

1985-

LES FORMES ET LA MESURE DE L'EMPLOI DANS L'ECONOMIE SOCIALE

L'élaboration du compte satellite de l'économie sociale requiert la connaissance des flux d'emploi dans les organismes du tiers secteur. Or, pour diverses raisons ils sont globalement mal connus.

A une période où l'emploi est un problème central pour l'économie nationale et où le chômage est en passe de devenir une donnée structurelle de notre système productif, il est apparu opportun de mener une réflexion sur le rôle que peut être celui des coopératives, des mutuelles et des associations dans ce domaine.

Traditionnellement animés par un "esprit" d'égalité et de solidarité, les organismes de l'économie sociale ont-ils de ce fait et parce qu'ils échappent en partie à la réglementation qui prévaut sur l'ensemble du marché du travail une capacité particulière à créer des emplois ?

L'ébauche d'une réponse à cette question nécessite une connaissance à la fois quantitative et qualitative des emplois qui existent dans les coopératives, les mutuelles et les associations. Au-delà du dénombrement, il conviendra de les qualifier en fonction du degré de permanence et des mécanismes qui les génèrent.

Cette interrogation sur la spécificité éventuelle de l'emploi dans ce secteur a suscité les éléments de réflexion présentés dans cette contribution qui s'articule autour de deux points :

I - Quels emplois dans l'économie sociale ?

II - La mesure de l'emploi.

Ann CHADEAU - Maître Assistant - Université Paris I
Jean-Charles WILLARD - Chargé de mission INSEE

I - QUELS EMPLOIS DANS L'ECONOMIE SOCIALE ?

1. - LE STATUT DE LA FORCE DE TRAVAIL DANS L'ECONOMIE SOCIALE

La force de travail employée dans l'économie sociale occupe des statuts divers : statuts que l'on qualifiera de "classiques" pour être restés longtemps prédominants sur le marché du travail et dont les titulaires sont salariés ou non salariés, emplois à temps partiel, emplois précaires, emplois intermittents. Cette variété de statuts existe dans le reste de l'économie, aussi bien dans les entreprises du secteur capitaliste que dans les organismes de secteur d'Etat.

La diversité des formes d'emploi n'est donc pas propre au tiers secteur.

Dans l'analyse, il conviendra cependant de dépasser le constat d'une similitude formelle pour rendre compte, le cas échéant, d'une différence qualitative lorsque les salariés sont en même temps adhérents (dans les SCOP), ou que les statuts intermédiaires sont plus nombreux que les emplois permanents, et que le recours au bénévolat est important (dans les associations).

1.1. - Les statuts "classiques"

Le statut "classique" se réfère aux emplois permanents à plein temps rémunérés : emplois salariés et emplois non salariés. On les dit "classiques" pour être devenus prédominants sur le marché du travail.

Le salariat : le fichier SIRENE de l'INSEE répertorie pour l'année 1984 un peu plus d'un million de salariés dans les mutuelles, les coopératives et les associations dont plus de la moitié sont des salariés à plein temps (1).

Les salariés à plein temps occupent des emplois comparables à ceux qui existent dans les entreprises et les administrations du reste de l'économie : comme eux ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, d'un employeur unique, de la durée légale du temps de travail, de la protection sociale, des congés payés.

La similitude des statuts se trouve renforcée lorsque les salariés de l'économie sociale n'ont pas expressément choisi d'y travailler et que d'y être employé est le fruit du hasard.

La grande majorité des emplois dans les mutuelles sont des emplois salariés qui ne semblent pas présenter de spécificité apparente. On peut cependant se demander si la politique suivie en matière de sécurité de l'emploi, d'avantages sociaux, de formation est la même que celle des autres secteurs et notamment du secteur privé. On ne peut apporter de réponse globale à cette question parce qu'il semble qu'il y ait une grande hétérogénéité de comportement, et que la priorité à accorder aux droits des sociétaires sur ceux des salariés reste une question controversée. Les préoccupations gestionnaires des administrateurs peuvent entrer en conflit avec les revendications salariales des travailleurs des mutuelles ; dans quel sens s'effectue alors l'arbitrage lorsque les intérêts des adhérents et des salariés sont contradictoires ? ①

(1) - Pour une description plus complète du contenu du fichier SIRENE cf. annexe : les principales sources statistiques.

Les exemples récents de mutation en SCOP d'entreprises traditionnelles en l'absence de successeur au patron, ou d'entreprises en faillite ② montrent à la fois la similitude et la différence de l'emploi salarié dans les entreprises du secteur capitaliste et du secteur coopératif : les emplois sont préservés et leurs titulaires gardent leur statut de salarié, mais on ne peut se limiter au seul plan quantitatif. Dans ce cas, les salariés deviennent associés et à ce titre sont parties prenantes à la répartition des bénéfices : c'est une différence fondamentale même si parfois elle reste théorique.

Les emplois non salariés sont nombreux parmi les sociétaires des coopératives d'entrepreneurs individuels, ou d'exploitants familiaux dans l'agriculture, la distribution, l'artisanat, la pêche, les transports.

Dans leur forme, ces emplois ne semblent pas présenter de spécificité.

Philippe NICOLAS et Claude VIENNEY ③ montrent cependant que le mode d'organisation et de gestion coopérative met en œuvre des mécanismes de maintien et de création d'emplois qui confèrent à ceux-ci une originalité.

L'identité formelle et la conformité aux normes courantes du marché du travail suppriment les problèmes théoriques d'identification et de repérage ; les difficultés de chiffrage proviennent surtout de l'inexistence de statistiques homogènes, exhaustives et centralisées. En revanche, les mécanismes générateurs d'emplois dans l'économie sociale fonctionnent probablement selon une logique spécifique qu'il conviendrait de qualifier.

Ces emplois ne constituent cependant qu'une partie de la force de travail dont dispose l'économie sociale. Limiter l'emploi dans ce secteur aux seuls emplois classiques conduirait à une sous-estimation de la force de travail qui s'y emploie.

A l'autre extrémité du spectre des modalités du travail dans le tiers secteur se situe le bénévolat ; entre emplois permanents à plein temps, rémunérés, et le bénévolat intégral, s'échelonne une variété de situations intermédiaires, plus ou moins indemnisées et plus ou moins précaires.

1.2. - *Le bénévolat*

Le bénévolat se rencontre dans les trois catégories d'organismes de l'économie sociale : il existe dans les mutuelles, dans les SCOP, et représente un apport de force de travail considérable pour les associations.

Dans les mutuelles, les administrateurs sont statutairement des bénévoles. On ne dispose pas de statistiques d'ensemble pour la France, mais dans la région Midi-Pyrénées les Sociétés Mutualistes emploient 7 500 administrateurs bénévoles pour 2 200 salariés ④. Une comparaison entre volume de travail bénévole et volume de travail rémunéré ne peut bien entendu pas se contenter d'un simple rapprochement d'effectifs. Elle requiert en outre la prise en compte des fonctions assurées, des compétences apportées et du temps de travail fourni.

Le bénévolat existe aussi dans les SCOP. Jean GAUTIER ⑤ cite l'exemple des associés extérieurs ou des salariés élus qui y exercent à titre bénévole des fonctions administratives ou de gestion.

Le bénévolat permet aux associations, surtout petites et moyennes employant moins de 15 salariés, de fonctionner. Dans la circonscription d'Orléans 215 associations ont bénéficié en 1982 d'un effectif de 3 000 bénévoles fournissant en moyenne 2 heures de travail par semaine, alors qu'elles rémunéraient 350 équivalents emplois à plein temps. La quantité moyenne de travail fourni bénévolement par semaine s'échelonne entre 12,3 heures et 78,8 heures ⑥. Les associations couvertes par cette enquête bénéficient inégalement du travail bénévole qui représente en équivalent emploi au minimum un tiers temps, au maximum deux plein temps.

Ces statistiques, partielles certes, donnent néanmoins une indication de l'importance du travail non rémunéré pour le fonctionnement des associations : celles qui bénéficient d'un équivalent tiers temps ont un budget annuel inférieur à 10 000 francs, un tiers temps rémunéré au SMIC représente pour elles plus de deux fois leur budget annuel. Celles qui bénéficient de travail bénévole équivalent à deux emplois à plein temps ont un budget annuel compris entre 100 000 F et 300 000 F. Deux emplois rémunérés au SMIC représentent alors la totalité des ressources annuelles des plus petites de cette catégorie d'associations et le tiers du budget des plus grosses.

Dans cette mesure, on peut avancer que le travail bénévole constitue pour les associations une spécificité de leur mode de fonctionnement.

On peut cependant se demander si le nombre d'heures constitue une base suffisante pour comparer travail bénévole et travail rémunéré dans les associations. Une typologie des fonctions exercées par les bénévoles selon les secteurs d'activité des associations permettrait une analyse plus fine du rôle économique du bénévolat et de son degré de comparabilité à un facteur de production.

L'enquête sur la circonscription d'Orléans ne permet pas de dresser une telle typologie, mais il est probable que dans les secteurs les plus représentés dans l'échantillon, culture et vie sociale, enseignement et formation, santé et interventions sociales, le travail bénévole y soit inégalement réparti et y joue un rôle différent.

1.3. - Les situations intermédiaires entre emplois classiques et bénévolat intégral

Les situations intermédiaires du travail dans les associations présentent une grande diversité tant au plan de la précarité qu'au plan de la rémunération. On y trouve des personnels détachés ou délégués, des emplois à temps partiel, des emplois à durée déterminée, des vacataires, des stagiaires, des travailleurs indépendants.

Les associations ne détiennent pas l'exclusivité de ces formes de travail atypiques, tous ces statuts se trouvent dans le reste de l'économie, inégalement répartis et à des degrés divers. Ils sont cependant particulièrement fréquents dans les associations au point de constituer pour certaines d'entre elles les seules formes de travail qu'elles rémunèrent. C'est peut-être la conséquence d'un effet de taille qui n'autorise ni ne justifie l'emploi d'un salarié permanent à temps plein. Il n'en reste pas moins, qu'à ce titre, l'emploi dans les associations présente une spécificité qui les démarque des autres secteurs de l'économie sociale, des entreprises du secteur capitaliste et des organismes du secteur d'Etat.

On peut cependant se demander si la précarisation croissante de l'emploi dans toute l'économie ne gomme pas en partie cette spécificité, et si parallèlement, cet état de fait ne contribue pas à renforcer le rôle des associations en matière de création d'emplois.

Les personnels détachés ou délégués ont un statut particulier en ce sens seulement que l'organisme employeur est distinct de l'organisme payeur. Cette distinction sensible pour l'organisme employeur, peut être insignifiante pour le salarié tant au plan de la rémunération que de la sécurité de l'emploi et des avantages sociaux auxquels il a droit. Le repérage des personnes bénéficiant de ce statut est important pour la connaissance des flux d'emplois dans l'économie sociale. Leur identification peut cependant poser problème lorsque, soit l'organisme employeur, soit l'organisme payeur omet de les déclarer, le premier parce qu'il ne supporte pas le coût de leur travail, le second parce qu'il n'en bénéficie pas. A l'inverse on risque un double compte lorsque les deux les déclarent.

Le travail à temps partiel : il apparaît comme une variante du salariat à plein temps : le contrat est de même type mais diffère par le nombre d'heures de travail hebdomadaire dues par le salarié. Ce type de contrat répond à la logique des employeurs qui désirent disposer d'un volume d'heures de travail correspondant aux besoins de leur activité et aux possibilités de leur budget. Il satisfait les salariés à des degrés divers et concerne surtout les femmes qui occupent plus fréquemment un emploi à temps partiel.

Si l'on se réfère aux résultats de l'enquête sur l'emploi dans le secteur associatif menée en Seine et Marne (7), 39 % du personnel des associations employant de 1 à 15 salariés travaille à temps partiel, 20 % des hommes et 48 % des femmes. L'importance du temps partiel dépend de la nature de la profession exercée et de la place des travailleurs dans l'échelle des catégories socio-professionnelles. Le temps partiel est plus fréquent dans les professions de la santé et du travail social qui occupent 42 % du personnel salarié des petites associations dont environ la moitié travaille à temps partiel.

Dans les autres professions qui occupent 58 % des effectifs, environ la moitié des secrétaires et du personnel de service travaille à temps partiel. Ces deux catégories sont féminisées à plus de 80 %. En revanche, le taux de féminisation est aussi élevé pour les employés mais le temps partiel y est rare.

Le temps partiel, plus fréquent dans les associations, existe aussi dans les mutuelles : en Midi-Pyrénées on décompte 7 emplois à temps partiel dans les sociétés mutuelles pour 226 emplois à plein temps ④. Par ailleurs, ce type d'emploi se développe dans le reste de l'économie.

L'emploi à durée déterminée

Statut précaire du simple fait qu'il peut ne pas être renouvelé au terme du contrat, il possède pendant la durée de celui-ci des caractéristiques proches de celles du salariat classique depuis la promulgation des lois Auroux en 1982. En Seine et Marne, les salariés embauchés sur contrat à durée déterminée sont plus nombreux dans le secteur des soins et services sociaux, particulièrement dans les activités d'hébergement et les activités d'aide et d'accueil. On les trouve moins nombreux et par ordre décroissant dans les activités économiques, dans l'enseignement, la recherche et la formation, dans les activités socio-culturelles.

Les vacataires réguliers constituent une population hétérogène. Il faut distinguer les vacataires exerçant par ailleurs un emploi permanent et pour qui les heures de vacation représentent un complément de revenu, et les vacataires pour qui les vacances représentent la source principale de revenu. Ces derniers sont alors dans une situation précaire, leur travail ne leur garantit ni sécurité de l'emploi, ni couverture sociale complète, ni tous les avantages sociaux du travail salarié (congés payés, congés maladie par exemple). Dans ce cas, comment analyser le statut du vacataire?

Il s'apparente à la fois à une forme d'emploi précaire pour des professionnels exerçant un métier dans des domaines où les débouchés sont rares et les places chères, à une forme de temps partiel et à un succédané d'un emploi salarié permanent que ni l'activité ni les ressources de l'association ne permettent de créer. Les vacataires réguliers sont nombreux dans les associations, dans le secteur de l'animation, plus particulièrement dans les activités socio-culturelles, et dans les activités d'enseignement, de recherche et de formation où ils représentent dans certains cas la seule forme de travail rémunéré. Dans ces mêmes domaines d'activité, lorsque celle-ci est assurée par une administration, les travailleurs vacataires sont nombreux.

L'analyse quantitative de ces emplois appelle une mise en garde : dans le cas où il y a cumul d'employeurs, il convient de ne pas identifier effectifs employés et nombre d'emplois, les premiers pouvant être largement inférieurs aux seconds.

Une analyse qualitative de ces différentes formes d'emploi nécessiterait une étude longitudinale permettant de mieux cerner leur degré de précarité. En effet, des contrats à durée déterminée reconduits dans le temps sont moins différents des emplois à durée indéterminée qu'ils ne le paraissent en coupe instantanée. De même, la précarité de la situation des vacataires doit être appréciée à la lumière du volume d'heures de travail qu'ils fournissent, du nombre d'employeurs qu'ils ont, de leur ancienneté et de l'âge de l'organisme qui les emploie.

Les vacataires occasionnels ont un statut comparable à celui des travailleurs saisonniers. Leur embauche dépend des fluctuations de l'activité dans les domaines bien typés : agriculture, tourisme social, hôtellerie, activités socio-culturelles. Le travail saisonnier ou occasionnel s'apparente à une forme de travail à durée déterminée assorti d'avantages en nature (hébergement, nourriture, transport) qui atténuent la faiblesse de la rémunération en espèces.

Les stagiaires représentent une forme de travail intermédiaire entre le bénévolat et le travail à durée déterminée. Ils fournissent du travail non rémunéré (ils reçoivent tout au plus une indemnité qui par sa faiblesse ne peut être considérée comme une rémunération normale du travail fourni) pendant une durée fixée à l'avance. Il diffère du bénévolat dans la mesure où, en contrepartie de son travail le stagiaire reçoit une formation "sur le tas", et acquiert des connaissances qui pourront ultérieurement être monnayées sur le marché. Le bénévole, lui, met à la disposition de l'association des compétences et une expérience antérieurement acquises qui lui procurent, au sein de l'organisme qui l'emploie, un statut et une reconnaissance sociale, que n'a généralement pas le stagiaire.

Les stagiaires sont particulièrement nombreux dans le secteur des soins et services sociaux, dans les activités sanitaires et curatives et dans les activités d'insertion et de réinsertion. On les trouve aussi, moins nombreux, dans les activités socioculturelles.

Les travailleurs indépendants employés par les associations sont rémunérés sur honoraires approximativement au taux du marché correspondant à leur qualification (1).

L'enquête en Seine et Marne révèle un très fort pourcentage de travailleurs indépendants dans les activités d'enseignement, de recherche et de formation. Dans certaines activités, dont les disciplines sportives, leur effectif est largement sous-estimé parce que cette forme de travail s'apparente au travail "au noir" et n'est pas rapportée dans les questionnaires d'enquête.

Travail "au noir" lorsque le travailleur indépendant est rémunéré par l'association mais non déclaré, ou bien "troc" lorsque l'association met à la disposition du travailleur indépendant ses locaux et son équipement pour qu'il exerce à titre personnel son activité professionnelle, en contrepartie d'heures de travail gratuites pour produire des services identiques au bénéfice des membres de l'association.

Rendre compte de la réalité du travail dans l'économie sociale, et plus particulièrement dans les associations, nécessite l'adoption d'un certain nombre de conventions en rupture avec la notion classique de l'emploi sur le marché du travail.

2. - LA NOTION D'EMPLOI DANS L'ECONOMIE SOCIALE

Si l'on veut rendre compte du volume de facteur travail engagé dans le processus de production des organismes de l'économie sociale ne convient-il pas d'élargir la notion courante d'emploi pour pouvoir y intégrer les heures rémunérées des personnes occupant des statuts intermédiaires et les heures non rémunérées des travailleurs bénévoles ? Peut-on les exprimer en termes d'équivalent emploi, les rendant ainsi quantitativement comparables aux emplois permanents classiques tout en ayant soin de préciser, au plan qualitatif, les limites de l'équivalence.

2.1. - Les heures de travail rémunérées

Les associations qui rémunèrent une multiplicité d'heures de travail produisent, grâce à elles, une variété de services marchands ou non marchands. Ces formes de travail "en miettes" correspondent aux besoins et aux possibilités financières de chacune d'entre elles ; ensemble, ces heures forment l'équivalent d'emplois pour le secteur associatif. S'inscrivant dans un processus de croissance, certaines peuvent se muer emplois permanents.

Toujours au plan quantitatif, le travailleur vacataire, à temps partiel ou embauché sur contrat à durée déterminée qui multiplie le nombre de ses employeurs exerce une activité pouvant lui permettre de subsister. Il ne se considérera pas au chômage. A ce titre il occupe un équivalent emploi, même si par ailleurs il cherche à consolider son statut.

Cette procédure d'agrégation d'heures en équivalent emplois ne doit bien entendu pas se limiter à un simple cumul d'heures sans distinction de la nature du travail accompli. Elle doit aussi rendre compte de la diversité des compétences et des fonctions respectives des travailleurs non permanents.

(1) - Il ne s'agit pas ici des travailleurs indépendants, entrepreneurs individuels, qui occupent dans l'économie sociale des emplois non salariés dont il a été question plus haut.

2.2. - Les activités bénévoles

La traduction d'heures de bénévolat en équivalent emploi peut paraître plus contestable, et si le principe est admis il reposera sur une base plus fortement conventionnelle.

On peut en effet s'interroger sur la légitimité d'assimiler emploi et activité bénévole. Le rapprochement de ces deux notions peut paraître paradoxal : l'absence de contrepartie monétaire, l'engagement volontaire, le contrat moral qui en résulte dont le non respect échappe à toute sanction sont autant d'éléments qui opposent le statut du bénévole à celui du salarié.

L'activité bénévole dans une société marchande n'est possible que si le travailleur bénévole dispose d'une autre source de revenus lui permettant de subsister. Ses revenus lui sont versés par les administrations, les entreprises ou les ménages. L'apport de travail bénévole participe alors de la redistribution et constitue un transfert des ménages aux organismes de l'économie sociale.

L'activité bénévole peut représenter pour les hommes et les femmes qui l'exercent un moyen d'échapper (partiellement, au moins) au rôle que le marché du travail leur impose parce qu'il ne les emploie pas ou ne les emploie plus, ou encore parce qu'il ne leur procure pas la reconnaissance sociale à laquelle ils aspirent.

Le bénévolat apparaît alors intermédiaire entre travail et loisir. Ces caractéristiques semblent incompatibles avec celles de la notion d'emploi.

Sous prétexte que l'activité bénévole est source de satisfactions personnelles pour celui qui l'exerce, faut-il en conséquence s'interdire, dans tous les cas, de la traduire en termes d'équivalent emploi ? Une telle démarche ne conduirait-elle pas à sous-estimer le volume de la force de travail mis à la disposition de l'économie sociale, et tout particulièrement des associations ?

Au plan quantitatif, ne peut-on admettre, sous certaines conditions, la légitimité d'une assimilation d'activités bénévoles à un apport de facteur de production ? Il conviendrait de définir des critères opérationnels permettant de départager le bénévolat "productif" de celui qui ne l'est pas.

Un critère pourrait être l'existence d'un équivalent rémunéré potentiel au travail bénévole. La fonction économique du bénévolat serait alors comparable à celle de l'aide familiale au sein d'une entreprise individuelle, ou à celle du travail domestique au sein d'un ménage. Dans ces exemples, le travail se traduit par une production (marchande ou non marchande) mais ne reçoit pas de validation sociale sous forme de rémunération directe.

Une condition nécessaire pour autoriser la conversion d'activités bénévoles en flux de travail et en équivalent emploi repose sur l'hypothèse d'une substituabilité potentielle. Lorsque le bénévolat est structurellement établi comme tel, immuable en emploi rémunéré, ou lorsque le bénévole se limite à une fonction représentative qui lui est conférée *intuitu personae*, alors il paraît abusif de traduire l'un dans l'autre.

Cette condition n'est peut-être pas suffisante. Au plan qualitatif, le rôle du bénévolat peut être ambigu : il peut, selon les cas, générer des emplois, ou au contraire en supprimer.

Lorsqu'il génère des emplois il s'apparente à un double titre à un apport de force de travail. Dans les associations la permanence des emplois s'établit au fur et à mesure du développement de leurs activités, elle n'est pas acquise au départ. Lorsque le temps de travail demandé au bénévole s'allonge, on assiste souvent à la transformation de son statut en celui de salarié permanent. Lorsqu'il constitue une condition même d'existence pour certaines associations, ou bien lorsqu'il s'inscrit dans une dynamique de croissance il peut favoriser l'émergence d'emplois, ou la transformation de statuts précaires en emplois permanents. Il peut contribuer à faire franchir à l'association le seuil critique qui autorise l'embauche du premier salarié.

Lorsque le travail bénévole se substitue à une forme de travail rémunéré pour fournir des services devenus trop coûteux ou auxquels, par choix, on en a préféré d'autres, les uns disparaissant devant la promotion des autres, le bénévolat n'est pas créateur d'emplois. Au contraire, il entérine la suppression de certains d'entre eux. Devient-il pour autant non productif et faut-il l'exclure de la mesure des flux de travail ?

L'inscription du travail bénévole dans un processus dynamique de création d'emplois doit-elle constituer un second critère pour identifier les heures de travail bénévole qu'il convient de prendre en compte dans la mesure de l'emploi ?

Une réponse à cette question nécessiterait une analyse empirique des fonctions bénévoles dans les organismes où elles s'exercent. La connaissance de l'emploi dans l'économie sociale ne se limite pas à un problème d'identification et de comptage, mais doit savoir intégrer une dimension qualitative permettant de rendre compte de sa potentialité à générer des emplois permanents.

II - MESURER L'EMPLOI ?

1. - L'AMBITION

Le statisticien est ici placé en situation paradoxale. Pour mesurer, il doit identifier, enregistrer, classer, compter, agréger. Il souhaite opérer dans un univers délimité, manipuler des variables et des caractères explicites et stables. Soucieux de comparabilité, et d'efficacité, il privilégie les méthodes, normes et outils éprouvés et opératoires sur les autres activités. Préoccupé de cohérence et d'homogénéité, il cherche à traiter l'économie sociale comme un sous-ensemble, à articuler ses caractéristiques propres avec des références globales.

Les acteurs de l'économie sociale ou les réflexions qui lui sont consacrées, tout en déplorant l'insuffisance de la mesure statistique, semblent souvent s'ingénier à en compliquer la réalisation. Le champ ? On insiste sur son hétérogénéité : sa cohérence transcenderait les catégories usuelles d'activité, de formes institutionnelles et juridiques. L'emploi ? On souligne ses spécificités, le danger à vouloir l'intégrer aux normes habituelles du salariat. Ainsi volontariat et bénévolat ne seraient pas réductibles au rapport contractuel entre employeur et employé, génération d'un revenu contre prestation d'un travail. Ainsi des formes particulières d'emploi, de statut, de rémunération seraient légion, dessinant un continuum de l'activité sociale "desintéressée" à l'activité salariée "classique".

L'identité de l'économie sociale serait d'abord particularismes et spécificités.

L'univers statistique paraît dès lors peu balisé, les critères usuels peu opératoires. Comment s'étonner des lacunes constatées, quand un cadre cohérent et intégré de description de l'emploi reste à définir. Comment ne pas rester perplexe devant les chiffres déjà avancés pour quantifier celui-ci, quand des données d'origine et de date différentes s'avèrent identiques, ni leur signification (quels effectifs ?) ni leur additivité n'étant explicitées et ne semblant avoir été contrôlées.

La première question posée à propos de l'emploi : "Combien ?" révèle déjà l'inadéquation de l'appareil de mesure. Un premier objectif doit donc viser un dénombrement plus rigoureux des emplois, qui assure une cohérence interne dans un champ très diversifié (exhaustivité et additivité) et une évaluation du poids de l'économie sociale dans l'ensemble national (comparabilité). La construction du compte satellite doit intégrer cette description ordonnée des flux "physiques" de forces de travail articulée avec celle des flux monétaires et financiers.

Cette ambition reste toutefois insuffisante au regard de l'interrogation sous-jacente : quel est l'apport de l'économie sociale à l'emploi total ? Outre compter des emplois, il reste à les caractériser, à valider l'existence éventuelle d'une politique sociale spécifique. Cette analyse n'a guère été menée en dehors de monographies descriptives et de travaux expérimentaux consacrés aux associations.

Décrivant les types de professions et de fonctions, les rémunérations et les coûts induits, les mouvements d'emplois en liaison avec l'activité productive, elle devrait conduire à terme à un "bilan social" de l'Economie Sociale. Ainsi pourrait être fondée une originalité souvent avancée : une pratique de l'emploi régie par des critères et des contraintes distincts de ceux en vigueur dans le reste de l'économie.

2. - LES DIFFICULTES

Une évaluation quantitative se heurte à des difficultés liées au mode de délimitation de l'économie sociale : ensemble d'organisations qui ne se repèrent strictement ni par un statut juridique, ni par des activités économiques, ni par une composition sociale, mais plutôt par une combinaison de ces trois dimensions, déterminant leurs propriétés caractéristiques et donc leur "esprit" au sens sociologique de ce terme (8).

Dès lors, l'utilisation des sources, nomenclatures et unités usuelles nécessite au moins adaptations et approfondissements méthodologiques.

2.1. - Compter

La pauvreté déjà relevée de l'information statistique résulte certes d'imperfections dans les systèmes d'information, mais exprime une difficulté plus fondamentale : que compter et comment compter ? Autrement dit, quels employeurs et quels emplois mesurer ?

Au niveau employeur, sans rouvrir le débat sur l'appartenance à l'économie sociale, des bornes sont fixées : la mesure doit être limitée à l'emploi directement généré par les organismes producteurs, spécifiques et assimilés (1). L'emploi lié à l'activité de ces organismes, ou même induit par celle-ci, relève d'analyses complémentaires mais distinctes : sociétés contrôlées par les organismes de l'économie sociale, emploi chez les sociétaires entrepreneurs individuels, mouvements d'emplois dans les activités amonts ou aval, etc. La mise en évidence des liens entre coopération et évolution de l'emploi chez les entrepreneurs individuels de la distribution ou de l'agriculture constitue par exemple une démarche extrêmement féconde, mais relevant d'autres méthodes (3).

Vis-à-vis des emplois à prendre en compte, l'arbitrage peut être formulé en termes de seuils. S'il existe une distribution continue depuis des activités bénévoles et intermittentes jusqu'à des emplois salariés à durée indéterminée à temps complet, l'enregistrement doit comporter un plancher : en volume minimum d'activité pour être comptabilisée comme emploi, mais aussi en nature. Une pratique individuelle d'"activité sociale" peut être considérée comme pure pratique de "loisir", de sociabilité, etc., ou à l'inverse intégrée comme facteur de production de l'économie sociale. Des critères de partage sont nécessaires : existence ou non de contreparties salariales ou assimilables à une rémunération, pérennité de l'activité, appréciation de sa contribution productive à l'organisme, engagement pour compte propre ou pour compte d'autrui, etc.

L'énoncé de tels critères appelle des approfondissements sur la notion d'emploi, sur les rapports à établir entre utilité, reconnaissance, validation (monétaire ou non) des engagements des personnes. Ils s'intègrent dans les réflexions d'ensemble menées sur l'articulation entre marchand et non marchand pour la production, le travail et leur contreparties. Ils ne doivent toutefois pas masquer l'identité formelle de l'emploi salarié à l'intérieur et hors de l'économie sociale. Celle-ci paraît bien comporter une majorité d'emplois intégrables dans les catégories usuelles : conditions d'emploi (temps complet, partiel, intermittent), statuts (indépendants, salariés avec d'éventuelles formes de précarité), rémunérations (salaires, indemnités, avantages en nature, revenus non salariaux), etc. La plus grande part du volume d'emploi doit pouvoir être évaluée au prix d'aménagements des procédures habituelles quitte à expliciter des conventions restrictives quant au champ ainsi retenu.

"Comment compter ?" devient alors surtout un problème de repérage des organismes employeurs. L'utilisation du système statistique existant dépend de cette possibilité (voir annexe) :

- l'exploitation statistique des déclarations administratives des organismes employeurs à l'administration, surtout fiscale (type BIC ou DAS), produit des fichiers structurés à partir de cette relation fonctionnelle : ne sont enregistrées que les unités relevant de la réglementation concernée (limitation du champ), ne sont saisies que les caractéristiques institutionnelles de ces unités (activités principales exercées, forme juridique, régime déclaratif, etc.). L'identification des organismes de l'économie sociale ne peut y être réalisée directement : il n'existe pas de correspondance entre critères d'appartenance à l'économie sociale et activité économique ou forme juridique. Au contraire, les formes sociales diverses associées aux coopératives par exemple, jouent un rôle de masque qui rend très incertaine la constitution d'un sous-champ.

(1) - Cf. J.L. WEBER "Esquisse pour un compte satellite de l'économie sociale". colloque ADDES. juin 1983. Les organismes spécifiques sont les mutuelles, coopératives et certaines catégories d'associations. Les organismes assimilés ont un fonctionnement les apparentant aux organismes spécifiques, mais l'adhésion y est institutionnelle et non pas volontaire (ex : les comités d'entreprises). Organismes spécifiques et assimilés constituent les organismes producteurs, se distinguant notamment des sociétaires individuels (y compris entrepreneurs individuels).

- le lancement d'enquêtes spécifiques auprès des organismes producteurs buterait sur une difficulté très voisine : la disposition d'un fichier répertoire de lancement. Un répertoire national comme SIRENE présente actuellement les mêmes inconvénients : le mode d'enregistrement et de description des unités exclut une sélection directe des unités de l'économie sociale.

Au nombre des opérations nécessaires au dénombrement doit donc figurer la constitution d'un mode de repérage pratique des organismes de l'économie sociale au sein de l'univers des entreprises et établissements. Il ne peut être "in fine" que d'ordre juridique, à partir des trois types principaux (coopératives, mutuelles, associations gestionnaires), qu'il s'agit de rendre identifiables dans les modes usuels de classement.

2.2 - Classifier

Ces difficultés à délimiter pratiquement le champ de la mesure se retrouvent quand il s'agit de le structurer. Repérer un sous-univers spécifique (l'identité de l'économie sociale) et le décrire (la composition de l'économie sociale) requièrent un mode de classement des unités : d'où la construction de nomenclatures.

Les emplois sont classés à partir des caractéristiques des organismes employeurs. Ceux-ci sont classés suivant leur activité économique ou leur situation institutionnelle (forme juridique, statut). La nomenclature d'activités économiques (NAP) ne peut, même au niveau 600, servir à repérer les organismes de l'économie sociale mais reste un outil central de classification. Son utilisation est toutefois délicate dans des activités de services où ces organismes sont concentrés : la séparation entre marchand et non marchand implique des conventions difficiles à appliquer compte-tenu de la complexité des circuits de financement, du rôle des subventions et aides diverses, de la nature des biens et services produits en rapport avec la raison sociale affichée.

En outre, identifier l'activité économique de l'organisme n'explicite pas dans tous les cas la fonction qu'il remplit. La distinction entre activité économique (branche) et fonction, qui conduit à l'emploi de deux nomenclatures distinctes pour les administrations publiques, est très dépendante du degré de finesse des classements. Telle quelle, la NAP n'autorise pas l'économie d'un classement par fonctions. L'originalité d'un compte satellite réside dans le classement homogène d'activités par ailleurs dispersées dans plusieurs sous-ensembles. Son intérêt réside dans la cohérence de ce classement avec les instruments centraux, permettant de raccorder le domaine (du compte) aux flux d'ensemble. Il sera alors nécessaire de procéder à une ventilation fine des activités des organismes (1). Ainsi pourront être constituées, par réagrégation spécifique de ces classements élémentaires, des nomenclatures adaptées au domaine de l'économie sociale et fonctionnellement significatives, tout en restant cohérentes avec la NAP pour permettre raccords et comparaisons (9).

Quant aux caractéristiques institutionnelles des organismes employeurs, elles doivent être intégrées dans une nomenclature générale et stable. En effet, les débats sur l'appartenance au secteur de l'économie sociale ont montré que des situations périphériques (associations non gestionnaires, C.E., organismes para-publics, etc.) ne rencontrent qu'un consensus tout relatif, et que les références sont évolutives (institutionnalisation récente des coopératives d'artisans par exemple). Plutôt que l'élaboration d'une nomenclature spécifique des organismes de l'économie sociale, c'est vers leur intégration dans une classification adaptée des formes juridiques que l'effort doit être porté.

Les emplois sont également classés d'après leurs caractéristiques propres et / ou celles des personnes qui les occupent : nomenclature des emplois stricto-sensu, ou plus souvent nomenclature de catégories socio-professionnelles (CSP puis PCS ... (2)).

Celle-ci est souvent complétée et précisée par croisement avec un code de statut (3).

(1) En particulier parmi les organismes à but non lucratif (marchands et non marchands) de l'action sociale, des services récréatifs, culturels et sportifs et des services divers.

(2) La nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) remplace depuis 1982 l'ancien code des catégories socio-professionnelles (CSP) en vigueur depuis 1949. Elle se substitue aussi aux précédentes nomenclatures des emplois, des professions, des métiers, des activités individuelles.

(3) Un code "statut" distingue salariés et non salariés, le caractère public ou privé de l'employeur, la situation du non salarié (aide familial, indépendant employeur ou non), celle du salarié (emploi précaire, etc.).

Selon toutes probabilités, l'articulation de la PCS et d'un code "statut" fournit une référence adéquate de classement pour les emplois de l'économie sociale. La PCS permet une délimitation entre "public" et "privé", mais est moins discriminante pour isoler salariés et non salariés ⑩. En particulier les "professions intermédiaires" requièrent une codification très détaillée (à "quatre chiffres") pour séparer salariés et indépendants dans les professions de la santé, de l'enseignement et de l'action sociale : on y trouvera nombre des emplois du secteur associatif notamment. L'adjonction éventuelle d'une approche "statut" peut préserver l'usage de catégories socio-professionnelles plus regroupées ainsi qu'un classement par types de précarité d'emploi, nécessaire également dans le secteur associatif au moins.

2.3. - Agréger

Plus la diversité des unités statistiques est grande et significative, plus la nécessaire agrégation porte le risque de pertes d'informations voire de déformations de celles-ci. En matière d'emploi et d'économie sociale, ceci signifie qu'on ne peut impunément sommer un cadre du Crédit Agricole avec un emploi précaire à temps partiel d'une association d'initiative locale. L'exemple est caricatural, mais résume la double impasse à éviter. D'un côté, ne pas additionner (ni comparer) des unités de signification trop différente, problème classique qui n'est que partiellement résolu par l'utilisation de nomenclatures. Celles-ci permettent de classer les unités statistiques et par là même de les différencier. Encore faut-il assurer à l'unité elle-même une cohérence : classer des emplois par catégorie socio-professionnelle n'a guère de sens si ceux-ci correspondent à des engagements par trop différents, ne serait-ce qu'à cause du temps de travail réalisé durant la période d'enregistrement. Par ailleurs, il s'agit d'éviter les doubles comptes, en enregistrant plusieurs fois un même emploi, ou un même individu à activités multiples. L'enquête du Centre d'Études de l'Emploi sur le secteur associatif ⑦ met en lumière l'extrême diversité des affiliations et des statuts pouvant caractériser les actifs d'une association, y compris une même personne exerçant une même fonction.

Au stade initial d'enregistrement des emplois, les données publiées sur le salariat dans l'économie sociale paraissent souvent en deçà des conditions minimales d'additivité. Elles sont élaborées par sommation de dénombrements partiels, les uns à une date donnée, d'autres pour une période donnée, d'effectifs moyens sur une période, etc. Il faut en premier lieu assurer une cohérence dans l'unité de compte. Quelque soit la période de référence, l'évaluation de la "quantité" d'emploi (le volume) doit permettre de dépasser la diversité des situations individuelles : la mobilité des individus, la multiplication des formes et conditions particulières d'emplois (temps partiel, intermittent, à durée déterminée, stages, etc) imposent leur conversion en un "équivalent général". L'usage d'une unité commune, de type année-travail, permettra alors l'agrégation et la comparaison.

Ni au sein de l'économie sociale, ni en la comparant au reste de l'économie, "un emploi égale un emploi". Mesurer le volume de l'emploi ou décrire ses caractéristiques requièrent tous deux un travail de mise en cohérence : dans l'agrégation d'emplois par unités de temps de travail, dans le classement d'emplois dans des modalités exclusives et discriminantes. Autant dire que la mesure de l'emploi ne se réduit pas à organiser la collecte de comptabilités élémentaires, mais passe par leur transformation.

3. - LES CHOIX ET PRIORITES

L'exposé des difficultés et lacunes n'implique pas la construction ex-nihilo d'un système d'information. Des sources statistiques existent (voir annexe) qui peuvent, ou pourront prochainement, fournir données et outils d'investigations complémentaires. Des réflexions sur les cadres et les concepts ont déjà été initiées, conduisant à des résultats encorés expérimentaux mais probants.

Un risque existe toutefois. L'économie sociale s'affirme comme entité originale, mouvante et novatrice. Son importance comme objet de recherche, liée à son enjeu dans le débat social, a crû depuis peu. Ces éléments, joints aux particularismes encore vigoureux de certains secteurs, pourraient conduire à prolonger par trop les investissements purement "qualitatifs", voir spéculatifs, au détriment de chiffres jugés réducteurs ou conceptuellement hasardeux.

Un parti de construction d'un compte satellite ne peut subordonner l'élaboration de séries statistiques à d'ultimes clarifications méthodologiques. Pas plus qu'il ne peut s'accomoder de données non cohérentes ou non contrôlées. Mener parallèlement chiffrage et approfondissements conceptuels nécessite dès lors des priorités : dans l'objet de la mesure, privilégier l'emploi le plus rapidement quantifiable, dans les moyens de la mesure, adapter les procédures existantes plutôt qu'élaborer des instruments alternatifs.

3.1. - Boucler un dénombrement

Il s'agit en quelque sorte d'une opération "année de base" : établir pour une année donnée une estimation la plus complète possible de l'emploi et construire des indicateurs d'évolution.

Mesurer l'emploi salarié. Tout en étant déjà enregistré, il constitue la majorité des emplois productifs (facteurs de production) ; à condition de prendre en compte tous les emplois ayant donné lieu à contrepartie salariale, quels que soient le volume presté ou son statut contractuel. Autrement dit doivent être incluses les diverses formes d'emplois précaires, les détachements, certaines "vacations" payées en salaire. Ceci correspond à l'extension théorique du champ des déclarations annuelles de salaires pour les emplois enregistrés. Couplées avec le répertoire SIRENE et ses divers codes d'identification, celles-ci doivent donc constituer le pivot de l'opération. Les enquêtes annuelles d'entreprise (surtout pour les coopératives), les sources d'origine fédérative ou d'administration de tutelle (mutuelles, coopératives de production, autres coopératives, associations gestionnaires dans certaines activités) et les enquêtes serviront alors d'instruments de contrôle et de complétion, à certaines conditions toutefois.

Repérer les organismes employeurs. Priorité doit être donnée à l'emploi d'un outil harmonisé. On a déjà souligné à plusieurs reprises qu'une nomenclature adaptée des formes juridiques peut remplir ce rôle, mais sa mise en œuvre opérationnelle ne va pas de soi :

- un examen de la nouvelle nomenclature prévue dans SIRENE doit vérifier sa validité au regard de nos préoccupations qui ne sont pas prioritairement celles des gestionnaires du répertoire.

- une promotion de son utilisation sera nécessaire ; tout d'abord auprès des gestionnaires des sources statistiques centralisées. Hormis les DAS, l'appariement systématique n'est pas prévu. Les EAE par exemple ne saisissent qu'une forme juridique très sommaire, sans "basculer" pour autant les codes SIRENE dans leurs fichiers. De telles procédures sont envisageables systématiquement au moins pour l'année "de base". Il serait également souhaitable d'intervenir auprès des organismes fédératifs ou de tutelle, afin d'instaurer une cohérence minimale de classement dans les fichiers et exploitations partiels. Cette harmonisation est un impératif pour utiliser de telles sources dans des travaux de sommation.

Définir des unités et modes d'enregistrement communs

Si le seuil d'enregistrement est l'emploi donnant lieu à DAS, les autres sources statistiques doivent être harmonisées avec un champ ainsi défini extensivement. Elles devraient comporter un double dénombrement - effectifs rémunérés dans l'année (somme des emplois enregistrés du 1.1 au 31.12) et effectifs rémunérés au 31.12 par exemple - une ventilation par condition d'emploi (temps complets, partiels, saisonniers) assortie d'une durée d'emploi (durée rémunérée pendant la période considérée). Ainsi sera garantie une cohérence minimale dans l'évaluation des effectifs et l'équivalence des emplois (équivalent temps complet, ou année-travail, etc).

Estimer l'emploi non salarié ? Celui-ci ne peut actuellement bénéficier d'une mesure statistique directe et exhaustive. L'emploi générateur de revenus monétaires non salariaux (travailleurs indépendants, entrepreneurs individuels) peut être partiellement approché par les EAE commerces et services ou par les déclarations fiscales (BIC et BNC). Mais doit-il être comptabilisé ?

L'affiliation d'entrepreneurs individuels à la coopération n'implique pas l'affectation de l'emploi (y compris les aides familiaux) à l'économie sociale. Sous réserve de choix ultérieurs, il doit être exclu du dénombrement, quitte à faire l'objet de travaux complémentaires (cf. 2.1. supra). Il a en outre été montré (7) que des associations pouvaient rémunérer des prestataires de services (enseignants culturels ou sportifs par exemple) opérant en "libéral", par des contreparties monétaires (revenus non salariaux), mais aussi par une moindre consommation de facteurs de production (prêts de locaux). En l'absence de résultats d'enquêtes directes (type enquête IGAS), estimer le volume "physique" de ces prestations est exclu. Il en va de même d'ailleurs des personnels détachés : dans une source "employeur" (type DAS), ils seront affiliés à l'organisme payeur et non utilisateur. Etant le plus souvent salariés du secteur public, ils ne seront pas inclus dans le champ.

Reste l'estimation de l'emploi de type bénévole. On peut dénombrer les administrateurs de mutuelle, non les bénévoles d'associations, l'évaluation du volume d'emploi étant encore plus problématique dans les deux cas. Plutôt que par une adaptation des enquêtes auprès des ménages, dont les résultats resteront d'ordre qualitatif, c'est à terme par généralisation, ou au moins extrapolation, des travaux régionaux (type ADDRES en Poitou-Charentes) ou partiels (type CEE ou IGAS) qu'une estimation globale peut être attendue.

3.2. - Perfectionner le cadre conceptuel

Un tel dénombrement, concentré sur l'emploi salarié, doit permettre d'évaluer le volume effectif d'emplois en termes comparables et de caractériser ceux-ci avec des critères usuels (PCS, conditions d'emploi, etc.). Ni les procédures d'agrégation, ni les modes de caractérisation ne sont toutefois exempts d'imperfections.

Ainsi, l'utilisation d'un "équivalent-général" par conversion simple des durées d'emploi n'est peut être pas la plus pertinente pour rapprocher salariés, non salariés et bénévoles. Elle fait par exemple abstraction de la distribution des horaires de travail. Ceux-ci constituent pourtant une contrainte liée au service rendu pouvant déterminer le type d'emplois requis. On ne peut ainsi considérer les durées d'emploi accomplies par 4 personnes de 18 h à 20 h comme strictement équivalentes à celle d'un salarié employé de 9 h à 17 h. Autrement dit, il reste à établir le lien existant entre certaines formes particulières d'emploi, y compris de type bénévole, et les caractéristiques de la production des organismes employeurs.

Parallèlement, la prise en compte du travail bénévole ne se pose pas seulement en termes d'équivalences dans la sphère marchande (cf. les travaux sur le travail domestique). Elle doit tenter d'appréhender les "effets" économiques du volontariat et du militantisme qui caractérisent, au-delà du seul bénévolat, nombre d'organismes et de fonctions dans l'économie sociale. On peut faire l'hypothèse en effet que ceux-ci induisent des normes particulières sur le plan de la productivité comme sur celui du coût du facteur travail. La productivité marginale résultant de fortes implications individuelles n'est certes pas directement quantifiable. De même la fourniture de travail (quasi) gratuit peut résulter d'arbitrages individuels entre rémunération monétaire et statut social comme mode de validation de la prestation. Spécifier de tels paramètres "subjectifs" peut toutefois s'avérer nécessaire pour une démarche d'ordre comparatif. A tout le moins ne peut-on postuler une quelconque indépendance entre les mouvements des emplois salariés et ceux des fonctions bénévoles. Une approche de type "longitudinal" (intégrant la dimension temporelle) devrait clarifier la dynamique liant les uns aux autres : complémentarité positive - l'accumulation de travail bénévole peut générer des emplois salariés durables - ou substituabilité concurrentielle - le travail bénévole n'est qu'un emploi banal "gratuit" qui pèse d'autant sur le volume d'emplois rémunérés et le niveau des rémunérations - etc.

De telles réflexions conceptuelles ne visent qu'à garantir la cohérence et la comparabilité dans l'évaluation du volume d'emploi dans l'économie sociale. Elles devraient être complétées par des investigations directes auprès des organismes, pour collecter les "bilans sociaux" ou élaborer des cadres similaires. Sans rechercher à ce stade l'exhaustivité, ni même la représentativité, il s'agit de valider les constats partiels et surtout qualitatifs déjà faits : dresser une typologie des emplois et caractériser les pratiques d'emploi. Outre l'enregistrement des flux (créations et suppressions), l'accent sera porté sur la stabilité et la durabilité des emplois, les qualifications et rémunérations relativement aux normes conventionnelles en vigueur dans l'ensemble de l'économie.

Ces travaux sont nécessaires pour fonder quantitativement la vitalité et l'originalité souvent proclamées de l'économie sociale : en montrant le poids du "tiers secteur" dans l'emploi total, mais en établissant aussi s'il apporte des réponses satisfaisantes non seulement pour les sociétaires et membres, mais également pour les personnes qu'ils emploient. Ils vont de toute évidence au-delà des cadres d'un compte satellite. Celui-ci fournira bases chiffrées et cadres conceptuels, tout en servant d'aiguillon dans la mobilisation et l'harmonisation de l'information.

ANNEXE : LES PRINCIPALES SOURCES STATISTIQUES

1. - LE REPERTOIRE SIRENE

Il est à l'origine des chiffres globaux avancés pour définir le poids de l'économie sociale. En dépit des restrictions méthodologiques explicitées (11), ceux-ci ont connu une fortune "médiatique" que leur qualité ne justifie pas. Rappelons simplement que SIRENE n'est pas, de façon générale, conçu pour une utilisation statistique, et qu'il l'est particulièrement peu dans le cas de l'économie sociale. Les conditions d'enregistrement..., de mise à jour et d'épuration des entreprises et des établissements n'autorisent pas actuellement un suivi précis des effectifs. Les procédures de classement font disparaître bon nombre d'organismes de l'économie sociale enregistrés sous des formes juridiques les rendant non repérables. Ainsi les données relatives aux coopératives sont-elles sous-estimées, alors que celles qui portent sur les associations sont vraisemblablement gonflées par un enregistrement incomplet de leur démographie.

Deux réformes importantes dans la gestion du répertoire sont susceptibles de l'améliorer considérablement. L'opération "SIRENE secteur public" y a introduit les organismes appartenant au domaine administratif, y compris leurs établissements secondaires (notamment dans l'enseignement, l'action sanitaire et sociale, les collectivités locales). Outre la complétion du champ, cette opération est l'occasion d'un "nettoyage" du fichier, qui a conduit à reclasser des organismes, de forme associative en particulier. Il est dorénavant possible de distinguer les établissements qui sont les plus directement des émanations de la puissance publique. L'opération "SIRENE 2" est une refonte complète de la gestion du répertoire, depuis les procédures d'enregistrement jusqu'à la caractérisation des unités. "SIRENE 2" devrait être opérationnel au début de 1986.

Quels peuvent être les apports attendus vis-à-vis de nos préoccupations ? Une meilleure qualité du répertoire (mises à jour, contrôles automatiques des codifications, suivi temporel) serrant de plus près la démographie des établissements et des emplois salariés, et une codification des unités à l'aide d'une nouvelle nomenclature des catégories juridiques. Celle-ci comportera trois niveaux : le plus fin permettra de repérer les coopératives à l'intérieur des formes sociales adoptées (S.A., SARL, etc.) en distinguant le type d'organisme (ex : SARL coopérative de consommation, de commerçants détaillants, union de sociétés coopératives etc.). Autrement dit le répertoire permettra une meilleure délimitation opératoire du champ de l'économie sociale. Une fois tranchées les situations à la marge, la statistique devrait disposer d'un outil plus efficace comme fichier de lancement, d'appariement et de contrôle et pour des exploitations directes à titre indicatif.

2. - LES ENQUETES ANNUELLES D'ENTREPRISES (E.A.E) ET LES B.I.C.

Elle couvrent actuellement la coopération agricole (production et commercialisation), l'industrie, le bâtiment, les transports, les commerces et les services. Elles enregistrent principalement des données comptables, mais toutes comportent des questions sur l'emploi : effectifs trimestriels, effectifs moyens annuels, effectifs au 31.12, pris et donnés en location. Plusieurs fournissent un volume d'heures travaillées et une répartition des effectifs par grandes catégories de qualifications, conditions d'emplois et statuts. Aux effectifs salariés correspondent rémunérations et avantages en nature.

Compte tenu du champ actuellement couvert, elles sont susceptibles d'aider surtout à la connaissance de l'emploi dans les coopératives. Le repérage de celles-ci est rendu malaisé, sauf dans l'agriculture (comprenant I.A.A. et commercialisation) par une codification des formes juridiques sommaire et différente d'une enquête à l'autre. Il n'est envisagé actuellement ni mise en œuvre d'une nomenclature unique, ni appariement systématique avec l'ensemble des données contenues dans SIRENE.

L'enquête sur les services est limitée aux services marchands moins les activités marchandes où les unités à but non lucratif sont trop nombreuses (1). Son extension à l'ensemble des activités de services, marchands et non marchands, un temps envisagée n'est pas programmée à moyen terme. L'examen réalisé à la demande du C.N.I.S. (2) concluait sur la nécessité d'une procédure spécifique articulant enquêtes lourdes pluri-annuelles sur gros échantillon auprès des administrations privées et enquêtes légères annuelles. Ces travaux n'ont pas été jugés prioritaires dans un contexte de restrictions budgétaires.

L'exploitation statistique des B.I.C n'est guère intéressante pour la mesure de l'emploi : si les déclarations fiscales comportent une codification assez précise de la catégorie juridique (suivant une nomenclature propre à la DGI et différentes de l'actuelle, et la future nomenclature de SIRENE !), les données se limitent aux effectifs salariés en fin d'exercice.

3. - LES DECLARATIONS ANNUELLES DE SALAIRES (D.A.S.)

Source pivot de la connaissance des salaires, les D.A.S sont également précieux pour celle de l'emploi salarié. Quasi exhaustifs sur le champ des secteurs privé et semi-public, ils donnent lieu à une double exploitation. L'exploitation "employeurs" donne pour les établissements des masses d'effectifs, de rémunérations, des coefficients de stabilité. L'exploitation "salariés" répartit salariés (convertis en année-travail) et rémunérations suivant la condition d'emploi, les catégories socio-professionnelles fines, le statut, le sexe, l'âge, etc. Les fichiers d'établissements sont appariés avec le répertoire SIRENE.

Les limites actuelles de la source sont propres au champ (emploi salarié et couverture inégale des activités non marchandes), au fichier (incertitudes dans l'enregistrement des durées d'emploi affectant le "bas" de la distribution des salaires) et aux codifications SIRENE déjà mentionnées. Des travaux en cours d'améliorations des traitements et des délais (actuellement n+ 3, voire n+ 4) et l'utilisation à venir de la nouvelle nomenclature de forme juridique laissent espérer la fourniture à coût modéré de données fiables et détaillées sur l'emploi et les rémunération caractérisant les organismes de l'économie sociale et les situant dans l'ensemble de l'économie.

(1) ex : terrains de camping, services récréatifs, culturels et sportifs

(2) Conseil National de l'Information Statistique (ex - CNS)

4. - LES ENQUETES AUPRES DES MENAGES

Ni le recensement de la population, ni l'enquête sur l'emploi de l'INSEE ne sont utilisables en l'état. La population recensée ou enquêtée n'est pas interrogée sur les caractéristiques de son employeur (en dehors de l'activité et du statut), pas plus que sur ses activités relevant du volontariat ou du bénévolat (activités dites "désintéressées" dans l'enquête emploi) ; l'introduction de questions sur le bénévolat associatif n'est pas programmée actuellement, l'accent étant porté sur les formes d'emploi précaire et d'inactivité. Un questionnaire complémentaire sera toutefois lancé lors de l'enquête de mars 1985 : s'adressant aux personnes âgées de 50 à 67 ans et ne travaillant pas (chômeurs, retraités ou préretraités) il comprendra des questions sur leur pratique associative et leur degré d'engagement. Les résultats attendus seront proches de ceux tirés des enquêtes sur les emplois du temps (INSEE), conditions de vie et aspirations (CREDOC), pratique culturelles (Ministère de la Culture) etc. Ces travaux ont été présentés lors d'un précédent colloque de l'ADDES (2). S'ils permettent une approche utile des activités en marge de l'emploi rémunéré, ils présentent actuellement une double limite : l'identification des activités relevant de l'économie sociale y est souvent malaisée du fait d'imprécisions dans les intitulés et de la diversité des nomenclatures d'exploitation, et l'estimation du "volume" d'activité correspondant reste très délicate à partir de ces seuls indicateurs de pratique individuelle.

On peut ici mentionner les enquêtes périodiques du Ministère du Travail sur les emplois d'initiative locale et sur les chômeurs créateurs d'entreprise (dont SCOP et autres formes coopératives). Elles éclairent également sur des mouvements d'emploi aux frontières de l'économie sociale.

L'utilisation sur un champ particulier d'enquêtes générales se heurterait en outre au problème classique de représentativité de l'échantillon. Marquée par la diversité des situations et l'importance des unités institutionnelles de petite taille, l'économie sociale peut difficilement constituer un "sous-échantillon" de populations enquêtées déjà réduites. C'est le cas notamment de la plupart des enquêtes auprès des ménages (comme l'enquête sur l'emploi de l'INSEE). Combiner quelques critères définira des effectifs peu nombreux rendant très incertains extrapolations et redressements, alors même que l'interrogation directe des personnes constitue une approche nécessaire pour des activités en marge du salariat.

5. - LES RAPPORTS DES ADMINISTRATIONS DE TUTELLE ET DES REGROUPEMENTS INSTITUTIONNELS

Le rapport du Conseil National du Crédit (institutions financières), de la Direction des Assurances (mutuelles d'assurance), de la Direction de la Sécurité Sociale du Ministère des Affaires Sociales (groupements mutualistes) fournissent les données de base pour des comptes annuels des organismes de l'économie sociale, mais contiennent peu ou pas d'informations sur l'emploi salarié et les administrateurs. Il en est de même pour les rapports des regroupements institutionnels : par exemple les documents du G.S.A.C.M. (mutuelles d'assurance), de la F.N.M.F. font état au plus des effectifs salariés à une date donnée. Ces institutions semblent toutefois à l'origine des données publiées dans le tableau récapitulatif "le poids socio-économique de l'économie sociale" abondamment reproduit dans diverses publications.

Il s'agira alors de remonter aux informations élémentaires détenues par ces organismes et vérifier s'il n'y a qu'insuffisance de moyens de traitement statistique ou véritablement carence dans la collecte de base.

6. - LES TRAVAUX STATISTIQUES SUR DES CHAMPS PARTIELS

Face à ces insuffisances dans les sources statistiques publiques et à la pauvreté des informations diffusées par les institutions, des travaux spécifiques ont été engagés qui fournissent ou fourniront prochainement des données sur l'emploi. Allant au-delà du seul dénombrement, ils s'attachent à évaluer le volume de l'emploi et à le caractériser. Outre les études déjà commentées lors des précédents colloques, mentionnons l'enquête sur les associations du secteur sanitaire et social réalisée à la demande de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), celle sur les comités d'entreprise et leurs organismes secondaires en cours à l'IRES (Institut de Recherche Economique et Sociale) pour le compte de plusieurs Ministères, et les travaux régionaux menés en Midi-Pyrénées (FONDA), Franche-Comté et Poitou-Charentes (ADDRES). Ces derniers revêtent un caractère d'enquête-pilote expérimentant les voies d'une approche directe et détaillée de l'emploi dans l'économie sociale.

REFERENCES

- ① La Mutualité dans l'Economie Sociale, FNMF
- ② L'Economie Sociale, T. Jeantet et R. Verdier, C.I.E.M., collection Tiers Secteur
- ③ Philippe Nicolas, Claude Vienney. Emploi et Coopératives d'entrepreneurs Individuels. Le Cas des Coopératives d'Agriculteurs, d'Artisans et de Commerçants. A.D.D.E.S. Colloque du 19 Juin 1985 "Emploi et Economie Sociale"
- ④ L'Economie Sociale en Midi-Pyrénées, 2ème partie, Bilan des Emplois, Fondes, Janvier 1984
- ⑤ Jean Gautier. "L'Emploi dans les SCOP" ADDES Colloque du 19 Juin 1985
- ⑥ Rôle Economique des Associations, Résultats de l'Enquête Pilote, - Ministère de l'Economie et des Finances, Direction de la Prévision, IFOP-ETMAR, Août 1984.
- ⑦ L'Emploi dans le secteur associatif, Emmanuelle Marchal, Centre d'Etudes de l'Emploi, Dossier de Recherche n°11, Décembre 1984.
- ⑧ C. Vienney. "Concepts et Champs de l'Economie sociale" Colloque ADDES - Juin 1983
- ⑨ D. Deruelle . La construction d'une nomenclature fonctionnelle des associations : un travail expérimental - Colloque ADDES - JUIN 1984
- ⑩ A. Desrosieres, L. Thevenot - Les mots et les chiffres : les nomenclatures socioprofessionnelles - Economie et statistique n° 110 - Avril 1979
- ⑪ P. Kaminski. Des chiffres pour l'économie sociale - Colloque ADDES - Juin 1983
- ⑫ E. Archambault. Les associations en chiffres - Colloque ADDES - Juin 1984