



HAL
open science

Des candidat.es sans illusion : les nouveaux.elles diplômé.es de l'ESS face au marché du travail

Emilie Lanciano, Lea Lima, Diane Rodet

► To cite this version:

Emilie Lanciano, Lea Lima, Diane Rodet. Des candidat.es sans illusion : les nouveaux.elles diplômé.es de l'ESS face au marché du travail. *Connaissance de l'emploi*, 2020. halshs-02524311

HAL Id: halshs-02524311

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02524311>

Submitted on 30 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives | 4.0 International License

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail

157 le cnam
ceet

DES CANDIDAT.ES SANS ILLUSION : LES NOUVEAUX.ELLES DIPLOMÉ.ES DE L'ESS FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Émilie Lanciano

Université Lumière Lyon 2, COACTIS

Léa Lima

CNAM, LISE, CEET

Diane Rodet

Université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber

L'«*Économie sociale et solidaire*» (ESS) est un secteur attractif pour les étudiantes et étudiants. Cependant, selon nombre d'employeurs de ce secteur, ces dernier.es s'illusionneraient quant aux conditions d'emploi qui les attendent. L'enquête menée auprès de sortant.es de formations de l'enseignement supérieur spécialisées dans l'ESS montre pourtant qu'il n'en est rien ; plutôt conscient.es des conditions d'emploi et du risque de déclassement salarial auxquels ils et elles s'exposent, les enquêté.es peuvent néanmoins les relativiser au regard d'autres secteurs ou de ce qui se pratique dans leur bassin d'emploi. L'acceptation de ces conditions passe en outre par un fort attachement à un travail riche de sens et par la mise en avant de principes de justice salariale alternatifs à celui du mérite : l'égalité et le besoin.

L'économie sociale et solidaire (ESS) exerce une attractivité forte, bien que difficilement objectivable, auprès des étudiantes et étudiants. Secteur mal défini, elle compte dans l'estimation la plus basse 2,4 millions de salariés, soit 10,5 % de l'emploi en France (CNCRESS¹, 2019). Ces chiffres correspondent aux associations, coopératives, mutuelles et fondations qui constituent l'économie sociale « statutaire » au sens strict et représentent la seule partie de ce secteur actuellement mesurable par l'INSEE. Ils ne prennent ainsi pas en compte l'ensemble des organisations ne relevant pas de ces statuts juridiques et se réclamant pourtant du même secteur en raison de leur fonctionnement (démocratique, peu lucratif) et de la priorité donnée à d'autres objectifs que le

profit : commerce équitable, agriculture biologique, insertion par l'activité économique... L'engouement des candidat.es à l'emploi pour ces organisations conduit leurs employeurs à s'interroger quant à leurs attentes : elles et ils s'illusionneraient et méconnaîtraient un environnement où les conditions d'emploi sont difficiles (Rodet, 2017). Notre double enquête par questionnaire et entretien menée auprès de sortant.es de formations identifiées comme appartenant au champ de l'ESS (encadré 1) montre au contraire qu'ils.elles sont plutôt pessimistes concernant tant leur recherche d'emploi que les conditions d'emploi et de salaire. Ayant fortement intériorisé les contraintes financières des employeurs, ils.elles acceptent ces conditions au motif du primat accordé au sens du travail associé à une conception de la rémunération égalitaire et ajustée à leurs besoins.

¹ Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire.

L'ENQUÊTE CROYRESS (CROYANCES ET REPRÉSENTATIONS DES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE)

L'enquête sur les représentations du marché du travail de l'ESS des sortant.es de formation comporte deux volets, quantitatif et qualitatif.

Son premier volet (quantitatif) a consisté en un questionnaire administré par internet auprès de sortant.es de formation de l'ESS, renseigné par 218 personnes entre le 29 mai et le 11 octobre 2018. Le lien vers le questionnaire a été envoyé d'une part sur des listes fédérant les formations de l'ESS, comme le Réseau Interuniversitaire de l'économie sociale et solidaire, d'autre part aux secrétariats et aux responsables de formation de diplômés enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles avec différents mots clés liés à l'économie sociale et solidaire. La population de l'enquête statistique, couvrant 67 formations réparties sur l'ensemble du territoire national, se caractérise comme suit :

- les trois quarts sont des femmes ;
- la moitié ont moins de 25 ans et un quart entre 25 et 34 ans ;
- un tiers ont un père cadre supérieur contre 15 % un père ouvrier ;
- 75 % sont titulaires d'un master ;
- 53,6 % des personnes déclarent travailler au moment de l'enquête, soit parce qu'elles sont en formation continue, soit minoritairement parce qu'elles ont déjà trouvé un emploi ;
- 25,7 % déclarent ne pas rechercher d'emploi.

Le second volet de l'enquête, par entretien semi-directif, a concerné 20 individus qui avaient laissé leurs coordonnées dans le questionnaire dans la perspective d'approfondir certaines questions relatives à la recherche d'emploi et leurs représentations du fonctionnement du marché du travail. Cette sous-population représente assez fidèlement la population des personnes répondantes au questionnaire malgré une sur-représentation des individus en reprise d'études. Interrogées jusqu'à 6 mois après la date de clôture du questionnaire, un certain nombre des personnes rencontrées avaient entre temps trouvé un emploi, ou plus exceptionnellement continué leurs études, ce qui n'exclut pas d'être en recherche d'emploi.

● Que signifie travailler dans l'ESS ?

Bien que largement répandue dans les intitulés de formation notamment, l'appellation ESS est unanimement soulignée comme étant floue, recouvrant un domaine très large. Ce constat des enquêtés correspond à la réalité puisque même la définition officielle établie par la loi Hamon de 2014³ ne délimite pas de contours exhaustifs pour ce secteur, mais accepte, aux côtés de l'économie sociale au sens strict (associations, coopératives, mutuelles, fondations) des organisations aux statuts commerciaux répondant à plusieurs critères les rapprochant de celle-ci. Comme en vient à se le formuler Amélie (Master-M, 48 ans, FC, CDI)⁴ après un temps de recherche d'emploi, « dans l'ESS il y a tout et n'importe quoi ». Les enquêtés confirment ainsi le caractère ambigu et polymorphe de l'objet social ESS (Cohen-Scali, 2015). Et ce d'autant qu'il y a plusieurs manières d'aborder le secteur de l'ESS : par la forme juridique de l'entreprise, l'activité ou le produit ou encore la démarche assumée par l'organisation.

L'entrée en formation dans l'ESS est bien souvent motivée par une adhésion à un domaine d'activité : une éthique du produit,

² Le projet CROYRESS a été financé dans le cadre des appels à projet de la Maison des Sciences de l'Homme de Lyon - Saint-Etienne (2016-2018).

³ LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

⁴ Les prénoms des personnes citées ont été modifiés. Nous mentionnons à chaque verbatim entre parenthèses le niveau de qualification (master ou licence), l'âge, les modalités de formation (formation initiale, formation continue) et la situation professionnelle (CDD, CDI, En Études - EE, en Recherche d'Emploi - RE).

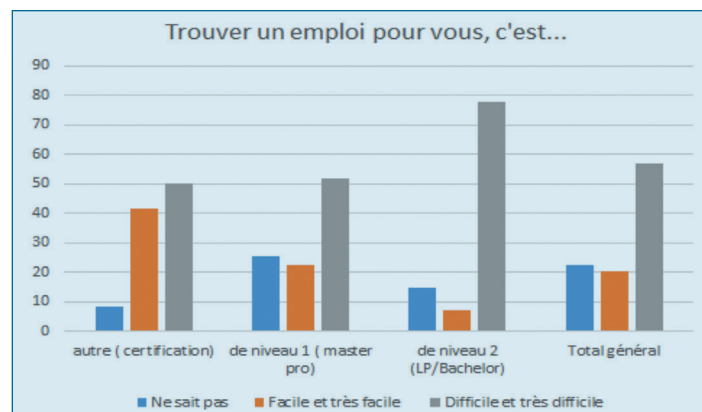
du service ou de la mission en rapport avec l'environnement, l'alimentation, la réduction des inégalités économiques et sociales et le développement du lien social, mais également par l'intérêt pour des principes démocratiques qui pourraient être mis en œuvre ou recherchés dans ces organisations. Beaucoup d'enquêtés énoncent des préférences concernant le statut juridique de l'organisation au motif qu'il reflète ces valeurs ou ces principes politiques. C'est le cas pour la recherche d'emploi dans les coopératives, mais aussi dans une moindre mesure pour les associations. Cette même assimilation d'une forme juridique à un projet social et politique peut aboutir à rejeter l'entrepreneuriat social : « je voulais prendre un poste à responsabilités, mais plutôt dans une petite structure, et plus dans une dynamique associative. Après j'étais ouverte à des projets assez variés, pas forcément de l'action sociale [...] non, je ne pourrai jamais être dans l'entrepreneuriat social. » (Amélie, M, 48, FC, CDI).

L'indétermination qui préside au repérage de l'offre de formation se traduit par un hiatus important entre les aspirations et le type de structure juridique qui recrute effectivement les diplômés. Les coopératives et les entreprises sociales jouissent d'une forte attractivité malgré des débouchés encore faibles. Ainsi 7,8 % des personnes en emploi au moment de l'enquête le sont dans des coopératives et 12,5 % dans une entreprise sociale alors que, dans le même temps, 41,7 % des personnes répondantes déclarent vouloir travailler dans une coopérative et 38,0 % dans une entreprise sociale⁵. Ce type d'organisation est devenu emblématique de l'ESS alors que les associations, qui emploient plus massivement, sont comparativement moins valorisées, non pas tant du fait d'une désaffection pour le statut associatif, mais parce qu'elles sont plus souvent assimilées aux difficultés financières et par conséquent à la pénurie d'emplois et à la précarité.

● Trouver un emploi dans le secteur : un objectif jugé difficile et incertain

Les nouvelles candidates et candidats à l'emploi en ESS apparaissent au mieux incertains, au pire pessimistes quant au succès de leur recherche d'emploi. Ainsi 56,4 % des enquêtés pensent qu'il est difficile, voire très difficile, de trouver un emploi dans leur secteur, tandis que 22,5 % ne savent pas à quoi s'attendre (cf. graphique 1). Les écarts de perception concernant

Graphique 1 : sentiment de difficulté pour trouver un emploi selon le niveau de formation (en %)



Source : enquête par questionnaire Croyress, 2018.

⁵ Plusieurs réponses étaient possibles à cette question.

les difficultés d'emploi sont particulièrement nets entre les diplômé.es de master et ceux et celles qui décrochent une licence professionnelle⁶. Même si c'est toujours le sentiment de difficulté qui domine, les diplômé.es de master semblent avoir des anticipations moins sombres que leurs homologues de licence professionnelle (LP). Ils sont en effet 22,6 % à penser trouver facilement ou très facilement un emploi (contre 7,3 % seulement parmi les LP) et un quart à ne pas savoir à quoi s'attendre (contre 14,6 %).

Si le pessimisme est assez répandu concernant le risque de chômage, on note que les sortant.es sont nombreux à espérer obtenir un emploi stable : 65,2 % des enquêté.es en recherche d'emploi disent espérer trouver un CDI, 19,9 % un CDD et 14,9 % souhaitent créer leur entreprise. Là encore, ils.elles restent relativement prudent.es dans leurs attentes, puisque près des trois quarts des salarié.es de l'économie sociale au sens statutaire sont en CDI (73,4 %) (CNCRESS, 2015). Ce n'est qu'en matière de temps de travail que les enquêté.es se montrent trop optimistes puisque 82,6 % aspirent à trouver un emploi à temps plein, alors même que seul.es 62,5 % des salarié.es de l'économie sociale statutaire sont dans cette situation (CNCRESS, 2015).

● Le passage assumé par un CDD

Ces chiffres sont éclairés par les témoignages recueillis en entretien. La réponse au questionnaire quant à l'aspiration à un CDI⁷ est à interpréter à moyen ou long terme. Les entrant.es sur le marché du travail de l'ESS sont en effet nombreux.ses en entretien à se dire tout d'abord prêt.es à accepter un emploi en CDD, comme l'explique Victor (M, 25, FI, CDI) : « Ça ne me dérangerait pas d'avoir un CDD, personnellement, je n'y verrais pas d'inconvénient. Si c'est un CDI, tant mieux, parce que c'est une sécurité, mais le CDD ne m'effrayerait pas ».

Ces candidat.es ont également intégré la valeur attribuée à l'expérience dans le recrutement et voient le CDD comme le moyen d'en acquérir. Agathe (M, 24, FI, CDI) voulait ainsi « juste avoir une première expérience » et c'est la raison pour laquelle le type de contrat lui « importait peu ».

Certain.es précisent même rechercher dans un premier temps un CDD de façon à se laisser le temps d'appréhender le marché du travail et de préciser leur projet professionnel. Catherine (M, 25, FI, RE) indique ainsi qu'elle « préfère même un contrat court qu'un CDI pour l'instant » de peur de se « retrouver dans un truc qui ne lui plaît pas trop » et se « réveiller un jour dans cinq ans » en se disant « mais qu'est-ce que tu fais encore là ? ». Venant de postuler à une offre dans une grande ville, contrairement à son souhait de travailler en milieu rural, celle-ci précise : « si ça avait été un CDI, je n'aurais pas postulé ». Ainsi il semble peu probable que les personnes actuellement en emploi (CDD ou CDI) disent que le CDD était envisageable lors de leur recherche du fait d'une reconstruction a posteriori de leurs attentes de l'époque. L'exemple de Clotilde, actuellement en recherche d'emploi (M, 30, FC, en RE) l'illustre également : « je préférerais, dans les premiers temps, avoir

plutôt des CDD qu'un CDI (...) le CDI ça me fait un peu peur (...) j'ai un peu envie de me jauger, de savoir ce qui me plaît (...) et le CDI c'est très dur d'en sortir en fait ». Le souhait de trouver un emploi qui plaise dans toutes ses dimensions (contenu et contexte du travail) prime sur le désir de trouver un CDI comme l'avance également Émilie (M, 34, FC, CDD) « moi, dès lors que le projet me plaît, que je le sens bien, voilà, CDI, CDD ça m'est égal ». Le souhait d'obtenir un jour un CDI s'accompagne cependant également d'une grande prudence quant aux conditions globales d'emploi qu'il est possible d'espérer : décrocher un CDI ne serait envisageable qu'au prix de certaines concessions, notamment salariales.

L'enquête menée par Fanny Darbus et Matthieu Hely⁸ en 2010 révélait que 82 % des enquêté.es étaient prêt.es à accepter des rémunérations plus faibles que dans les autres secteurs de l'économie (Darbus, Hely, 2010). Dix ans plus tard, les diplômé.es de formation ESS que nous avons interrogé.es par questionnaire anticipent encore des rémunérations assez faibles puisque 70 % des répondant.es espèrent un salaire de moins de 2000 euros net et presque 30 % pensent percevoir un salaire entre 1200 et 1500 euros. Ces projections ne sont pas aberrantes au regard des données, imparfaites, dont nous disposons sur les rémunérations dans le secteur. L'enquête menée par le CNCRESS en 2013 (données 2010) sur l'emploi des jeunes dans l'ESS révèle en effet un salaire mensuel brut moyen chez les jeunes de moins de 30 ans de 1805 euros brut, contre 1983 euros dans les organisations privées et 1858 euros dans le public⁹.

Les personnes sortant de licence professionnelle, formées théoriquement à des fonctions de cadre intermédiaire, ont des attentes particulièrement modestes puisque deux tiers d'entre elles visent une rémunération inférieure à 1500 euros net par mois (cf. tableau 1). L'âge constitue une variable aussi discriminante dans ces projections : plus l'âge avance, plus la part des personnes qui projettent des salaires faibles se réduit.

Les entretiens menés nous éclairent sur la façon dont ces candidat.es se forgent une idée du niveau du salaire dans leur secteur. Le moment de la recherche de stages et d'alternances, les premiers entretiens de recrutement, mais également les échanges avec les camarades de promotion constituent les principales situations dans lesquelles se cristallisent ces estimations.

Tableau 1 : niveau de rémunération attendu en fonction du niveau de formation et de l'âge

	Moins de 35 ans	De 35 à 54 ans	55 ans et plus	Niveau I Master	Niveau II Licence	Total
Moins de 1200 euros	8,7%	0%	0	6,1%	7,4%	6,3%
De 1200 à 1500 euros inclus	42,3%	4%	0	24,7%	58,5%	31,6%
De 1500 à 2000 euros inclus	34,9%	30%	28,6%	37,0%	19,5%	33,5%
De 2000 à 2500 euros inclus	9,4%	26%	14,3%	15,8%	4,9%	13,6%
De 2500 à 3000 euros inclus	4,0%	22%	14,3%	9,1%	7,3%	8,7%
Plus de 3000 euros	0,7%	18%	42,8%	7,3%	2,4%	6,3%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : enquête par questionnaire Croypress, 2018.

⁶ Dans la catégorie « autres (certifications) » on retrouve quasi exclusivement des élèves de la Chaire Innovation et Entrepreneuriat de l'ESSEC, une grande école de commerce parisienne, ce qui peut expliquer leur fort optimisme.

⁷ La question était la suivante : « Quel type d'emploi espérez-vous trouver ? Je ne cherche pas d'emploi actuellement / CDD / CDI / Interim / Je veux créer mon propre emploi ».

⁸ Enquête menée auprès de 184 adhérents à l'association Ressources Solidaires.

⁹ Source : Observatoire National de l'ESS - CNCRESS, d'après INSEE DADS 2010 - Champ : France entière.

● Un déclassement salarial perçu par les diplômé.es de master

Ces faibles perspectives salariales peuvent paraître choquantes aux sortant.es de master au regard de leur niveau du diplôme. Émilie (M, 34, FC, CDD), qui s'estime plutôt bien lotie avec un salaire de 1871 euros net pour un CDD à 80 %, s'alarme quelque peu : « *j'ai aussi le retour des jeunes du master qui cherchaient, sur leurs difficultés; et puis un jeune qui était extrêmement brillant, enfin vraiment je trouve, c'est un jeune qui avait de la formation, qui a été vif d'esprit, etc., il a démarré sur un contrat à 1500-1600... Je trouve que c'est un peu dur pour les jeunes même* ». Leur entourage amical et familial les renvoie également ce déclassement. Agathe raconte que des membres de sa famille lui ont signifié être « *un peu choqués des salaires qu'on peut avoir avec un master 2* » d'autant que « *dans l'ESS on sait très bien que le nombre d'heures qui sont marquées sur notre feuille de poste, c'est pas les vraies heures en fait...* » (Agathe, M, 24, FI, CDI).

Si les salaires leur paraissent souvent décevants au regard du niveau de diplôme obtenu, leur appréciation peut être relativisée en faisant varier l'espace de comparaison. Certaines personnes passées par d'autres secteurs en arrivent par exemple à penser que l'ESS n'offre pas des conditions salariales particulièrement défavorables. Mathilde (M, 41, FC, CDD) ayant travaillé comme chargée de communication dans une très grande entreprise du secteur ne percevait que 1600 euros nets aux 4/5^e. Les salaires de l'ESS ne lui paraissent donc pas anormalement bas. Par ailleurs, les salaires sont appréciés au regard du bassin d'emploi. Ainsi la Nantaise Émilie (M, 34, FC, CDD) a accepté un salaire de 1871 euros net à 80 % pour un CDD de 6 mois de directrice d'une association qui emploie 7 salariés et fait travailler 45 bénévoles, en raison de son adhésion au « projet » de la structure, mais aussi parce que « *c'est les grilles de salaire du coin* ».

Enfin, les personnes font intervenir d'autres critères de jugement du bon emploi. La dimension expressive du travail et la mission sociale de l'organisation interviennent alors comme des éléments qui viennent compenser le niveau faible de rémunération. Ainsi, le sens donné aux missions constitue un critère de qualité de l'emploi : « *Un poste de communication va être beaucoup mieux payé que dans une association, largement. Après, les missions ne sont pas les mêmes, mais en association on est engagé; on fait ça pour le côté engagé. En entreprise, on se bat pour le chiffre d'affaires et le business* » (Kenza, LP, 22, FI, en études).

● Des conceptions alternatives du salaire juste : entre principe égalitaire et principe du besoin

Relativisés par certain.es enquêté.es au regard de ce qui se passe « ailleurs », les faibles salaires sont acceptés par d'autres au nom de principes de justice salariale non méritocratiques. Chez Catherine, diplômée de Sciences Po, la faible rémunération

est mise en perspective avec la recherche d'une structure horizontale du travail : « *donc : même salaire pour tout le monde, sans différence d'ancienneté, et donc très peu de possibilités d'augmenter* » (Catherine, M, 25, FI, RE).

Surtout, l'analyse de ces entretiens révèle que le véritable plancher de salaire acceptable se réfère moins au poste visé, ou encore au niveau de diplôme obtenu, mais bien à leurs besoins spécifiques à chaque période du cycle de vie. Ainsi, Denise pose-t-elle finalement comme « *seule condition [le fait] de pouvoir en vivre quoi, parce qu'en fait je vis seule* » (Denise, LP, 43, FC, RE). Catherine, citée plus tôt, articule le principe d'égalité salariale à celui des besoins : « *je n'aurai peut-être pas le même discours dans cinq ans si je fais des enfants* ».

Les personnes formées à l'ESS formulent des représentations aiguisées du marché du travail. Elles connaissent les conditions d'emploi des structures dans lesquelles elles souhaitent s'engager ; quand elles sortent de licence professionnelle, elles ont même tendance à les noircir. Ces anticipations forgées pendant leur formation et leurs expériences de stage entament sans doute leurs capacités de négociation au moment du recrutement. C'est que les nouveaux diplômé.es du secteur sont portés à relativiser ces conditions au regard de celles proposées dans d'autres domaines ou dans leur bassin d'emploi, ou même, reprenant par là un argument des employeurs, par le manque de financement des organisations de l'ESS. Des salaires relativement faibles au regard du niveau de diplôme semblent aussi acceptés à condition que le travail soit riche de sens, que l'organisation respecte les valeurs sociales et politiques pour lesquelles les étudiantes et étudiants se sont engagé.es et que la rémunération couvre leurs besoins à court terme.

RÉFÉRENCES

Cohen-Scali, V., 2015, « Se réorienter vers l'économie sociale et solidaire. Enquête qualitative auprès de cadres en transition », *Les études de l'emploi cadre*, octobre, n° 73, APEC.

CNCRESS, 2019, *Note d'analyse de la conjoncture dans l'emploi dans l'ESS*, entre 2010 et 2018, novembre.

CNCRESS, 2015, *Panorama de l'ESS en France*, Édition 2015.

Darbus F., Hely M., 2010, « Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et disposition : une étude auprès des adhérents de l'association Ressources Solidaires », *Revue internationale de l'économie sociale* (317), 68-86.

Rodet, D., 2017, « Une autre idée de l'économie ? Les représentations économiques des acteurs de l'ESS face à l'emploi », *Socio-économie du travail*, n° 2, pp. 131-163.

Observatoire National de l'ESS - CNCRESS, 2013, *L'emploi des jeunes dans l'Économie Sociale et Solidaire* (www.cressidf.org/wp-content/uploads/2018/06/EmploiDesJeunes-RapportCNCRESS.pdf).

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr. Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 – site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mars 2020 - ISSN : 1767-3356