico-sociales. Gomel (2005, p. 21) soulignait que le secteur sanitaire et social était marqué par « *une part particulièrement faible des salariés y exerçant des responsabilités de cadres ou de professions intermédiaires* ». Effectivement, la part des cadres supérieurs y est nettement inférieure (3 %) à celle observée dans le domaine culturel. Les différences sont nettement moins sensibles en ce qui concerne les professions intermédiaires (22,7 % dans le social et médico-social contre 26,5 % dans la culture). La place qu'occupent ces professions intermédiaires est, dans l'ESS, plus forte que dans les autres secteurs, y compris le secteur public. En revanche, la part des employés, bien que majoritaire, est moins élevée dans l'ESS qu'ailleurs, alors que la part des ouvriers y est relativement forte, ce qui s'explique probablement par la place qu'occupent dans ce domaine les activités de réinsertion professionnelle.

Les femmes dans l'économie sociale et solidaire

La proportion importante des femmes dans le salariat de l'ESS est bien connue et souvent soulignée (CNCres, 2009 et 2010). Notre investigation le confirme : 64,6 % des postes de l'ESS sont occupés par des femmes, contre 47,6 % dans l'ensemble des postes du champ couvert par notre étude (*tableau 8, en page suivante*). Le degré de féminisation dans l'ESS est légèrement inférieur à celui du secteur public, mais nettement supérieur à celui des autres secteurs privés (entreprises individuelles et sociétés privées). Bien évidemment, ces résultats ne peuvent être interprétés sans mentionner la forte concentration de l'ESS dans les services, très féminisés.

Aussi l'examen comparatif des degrés de féminisation dans les différents secteurs demande-t-il à être conduit par domaines d'activité. La culture est globalement moins féminisée que le social et médico-social, puisque dans le premier domaine moins d'un poste sur deux y est occupé

Tableau 8
La part des femmes dans l'ensemble des postes (%)

	ESS	Entreprises individuelles	Sociétés privées	Public	Autres	Total
Economie entière	64,6	49,1	40,3	67,9	64,8	47,6
Domaine culturel	46,3	41,7	38,1	47,6	–	41,2
Domaine social	75,3	70,8	86,5	86,4	83,9	78,3

Source: DADS 2008, Insee.

par une femme, alors que dans le second c'est le cas de trois postes sur quatre. Comparativement aux autres secteurs (privés et public), l'ESS semble jouer un rôle légèrement rééquilibrant dans la composition par genre du salariat. Dans le domaine culturel, plus faiblement féminisé en moyenne, la part des femmes dans l'ESS est plus importante que dans les autres secteurs privés, alors que dans le domaine social, plus fortement féminisé, la part des femmes y est moins élevée que dans les sociétés privées et dans le secteur public. Elle est toutefois légèrement plus importante que dans les entreprises individuelles, mais celles-ci sont peu présentes dans ce type d'activité.

L'étude de la féminisation de l'emploi gagne également à être conduite au niveau des catégories socioprofessionnelles. Dans les Pays de la Loire, 33,5 % des cadres supérieurs, 49,8 % des professions intermédiaires, 76 % des employés et 25,9 % des ouvriers sont des femmes. Chez les cadres supérieurs et des professions intermédiaires, les sociétés privées se distinguent par leur faible degré de féminisation. Les autres secteurs ne présentent entre eux que des différences mineures en ce qui concerne les cadres supérieurs, mais un peu plus nettes pour les professions intermédiaires, qui sont plus féminisées dans le secteur public et le sont moins dans les entreprises individuelles. L'ESS se distingue par une plus forte féminisation des postes d'employés et d'ouvriers.

Dans les activités culturelles, les taux de féminisation des cadres supérieurs et des professions intermédiaires, mais aussi des ouvriers sont plus élevés, à la fois dans l'ESS et dans le secteur public. Bien que largement majoritaires chez les employés, les femmes occupent dans l'ESS une place un peu inférieure à celle que l'on trouve dans les autres secteurs. Dans le domaine social et médico-social, le degré de féminisation est plus fort parmi les cadres supérieurs de l'ESS, mais moins élevé parmi les professions intermédiaires, les situations étant assez comparables entre les différents secteurs chez les ouvriers et employés.

Les salaires

Les salaires constituent évidemment un attribut non négligeable de la qualité de l'emploi. Quels constats offre la comparaison entre l'ESS et les autres secteurs de l'économie? Puisque dans cet article nous nous intéressons au comportement des employeurs, ce sont les salaires bruts offerts, et non les salaires nets, que nous considérons. Il s'agit plus précisément de l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant déduction des cotisations obligatoires. De plus, nous raisonnons en termes de salaires horaires.

Pour mener à bien cet exercice, nous pouvons tout d'abord examiner les salaires horaires moyens calculés sur une base individuelle (c'est-à-dire en faisant la moyenne des salaires horaires des titulaires des postes). Cette approche soulève toutefois un problème déjà souligné par Gomel (2005), à savoir la forte dispersion de la distribution ainsi obtenue, notamment chez les cadres supérieurs et les professions intermédiaires dans les sociétés privées à but lucratif (mais aussi, quoique dans une moindre mesure, chez les cadres du secteur public et de l'ESS). Il est possible que cette forte dispersion traduise un degré élevé d'inégalité des revenus dans les catégories concernées, mais on peut aussi s'interroger sur la fiabilité de certaines déclarations, qui concernent plus particulièrement les postes à faible durée de travail. C'est en effet dans la queue inférieure de la distribution des volumes horaires annuels que l'on trouve les salaires horaires moyens les plus élevés, avec des écarts-types parfois considérables. Il n'est donc pas interdit de penser que, dans cette partie de la distribution, soit les données salariales, soit celles relatives aux heures de travail sont d'une qualité douteuse. Aussi, à titre d'informations complémentaires, avons-nous suivi la voie empruntée par Gomel (2005). Nous avons donc, parallèlement à l'approche précédente, considéré les salaires médians, moins sensibles à l'effet de valeurs extrêmes. Nous avons également calculé les salaires horaires moyens non pas au niveau individuel, mais par catégories (en rapportant la somme des salaires perçus par une catégorie de salariés au volume horaire total des postes de cette catégorie). Cette troisième façon de procéder a elle aussi pour conséquence d'affaiblir l'incidence des valeurs extrêmes observées au niveau individuel. L'exercice comparatif est conduit pour l'ensemble des postes, mais également pour les seuls postes non annexes, ainsi que pour chacune des catégories socioprofessionnelles. Le tableau 9 (*en page suivante*) présente les seuls résultats relatifs aux salaires médians, mais les commentaires se nourrissent des trois approches réalisées.

Au niveau de l'économie régionale, pour l'ensemble des postes aussi bien que pour les postes non annexes, les écarts de salaires horaires médians entre l'ESS, les sociétés privées et le secteur public apparaissent

Tableau 9
Salaires horaires médians (en euros)

		Catégorie socioprofessionnelle				Ensemble	
		Cadres supérieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Tous postes	Postes non annexes
Economie entière	ESS	23,0	14,3	10,8	9,6	12,0	12,1
	Entreprises individuelles	22,9	12,9	10,1	10,5	10,5	10,5
	Sociétés privées	26,2	15,5	10,6	11,3	11,8	12,3
	Public	22,7	15,0	11,0	11,4	12,1	12,4
Culture	ESS	17,8	15,0	10,6	12,6	15,4	14,0
	Entreprises individuelles	18,9	16,3	10,5	12,4	16,4	13,6
	Sociétés privées	22,0	18,8	10,5	12,6	18,0	16,7
	Public	26,6	15,6	10,9	13,9	18,3	16,0
Social	ESS	24,6	14,2	10,9	8,5	11,1	11,3
	Entreprises individuelles	24,9	14,9	9,8	10,0	10,0	10,3
	Sociétés privées	27,3	14,5	10,7	10,5	10,9	11,1
	Public	22,9	12,9	10,9	10,4	11,2	11,3

Source : DADS 2008, Insee.

limités. La différence entre ces trois secteurs et les entreprises individuelles est plus substantielle, au détriment de ces dernières (tableau 9). Au niveau des catégories socioprofessionnelles, les cadres supérieurs de l'ESS obtiennent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues des sociétés privées, mais sensiblement identique à celles des cadres des autres secteurs. Le salaire horaire médian des professions intermédiaires de l'ESS est supérieur à celui des salariés des entreprises individuelles, mais inférieur à celui des sociétés privées. On note également la faiblesse du salaire des ouvriers dans l'ESS, ce qui renvoie probablement à la présence d'activités de réadaptation et de réinsertion professionnelle.

Les deux autres approches (salaire moyen individuel et salaire moyen par catégorie) ne modifient pas substantiellement ces constats. Néanmoins, les salaires, pour l'ensemble des postes comme pour les postes non annexes, deviennent dans les sociétés privées supérieurs à ceux de l'ESS. L'écart observé est plus important pour les salaires

moyens individuels que pour les salaires moyens par catégorie. C'est également lorsqu'on la calcule à partir des salaires individuels moyens que la différence de rémunération horaire est la plus forte entre les cadres de l'ESS et les cadres des sociétés privées : celle des premiers est alors inférieure de 36 % à celle des seconds.

Il reste qu'une nouvelle fois ces disparités salariales peuvent traduire des effets d'appartenance à des domaines d'activité différents. D'où la nécessité de déplacer l'examen au niveau de domaines plus particuliers. C'est dans la culture que les écarts de rémunération entre l'ESS et les autres secteurs sont les plus nets. Ces écarts sont maximums lorsqu'ils sont calculés sur la base des moyennes individuelles, mais ils restent importants avec les deux méthodes qui atténuent l'impact des valeurs extrêmes. Ainsi, le salaire horaire médian tous postes confondus est d'un peu plus de 14 % inférieur dans l'ESS à ce qu'il est dans les sociétés privées à but lucratif et de 16 % inférieur à celui du secteur public (*tableau 9, en page précédente*). Pour le salaire horaire moyen calculé par catégorie, ces différences sont respectivement de 16 % et de 15 %. C'est de nouveau chez les cadres supérieurs que l'écart est le plus substantiel.

La situation dans le domaine social et médico-social est tout autre. L'homogénéité entre les différents secteurs y est plus grande. Le paysage qui se dessine concernant les rémunérations n'est pas substantiellement différent selon la méthode retenue pour calculer le salaire horaire, même si quelques nuances peuvent être apportées. En ce qui concerne l'ensemble des postes et les postes non annexes, les différences sont les plus ténues lorsque l'on considère les salaires médians. Si l'on retient le salaire moyen calculé sur une base individuelle, l'ESS arrive en seconde position derrière le secteur public. S'agissant par exemple des postes non annexes, le salaire horaire de l'ESS est d'environ 10 % inférieur à celui du secteur public. Par catégorie socioprofessionnelle, les trois méthodes conduisent à des salaires horaires pour les cadres supérieurs et les professions intermédiaires de l'ESS plus élevés que ceux de leurs homologues du secteur public, qui est le secteur le plus fortement présent, après l'ESS, dans ce domaine d'activité.

Conclusion

Considérée dans son ensemble, l'ESS affiche, en termes de conditions d'emploi, des particularités qui se traduisent par une part plus importante de postes annexes, relevant pour partie des « petits boulots », mais aussi probablement, dans certains cas (dans la culture par exemple), de l'existence de besoins ponctuels de travail qualifié. Ces particularités s'expriment également par une proportion plus élevée d'emplois à temps partiel et de contrats à durée déterminée. Les salariés sont principalement des femmes, du fait de l'implantation très majoritaire de l'ESS dans les domaines des services, et la part des

cadres supérieurs et des professions intermédiaires y est plus élevée que dans les autres secteurs. Mais les salariés y sont aussi plus âgés, d'où les enjeux importants auxquels sont confrontés les employeurs face au besoin de renouvellement de leur personnel. Les salaires horaires considérés sont, dans leur ensemble, proches de ceux offerts par le secteur public et par les sociétés privées à but lucratif. Une approche par catégories socioprofessionnelles fait apparaître un écart en défaveur de l'ESS, comparativement aux sociétés privées, chez les cadres supérieurs et, quoique moins systématiquement, chez les professions intermédiaires. Il faut également remarquer qu'un même salaire horaire se traduit dans l'ESS par des revenus effectifs plus faibles qu'ailleurs dès lors que les volumes annuels de travail sont moins élevés.

La comparaison entre les deux domaines d'activité que sont la culture et le social et médico-social montre l'existence d'une diversité de systèmes d'emploi dans l'ESS qui procède de la nature, mais aussi de l'histoire des domaines considérés. Les performances de l'ESS, comparativement aux autres secteurs, en ce qui concerne la qualité de l'emploi s'avèrent variables d'un domaine à l'autre. En d'autres termes, à l'égard des conditions d'emploi, l'ESS ne saurait être tenue pour une entité homogène. Cette étude exploratoire invite à poursuivre la recherche dans trois directions. Elle requiert d'abord un approfondissement de l'examen qui a été réalisé dans les deux domaines ici retenus à des niveaux plus désagrégés de la nomenclature d'activités. Elle invite ensuite à un élargissement de l'investigation à d'autres domaines. Elle requiert enfin d'étendre le périmètre géographique de ce travail à la France entière. ●

Bibliographie

Bidet E., 2003, « L'insoutenable grand écart de l'économie sociale, isomorphisme institutionnel et économie solidaire », *Revue du Mauss*, n° 21, p. 162-178.

Caroli E., Gautié J. (dir.), 2009, *Bas salaires et qualité de l'emploi: l'exception française?* Editions Rue d'Ulm, collection du Cepremap.

Centre d'études de l'emploi (CEE), 2006, *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte.

Conseil national des chambres de l'économie sociale (CNCres), 2009, *Atlas de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions*.

Conseil national des chambres de l'économie sociale (CNCres), 2010, *Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions*.

Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M., 2008, « Monitoring quality in work: European employment strategy indicators and beyond », *International Labour Review*, vol. 147, n° 2-3, p. 163-198.

Dunoyer de Segonzac C., Kaczmarek S., Paradis E., 2010, *Les conditions de l'emploi dans l'économie sociale, étude documentaire*, Cides et Chorum, octobre.

Gomel B., 2005, *Système d'emploi: emploi et trajectoire des salariés de quelques secteurs de l'économie sociale et solidaire*, Centre d'études de l'emploi, rapport de recherche, n° 20.

Haley-Lock A., 2009, « Variation in part-time job quality within the nonprofit human service sector », *Nonprofit Management and Leadership*, 10, 4, p. 421-442.

Insee, 2011, « Qualité des emplois », *Insee Références*, « Emploi et salaires », p. 140-157.

Kaminski P., 1997, *Le renouveau du dispositif statistique français sur l'emploi: premiers enseignements concernant l'économie sociale*, XIII^e colloque de l'Adde, Paris, 18 novembre.

Maisonnasse J., Melnick K., Petrella F., Richez-Battesti N., 2010, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire? Une perspective plurielle*, rapport de recherche pour la région Paca, la Caisse des dépôts et consignations et l'Institut recherche de la Caisse des dépôts et consignations, décembre.

McMullen K., Schellenberg G., 2003, « Job quality in non-profit organizations », *CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector*, n° 2, January.

Ralle P., 2006, « Introduction », in Centre d'études de l'emploi, 2006, *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte.

Annexe

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Les DADS sont des déclarations que tout employeur doit établir annuellement et qui sont destinées à différentes administrations fiscales et sociales, ainsi qu'à l'Insee, pour l'étude des salaires et de l'emploi. Il s'agit donc de données administratives qui renseignent notamment sur la nature des postes offerts par les entreprises, sur la durée de la période d'emploi, sur le nombre d'heures effectuées, sur les rémunérations versées ainsi que sur certaines caractéristiques des salariés qui occupent les postes. L'article portant sur l'année 2008, les agents de l'Etat et les salariés des particuliers employeurs sont exclus de l'étude, puisqu'ils ne sont intégrés dans les DADS qu'à partir de la validité 2009. Par ailleurs, bien que présents dans le champ des DADS, d'autres emplois sont actuellement inaccessibles aux chercheurs et n'ont pu, de ce fait, être observés dans cet article. Ils concernent entre autres les salariés de l'agriculture et de la sylviculture, mais aussi ceux des caisses de crédit agricole mutuel et une partie de ceux des industries agro-alimentaires. Cette situation a la fâcheuse conséquence de faire disparaître de la présente investigation les coopératives agricoles, qui occupent pourtant une place non négligeable dans l'ouest de la France et notamment dans les Pays de la Loire. Aussi faut-il garder en mémoire que, lorsque nous parlons de « l'économie entière », par exemple pour présenter la place qu'y occupe l'ESS, il s'agit d'une approximation par défaut, puisque plusieurs domaines d'activité sont absents de cette étude.

Si les DADS sont une source précieuse, elles ne couvrent toutefois qu'une petite partie des aspects constitutifs de la qualité de l'emploi. Elles ne renseignent ni sur la nature des horaires (leur possible variabilité, le travail durant le week-end...), ni sur les relations sur le lieu de travail (avec les collègues, la hiérarchie...), ni sur la politique de formation de l'entreprise à l'égard de ses salariés, ni sur l'autonomie dont ceux-ci peuvent disposer, ni sur leurs opportunités de promotion, ni sur la sécurité au travail, etc. Il faut enfin noter que les unités d'observation ici considérées ne sont pas les salariés, mais les postes offerts par les employeurs. Evidemment, les caractéristiques de ces postes ont des effets sur la situation des salariés qui les occupent. Mais, pour appréhender ces effets dans leur globalité, il faudrait prendre en compte le fait que certains salariés occupent plusieurs postes dans des entreprises différentes, ce qui n'a pas été réalisé ici.

Dans son exploitation statistique des DADS, l'Insee considère qu'un poste correspond à un salarié dans un établissement, quel que soit le nombre de périodes d'emploi qu'il a connues dans cet établissement au cours de l'année. En revanche, un salarié ayant travaillé dans deux établissements figurera sur deux postes différents. L'Insee distingue les postes non annexes des postes annexes. Cette distinction est établie sur la base de seuils conventionnels que nous avons repris tels quels dans ce travail exploratoire, bien qu'ils soient envisageables de les modifier pour tenir compte des particularités de l'objet d'étude, ici l'économie sociale. Plus précisément, un poste sera considéré comme non annexe s'il satisfait l'une des deux conditions suivantes :

- la durée de l'emploi est supérieure à trente jours, le nombre d'heures supérieur à 120 et le ratio nombre d'heures sur durée en jours est supérieur à 1,5 ;

- sa rémunération nette est supérieure à trois fois le Smic mensuel. Les postes non annexes peuvent donc être considérés, au moins en première approximation, comme de « vrais emplois ». Les postes annexes n'atteignent pas ces seuils conventionnels et correspondent, pour une part tout au moins, à des « petits boulots ».

S'agissant du choix des variables relatives à l'effectif des postes par établissement, plusieurs possibilités sont offertes. Il est d'abord possible de dénombrer le nombre total de postes rémunérés dans l'établissement au cours de l'année, qu'ils soient non annexes ou annexes. On peut ne retenir que les postes non annexes si l'on ne s'intéresse qu'au « noyau dur » de l'emploi. Il est également envisageable de considérer le nombre de postes à une date donnée, particulièrement au 1^{er} janvier ou au 31 décembre de l'année considérée. L'Insee calcule aussi un effectif moyen à partir du nombre de postes non annexes, au prorata de la durée de ces postes au cours de l'année, mais indépendamment de leur volume horaire. Enfin, le volume de travail mobilisé dans un établissement peut être exprimé en équivalents temps plein (ETP) en rapportant le volume horaire des postes à une valeur de référence.