

MEMOIRE DE RECHERCHE :

L'ESS OU LE NOUVEL ELDORADO DES CADRES ENGAGÉS



SOUS LA DIRECTION DE
MATTHIEU HÉLY

RÉDIGÉ PAR
AMIVI-SIKA DOGBOLO

MASTER 2 SOCIOLOGIE : TRAVAIL, EXPERTISES, ORGANISATION ET
CONDUITE DU CHANGEMENT
2021-2022

Abstract:

Alors que les recherches sociologiques sur l'économie sociale et solidaire se concentrent majoritairement sur le travail associatif, ce mémoire porte principalement sur l'analyse des nouvelles structures se décrivant comme relevant de ce champ spécifique de l'économie. Plus précisément, il s'agit de s'intéresser aux cadres de ces organisations qui émergent dans ce monde du travail si particulier. Prônant la recherche de sens au travail et l'adéquation de celui-ci aux valeurs qui leurs sont chères, ils sont de plus en plus nombreux à se diriger vers l'économie sociale et solidaire. Cette décision d'orientation implique néanmoins le fait de renoncer à des salaires plus généreux qu'ils auraient pu obtenir en travaillant pour les entreprises de l'économie « classique ». Ainsi se pose la question du rapport au travail de ces cadres, de leur identité professionnelle mais également celles des dynamiques sociales caractérisant l'ESS. À cet effet, des matériaux d'enquêtes ethnographiques portant sur des structures résidants au sein d'un tiers-lieux dédiés aux « acteurs de la transition écologique et sociale » ont été mobilisés. L'enquête a révélé l'entretien d'un rapport expressif au travail mais également la présence d'une attention particulière portée aux « externalités » de son activité de travail. En effet, si les tâches réalisées quotidiennement par les cadres interrogés ne se distinguent pas de celles effectués par les cadres de l'économie « classique », c'est la finalité de la tâche qui permet de les différencier. Travailler pour l'ESS n'est pas neutre pour ces cadres. Cela leur permet de se positionner dans la société en tant qu'individu plaçant son éthique et sa morale au centre de ces décisions. Leur travail s'avère être en parfaite symbiose avec leur convictions et idéaux personnelles. Il s'agit d'ailleurs d'un des aspects qui permet de qualifier ce groupe de cadres comme étant un « entre-soi professionnel ». En plus de partager plus ou moins les mêmes opinions, ils partagent le même niveau d'études, la même origine sociale et la même couleur de peau. C'est un groupe socialement homogène. Si cette homogénéité n'est pas volontairement recherchée, elle fait malgré elle office de « barrière à l'entrée », rendant ainsi l'accès plus difficile pour ceux qui ne leur ressemblent pas. Ainsi, alors que les postes les plus valorisés et rétributeurs de ce champ de l'économie semblent réservés à une certaine partie de la population, ne tend-elle pas à reproduire les schèmes de l'économie capitaliste ?

Mots-clés :

cadres, économie sociale et solidaire, rapport au travail, éthique, identité professionnelle

Table des matières

REMERCIEMENTS.....	4
INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE 1 : L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : UNE DESTINATION QUI DONNE ENVIE.....	16
1) Ekolospace : un monde du travail à part.....	16
2) Une place donnée à la dimension expressive du travail.....	24
3) Entre l'ESS et les cadres à la recherche de sens : un échange de bon procédé	32
CHAPITRE 2 : N'EST PAS CADRES-MILITANTS QUI VEUT	37
1) Une formule 2 en 1 : travailler tout en militant.....	39
2) Un de perdu, dix de retrouvés	48
3) Une destination pour laquelle les places sont chères	67
CHAPITRE 3 : QUI SE RESSEMBLE, S'ASSEMBLE	81
1) Des cadres qui se ressemblent	81
2) Les grands esprits se rencontrent.....	97
De l'habitus à la construction d'une identité professionnelle	97
Un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle mis à mal.....	101
La culture organisationnelle des structures d'Ekolospace : reflet de l'habitus des cadres.....	103
Ekolospace : un tiers-lieu qui ressemble à ses résidents et vice-versa.....	109
CHAPITRE 4 : DE L'AGREGAT A L'ENTRESOI	113
1) Un entre-soi professionnel.....	113
2) ...qui se rassemblent dans les mêmes espaces.....	120

CHAPITRE 5 : LE NOUVEL ESPRIT DE L'ESS : UN AIR DE DEJA VU	122
1) A la croisée des mondes.....	123
2) Tel est pris qui croyait prendre	129
Une division sexuelle du travail.....	129
Une division du salariat	130
Des fortes barrières à l'entrée pour les postes les plus valorisants et valorisés	130
Le recours à une main d'œuvre à moindres couts	131
3) Une création destructrice ?	131
CONCLUSION	135
BIBLIOGRAPHIE	139
SITOGRAFIE.....	145
ANNEXES.....	149

REMERCIEMENTS

Je tenais à remercier ma tutrice d'apprentissage, Marine Belluet ainsi que mon tuteur école Mathieu Hély pour la bienveillance qui a caractérisé leur accompagnement tout au long de mon année scolaire. Je remercie également toute l'équipe d'Oyena ainsi que le corps professoral du Master TEO-CDC qui m'ont fourni les apprentissages nécessaires à mon évolution professionnelle et académique.

J'ajouterai à cela des remerciements envers mes proches sans qui je ne serais pas parvenu au bout de ces années d'études.

Par-dessus-tout, j'aimerais remercier ma mère, qui n'a jamais cessé de m'encourager et qui, de par sa force légendaire, m'a propulsé de l'avant pour me permettre d'atterrir dans une nouvelle classe sociale.

Ce mémoire est le symbole de mon éprouvante traversée dans l'espace social et c'est non sans-émotions que je le remets.

INTRODUCTION

« Dans une société où la question des valeurs est de plus en plus présente, être cadre ne signifie pas forcément vendre son âme à une multinationale qui serait en contradiction avec ses convictions », tels sont les propos de la journaliste Audrey Dufour dans un article de journal *La Croix* intitulé *L'économie sociale et solidaire cherche ses cadres*¹. Ainsi, l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) représenterait une alternative pour les cadres qui, répulsés à l'idée de « vendre leurs âmes », chercheraient à travailler dans une organisation dont les valeurs seraient alignées avec leurs convictions. Cette alternative qu'est l'ESS serait d'autant plus intéressante car basée sur une réciprocité : d'un côté, les cadres à la recherche d'un cadre de travail aux valeurs fortes et de l'autre, le monde de l'ESS à la recherche de ces cadres.

Pour comprendre en quoi et pourquoi l'Economie Sociale et Solidaire serait susceptible de répondre aux aspirations de certains cadres, il est primordial de rappeler quelques éléments de sa définition : « Telle que définie par l'article 1 de la Loi du 31 juillet 2014, l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) se caractérise par « un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine » qui respecte les principes de fonctionnement suivants :

- un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices ;
- une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts ;
- une gestion qui consacre la majorité des bénéfices à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise, dont une partie est mise en réserves obligatoires impartageables. »².

¹ DUFOUR, A. (2019, 28 OCTOBRE). L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE CHERCHE SES CADRES. LA CROIX. [HTTPS://WWW.LA-CROIX.COM/ECONOMIE/ECONOMIE-SOLIDAIRE/LECONOMIE-SOCIALE-SOLIDAIRE-CHERCHE-CADRES-2019-10-28-1201057066](https://www.la-croix.com/ECONOMIE/ECONOMIE-SOLIDAIRE/LECONOMIE-SOCIALE-SOLIDAIRE-CHERCHE-CADRES-2019-10-28-1201057066)

² APEC & OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS DU CNCRESS. (2019, OCTOBRE). LES BESOINS EN COMPETENCES CADRES DANS L'ESS. APEC. [HTTPS://CORPORATE.APEC.FR/HOME/NOS-ETUDES/TOUTES-NOS-ETUDES/LES-BESOINS-EN-COMPETENCES-CADRE.HTML](https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-besoins-en-competences-cadre.html)

Plus qu'une alternative pour les cadres, l'ESS représente donc une alternative à nos modes d'entrepreneuriat, de commerce et d'organisation classique. Il ne s'agit plus d'être, comme pour une entreprise classique "un ensemble de moyens humains, matériels et financiers, orientés vers une finalité économique"³ mais une organisation s'appuyant sur des principes de gouvernance démocratique dont l'activité est orientée non seulement vers une finalité économique mais également vers une finalité sociale ou environnementale. Il ne s'agit non pas d'un secteur mais d'un autre champ de l'économie. Il représente aujourd'hui 10% du PIB et près de 14% du total des emplois privés en France⁴. L'ESS est un acteur économique de premier plan. En majorité s'y trouvent « des associations dans des secteurs d'activité comme la santé, l'action sociale ou l'éducation dont les finalités sont le plus souvent de développer des actions de solidarité et de satisfaire l'intérêt général. » (Simonet et Hély, 2016)

Si sa légitimité n'est plus à débattre, cela n'a pas toujours été le cas. En effet, ces dernières années ont été décisives. Ce n'est qu'au début des années 2000, durant le gouvernement Jospin, que l'ESS gagne en visibilité à la suite de la nomination d'un secrétaire d'Etat lui étant consacré. Ainsi, se sont multipliés les salons, forums régionaux ou encore des articles de presse présentant les portraits d'entrepreneurs sociaux. En 2010, l'ESS rassemblait plus de 2,3 millions de salariés en France, soit environ 10 % de l'emploi salarié. (Darbus, 2015). En 2014, sous le quinquennat Hollande, Benoit Hamon est nommé ministre délégué à l'Economie sociale et solidaire et à la Consommation. Il est notamment à l'origine d'une loi surnommée la « Loi Hamon » qui « précise et approfondit les fondements clés du

3 VIE-PUBLIQUE.FR. (2021, 22 JUILLET). L'ENTREPRISE ET LE DROIT. <https://www.vie-publique.fr/dossier/277747-lentreprise-et-le->

[droit-droit-grands-enjeux-du-monde-contemporain](https://www.vie-publique.fr/dossier/277747-lentreprise-et-le-droit-droit-grands-enjeux-du-monde-contemporain)

4 (POLE EMPLOI. (2021, 23 NOVEMBRE). SECTEURS DE L'ESS : DES METIERS PORTEURS DE SENS. <https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/economie-sociale-et-solidaire/secteurs-de-less--des-metiers-po.html>

secteur (...) et qui, défini finalement un cadre assez large au périmètre des organisations appartenant à l'économie sociale et solidaire » (Russo,2020). Alors qu'historiquement l'ESS était un champ de l'Economie regroupant les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations (toutes quatre reconnaissables à travers leur statut juridique), la notion de sociétés commerciales à but d'utilité sociale y fait son entrée pour regrouper les sociétés où les profits ne vont que très partiellement aux actionnaires. [« L'article 2 de la loi pose trois conditions à ces sociétés : soit elles ont « pour objectif d'apporter un soutien à des personnes en situation de fragilité », soit elles « participent à la lutte contre l'exclusion », soit elles « concourent au développement durable dans ses dimensions sociales, environnementales et participatives » (Russo,2020)]. Enfin, en 2018, « l'intérêt du président Emmanuel Macron pour les entreprises sociales et solidaires, partisan d'une approche pragmatique qui mélange à la fois financements publics, privés, prêts et rétributions des banques, passe d'abord par le programme et le label « French impact », un « accélérateur d'innovation sociale », qui doit drainer en cinq ans un milliard d'euros de fonds publics et privés par des procédures d'appels à projets. » (Russo,2020).

Forte de ces événements politiques, l'ESS fait maintenant parler d'elle. Le site Pôle Emploi la décrit comme « un secteur d'avenir »⁵ tandis que des magazines spécialisés dédiés aux cadres et aux dirigeants d'entreprise s'y intéressent⁶. Ce champ de l'économie que certains décrivent comme « un espace où l'on travaille, produit et consomme « autrement » (Darbus,2015), à savoir différent des normes économiques dominantes m'intrigue. Comme l'indique le sociologue Gilles Lazuech « alors même qu'elle se professionnalise, que ses agents adoptent les modèles managériaux en vigueur dans les autres secteurs de l'économie (ou qu'ils y font référence) et que ses activités entrent parfois en

⁵ (POLE EMPLOI. (2021, 23 NOVEMBRE). SECTEURS DE L'ESS : DES METIERS PORTEURS DE SENS. [HTTPS://WWW.POLE-EMPLOI.FR/ACTUALITES/LE-DOSSIER/ECONOMIE-SOCIALE-ET-SOLIDAIRE/SECTEURS-DE-LESS--DES-METIERS-PO.HTML](https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/economie-sociale-et-solidaire/secteurs-de-less--des-metiers-po.html)

⁶ 235000 CADRES TRAVAILLENT DANS L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE. CADRE & DIRIGEANT MAGAZINE. <https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/trouver-emploi-cadre/235000-cadres-travaillent-economie-sociale-et-solidaire/>

concurrence avec celles de l'économie marchande, la question des transformations de cette économie se pose. » (Lazuech,2006). En effet, lors de mes premiers jours en tant qu'apprentie au sein de l'entreprise *Orgaé*, cabinet de conseil en management et organisation dédié au secteur public et à l'ESS, mes premières interrogations se sont portées sur les similitudes entre ESS et entreprises classiques, voire sur celles entre ESS et monde de la start-up.

Se situant dans un « espace coopératif dédiée aux transitions écologiques et citoyennes »⁷ nommé Ekolospace, *Orgaé* co-occupe les lieux avec d'autres acteurs, se réclamant comme faisant partie de l'ESS. Parmi eux, des associations, des coopératives mais aussi des sociétés commerciales⁸ dont le cœur d'activité est le design de politiques publiques, le conseil aux entreprises de l'ESS, l'innovation sociale, la comptabilité, le droit (cabinet d'avocats) ou encore la coopération territoriale. Si les structures qui composent l'ESS peuvent sembler homogènes du fait de leur appartenance à ce champ de l'économie, elles se caractérisent au contraire par leur grande diversité (taille, secteur, statut, ancienneté, territoire d'intervention...). Pourtant, au sein d'Ekolospace, les organisations partagent deux points communs non négligeables :

1. Chacune des organisations ou antennes parisiennes résidant dans l'espace ne compte pas plus de 40 salariés. Plus précisément, parmi les 14 résidents, seul deux structures comptent plus de 10 salariés.
2. La très grande majorité des salariés sont cadres ou indépendants.

Il s'agit donc d'un terrain qui revêt une réalité vécue par un faible nombre ; l'on pourrait emprunter au logos gestionnaire, l'expression de « niche » qui évoque un petit segment

⁷ SITE WEB OFFICIEL DU LIEU

⁸ ON COMPTE ENVIRON 350 SOCIETE COMMERCIALES DE L'ESS AU 1ER JANVIER 2020 CNCRESS 2020

de marché pour évoquer ici le fait que mon terrain n'est représentatif que d'un très petit segment de la population ; l'ESS représentant elle-même un monde du travail qui ne concerne qu'une faible partie de la population et les cadres ne représentant que 19%⁹ de la population active.

Le périmètre de ma recherche est d'autant plus particulier qu'il s'appuie principalement sur deux notions assez floues. Premièrement, la notion d' « Economie Sociale et Solidaire » qui malgré sa définition, traduit une réalité assez floue. La chambre française de l'ESS parle même d'un « halo » autour du périmètre de l'ESS. Certains cadres interrogés dans le cadre de mon mémoire font partie d'organisation n'ayant pas le statut d'ESS et/ou ne respectant pas les principes légaux. Certaines, qui ne se réclament pas comme étant des organisations de l'Economie Sociale et Solidaire, se considèrent comme faisant partie de ce champ de l'économie, du fait du statut de leurs clients. Il s'agit ainsi d'une des raisons pour lesquelles j'ai décidé de traiter et d'aborder la notion d'Economie Sociale et Solidaire comme étant un monde du travail ; m'inspirant ainsi de l'approche réalisée par d'autres sociologues du travail : « Dans les années 2000, des « Sociologues du travail associatif chercheurs, qui s'inscrivent dans la continuité de la sociologie critique, font le choix d'aborder les associations non plus seulement comme un lieu d'engagement, comme organisations de production prises dans le cadre de l'influence du public et du privé, mais aussi comme des « mondes du travail » [Hély, 2009; Hély et Moulévrier, 2013]. Pourvoyeur d'emplois, le monde du travail associatif s'est structuré en un véritable « marché » de l'emploi répondant à ses spécificités, reconnaissant des compétences et un professionnalisme particulier. Le monde associatif est bien un monde du travail." (Cottin-Marx, 2019). S'il s'agissait là de s'intéresser au monde associatif, je pense que cette

⁹ LES CADRES : DE PLUS EN PLUS DE FEMMES - INSEE FOCUS - 205. (2020). INSEE. [HTTPS://WWW.INSEE.FR/FR/STATISTIQUES/4768237](https://www.insee.fr/fr/statistiques/4768237)

réflexion s'étend bel et bien au monde de l'ESS. J'aspire ainsi, dans mon mémoire à « regarder cet espace de pratiques à la fois comme un monde de travail hiérarchisé, comme un ensemble d'institutions concurrentielles tant du point de vue de leur rentabilité économique que de leur "utilité sociale", comme un lieu de (re)production et d'expression de croyances économiques » (Hély et Moulévrier, 2013). Ainsi, les travailleurs de l'ESS aussi bien que ceux travaillant pour l'ESS rentrent dans ma ligne de mire.

Deuxièmement, la notion de « cadre », qui, comme l'indique le sociologue Gaétan Flocco est une « catégorie qui pose problème » d'un point de vue sociologique du fait de la large réalité qu'elle recouvre en termes de « fonctions, de secteurs, de pouvoirs, de rémunérations, de diplômes, etc. ». En accord avec les propos du sociologue qui pense que malgré son hétérogénéité, cette notion « continue à évoquer un certain type de carrière, de rémunération, de mode de vie ou encore de prestige social » et contribue « encore et toujours a forgé leur identité professionnelle. », j'ai souhaité l'utiliser pour définir le périmètre de ma recherche. Ainsi, je me réfère à la définition suivante :

« Depuis 1982, l'institut rassemble sous le groupe socioprofessionnel des « cadres et professions intellectuelles supérieures » les individus possédant « une formation de niveau supérieur (grande école ou université) ou une expérience professionnelle équivalente¹ ». (...) Le niveau de diplôme distingue aussi les cadres des autres catégories de salariés. (...) Le positionnement des cadres au sein de la population active indique donc qu'ils se définissent d'abord par rapport à ce qu'ils ne sont pas, c'est-à-dire aux ouvriers, aux contre-maîtres, aux fonctionnaires et aux patrons, ce qui garantit une certaine unité au groupe. Dans l'ensemble, ces spécificités leur octroient une situation sociale plus favorable au regard des non-cadres- via les salaires ou la stabilité de l'emploi. » (Flocco,2015).

Le périmètre de ma recherche ainsi posée, il est désormais temps de présenter les questionnements à partir desquels s'est construite mon analyse. La présence de ces cadres de l'ESS au sein d'Ekolospace ne résulte pas du fruit du hasard mais plutôt d'un

choix de leur part. Ils ont choisi de résider dans cet espace. Je m'intéresse donc à ce qui les relie. Ainsi, ma problématique est la suivante :

En quoi le rapport au travail des cadres de l'ESS se distingue-t-il des autres ? En quoi le fait de travailler dans l'ESS au nom de l'intérêt général change-t-il la donne pour ces cadres ? Dans quelle mesure l'étude du rapport au travail des cadres de l'ESS permet-elle d'appréhender les mutations de ce champ de l'économie ?

Mon premier questionnement tient en la recherche des éléments qui distinguent le rapport au travail des cadres de l'ESS de celui des autres salariés dans leur globalité, des autres salariés de l'ESS mais également des autres cadres. En effet, considérer que ces individus sont à part, parce qu'ils sont cadres ou parce qu'ils sont situés dans le champ de l'économie sociale et solidaire, est une prénotion¹⁰. Celle-ci pourrait me conduire à ne pas voir en quoi ils ne sont pas différents des autres cadres ou des autres salariés de l'ESS.

En outre, le terme « rapport au travail » est à comprendre, selon la définition de la sociologue Nancy Côté, comme « le résultat de la rencontre entre les représentations, les attentes et les valeurs que les individus entretiennent à l'égard du travail et l'expérience concrète qu'ils font du marché du travail, qui, dans un mouvement itératif, contribue à redéfinir continuellement leur identité en fonction des événements qui surviennent aussi bien dans leur vie au travail que dans leur vie hors travail. » (Côté, 2013). De plus, le rapport au travail tel que défini sera observé notamment « à travers son opposition entre sa valeur instrumentale — lorsque le travail remplit principalement une finalité

¹⁰ CONCEPT DE PRENOTION TEL QUE DEFINI PAR EMILE DURKHEIM DANS LES REGLES DE LA METHODE SOCIOLOGIQUE (1895). LES PRENOTIONS SONT DES IDEES TOUTES FAITES SUR DES FAITS SOCIAUX, QUE LE SOCIOLOGUE DOIT ECARTER POUR MENER A BIEN SES ANALYSES DU SOCIAL. (CITE DANS LAZUECH, 2006)

économique et matérielle — et sa valeur expressive — principalement lorsque le travail est source de réalisation et de définition de soi. » (Méda, 2011 in Côté, 2013)

Pour répondre à ma problématique, j'ai mené 11 entretiens auprès de cadres résidants au sein de l'espace Ekolospace, d'une durée de 45 minutes à 1h30. La grille d'entretien utilisée visait à recueillir des données sur leur métier et leur structure, leur rapport au travail, leur parcours de vie, leur parcours de carrière, leurs circonstances d'entrée dans l'ESS puis plus principalement au sein d'Ekolospace, leurs ambitions professionnelles à venir, mais également sur leurs opinions politiques. En complément de ces entretiens, je mobiliserai également des observations que j'ai pu réaliser tout au long de mon alternance chez Orgaé, à savoir depuis le 1^{er} septembre 2021. Par ailleurs, je tenais à indiquer que mon mémoire repose sur une démarche inductive et que les résultats qui vous seront présentés sont anonymisés.

A l'image du regard que porte l'historien Henri-Irénée Marrou sur la recherche historique (1954), je pense qu'il est important de ne pas nier la subjectivité qui nourriront les analyses que je vais vous présenter :

« A l'idéal illusoire de la « connaissance valable pour tous » j'opposerai celui de la vérité valable *pour moi*, et j'y verrai une garantie de sérieux, d'exigence, de rigueur. La critique s'indigne et proteste contre cette invasion du moi haïssable. L'honnêteté scientifique me paraît exiger que l'historien par un effort de prise de conscience, définisse l'orientation de sa pensée, explicite ses postulats (dans la mesure où la chose est possible); qu'il se montre en action et nous fasse assister à la genèse de son œuvre : pourquoi et comment il a choisi et délimité son sujet; ce qu'il cherchait, ce qu'il a trouvé; qu'il décrive son itinéraire intérieur, car toute recherche historique, si elle est vraiment féconde, implique un progrès dans l'âme même de son auteur... en un mot qu'il fournisse tous les matériaux qu'une introspection scrupuleuse peut apporter à ce qu'en termes empruntés à Sartre j'avais proposé d'appeler sa « *psychanalyse existentielle* » ».

Si je cherche à analyser mes matériaux avec objectivité, je pense néanmoins que mon regard demeure « orienté » d'une certaine façon. Celui-ci a été façonné par mon identité psychologique et sociale. L'admettre me permet aussi bien d'identifier et de mettre à distance certains préjugés que de nourrir et de préciser mes analyses.

Quoi qu'il en soit, mes analyses ont été construites autour de nombreuses recherches sociologiques. Le sujet du rapport au travail des cadres de l'ESS n'a jusqu'ici jamais été traité, ce qui m'a poussé à utiliser des articles et livres traitant des thématiques similaires ou proches de mon sujet sans que ces derniers ne soient complètement reliés à l'objet de mon mémoire. Il n'en reste pas moins qu'un article demeure cependant très proche de mon sujet : *Les cadres de l'économie sociale et solidaire : un nouvel entrepreneuriat ?* (2006) de Gilles Lazuech. L'objet de cet article est de rendre compte d'une population de dirigeants et de cadres exerçant dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) à Nantes. Il s'agit d'un article m'ayant permis d'identifier les points communs que partagent ces cadres nantais de l'ESS avec les cadres interrogés dans mon mémoire ainsi que ce qui les séparent les uns des autres. La manière dont s'est construite l'analyse du sociologue m'a également fortement inspirée.

En outre, parce qu'il me paraissait pertinent de m'intéresser à des cadres occupants des postes décrits comme étant « utiles pour la société », j'ai choisi de lire les travaux de Laure Bereni et Dorothee Prud'homme sur les managers de la diversité : *La fonction diversité. Enjeux, compétences et trajectoires*. (2017). C'est un métier qui, comme celui des cadres dans l'ESS, est en pleine émergence mais qui n'est pas encore connue de tous. Les sociologues ont dressé une cartographie de cette fonction récente en s'appuyant sur l'analyse de 53 entretiens sociologiques. Alors que ces dernières décident de centrer leurs analyses sur leurs parcours, leurs motivations, leur travail au quotidien, leurs compétences, leurs projets et leurs perspectives d'évolution ; c'est exactement sur ces mêmes aspects que j'ai décidé d'axer mon mémoire. Ainsi, cet article m'a principalement servi à structurer mon analyse et à me poser les bonnes questions.

Toujours dans l'optique de m'intéresser à des recherches sociologiques traitant d'un « nouveau groupe professionnel contemporain », je me suis intéressée à l'article de Marion Flécher *La création de start-up, une affaire de dispositions ?* (2019). Au cours de sa réflexion, la sociologue cherche à comprendre les modes d'engagements dans la carrière entrepreneuriale à l'aune des dispositions et des socialisations primaires et secondaires des entrepreneur-es de start-ups. Cette entrée par les dispositions lui permet ainsi de mettre en évidence les inégalités à l'œuvre dans le processus de création de start-ups, en termes de rapports sociaux de genre et de rapports sociaux de classe. Cet « angle d'attaque » n'était autre que celui que j'aimerais aborder dans mon mémoire. Son écrit s'est ainsi révélé comme très utile ; d'autant plus que lors de mon arrivée au sein d'Ekolospace, j'ai eu le sentiment de me retrouver dans un environnement plus ou moins similaire à celui des start-ups.

En outre, pour ne pas différencier trop hâtivement les cadres de l'ESS des autres cadres, je me suis intéressée au livre de Gaëtan Flocco : *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude.* (2015). Dans cet ouvrage, le sociologue s'intéresse à ces salariés particuliers qui « semblent embraser leurs conditions » alors même qu'ils subissent, comme les autres salariés, une certaine domination. C'est justement cette ambivalence qui fait des cadres des « complices de leur servitude » que Gaëtan Flocco explore et analyse. Cette lecture m'a notamment permis de distinguer dans mes analyses les éléments qui relevaient du statut des enquêtés de ceux qui relevaient du monde du travail auxquels ils appartiennent.

Pour comprendre l'ESS et ses fonctionnements, je me suis dirigée vers deux livres de Simon Cottin Marx : *C'est pour la bonne cause ! : Les désillusions du travail associatif* (2021) et *Sociologie du monde associatif* (2019). Si ces deux ouvrages se concentrent plutôt sur l'univers associatif, ils m'ont permis de mieux appréhender le contexte de mon terrain d'enquête et de me rendre compte de la particularité de ce monde du travail qu'est l'ESS. A cela, j'ai ajouté la lecture du livre *Souffrance en milieu engagé* (2020) de la journaliste

Pascale Dominique Russo. Forte d'une longue expérience dans l'ESS, l'autrice dépeint dans son livre certains des dysfonctionnements qu'elle a pu observer. Si son livre pointe du doigt les travers de l'économie sociale et solidaire, la journaliste considère toujours ce monde du travail comme porteur de progrès social. Son écrit m'a ainsi permis de saisir le regard d'une personne ayant vécu certaines situations similaires à celles des cadres que j'ai interrogés.

Enfin, la thématique du rapport du travail faisant partie de ma ligne de mire, je me suis tournée vers les travaux de la sociologue Dominique Méda et plus précisément sur celui-ci : *La place du travail dans l'identité des personnes* (2006) co-écrit avec Hélène Garner. Il s'agit d'une enquête réalisée pour l'INSEE ayant pour objectif de « cerner plus précisément les différents composants de l'identité des personnes en analysant en profondeur chacun d'entre eux, en les réintégrant dans l'histoire de vie et donc dans les trajectoires familiales et professionnelles des personnes, y compris des personnes immigrées et issues de l'immigration. » Celle-ci permet notamment de préciser le rapport subjectif qu'entretiennent les personnes avec le travail, ce qui m'a permis de préciser celui des cadres d'Ekolospace et de me rendre compte avec quel type de population leur rapport au travail semblent se rapprocher.

CHAPITRE 1 : L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : UNE DESTINATION QUI DONNE ENVIE

1) Ekolospace : un monde du travail à part

Si ma recherche s'est portée sur le rapport au travail des cadres de l'Economie Sociale et Solidaire, c'est notamment parce que l'opportunité d'analyser un terrain original voire unique en son genre s'est présentée à moi. En effet, si le tiers-lieux Ekolospace tient pour vocation de regrouper des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire, il n'accueille finalement qu'une spécifique Economie Sociale et Solidaire. Alors que je décrivais dans mon introduction l'ESS comme étant un monde du travail, elle n'est en réalité qu'une sorte de poupée russe révélant en son intérieur une multiplicité d'autres mondes du travail. Ma recherche n'est donc pas à prendre comme représentative de l'Economie Sociale et Solidaire mais plutôt comme auxiliaire à l'analyse de ce monde du travail si complexe.

Ainsi, pour comprendre les caractéristiques spécifiques à ce monde du travail qu'est Ekolospace, voici un tableau regroupant les noms anonymisés, les fonctions ainsi que des données sur la structure dans laquelle travaille les 11 résidents d'Ekolospace avec lesquels je me suis entretenu :

Prénom et Nom	Fonction occupée	Structure	Statut de la structure	Taille	Date de création
Stanislas Boulanger	Avocat	Cabinet d'avocat de droit des affaires dédiés aux acteurs de l'ESS	Coopérative à mission agréée ESUS	4	2020
Margaux Potiron	Consultante en management et directrice	Cabinet de conseil en management dédié au secteur public et à l'ESS	Sarl	5	2016
Jean Barouzé	Consultant en innovation sociale	Cabinet d'innovation sociale et de design-thinking	Entrepreneur et salarié au	3	2017

			sein d'une CAE		
Noellia Dugain	Chargé de communication	Ekolospace : tiers-lieu dédié aux acteurs de la transition environnementale et citoyenne	SCIC	8	2018
Elie Favraud	Expert comptable mémorialiste	Cabinet d'experts comptable dédiée à ESS	Scic agréée ESUS	≈ 15	2016
Jeanne Collignon	Consultante en innovation sociale	Agence de conseil ayant pour ambition de faire développer les coopérations entre le secteur associatif, le secteur privé et le secteur public	Sas + agrément ESUS	6	2016
Noemie Guervarec	Directrice de programmes/projets	Association de transformation de l'action publique et des pratiques des administrations (conçoit et mène des expériences avec des collectivités)	Association (loi 1901)	7	2012
Manon Tassineau	Consultante en innovation sociale	Agence de conseil en innovation sociale et en ESS engagé et atypique	Sas + agrément ESUS	6	2016
Lisa Driman	Consultante en innovation sociale	Cabinet de conseil et de R&D en innovation sociale	SCOP	3 (au sein de l'antenne parisienne)	2013
Paul Nevert	Directeur	Organisme de formations d'élus locaux	SAS	5	2019
Celia Derigoux	Consultante en innovation sociale	Agence de conseil en innovation sociale et en ESS	SAS + agrément ESUS	6	2016

Derrière ces 11 entretiens menés se trouve 9 organisations différentes (sur un total de 14 organisations résidentes au sein d'Ekolospace).

Ces 9 organisations, en plus de résider dans le même lieu s'avèrent former un ensemble plus ou moins homogène :

- Il n'y a que des cadres (hors stagiaires et apprentis)
- Elles comptent moins de 10 salariés (à une exception près)
- Ce sont des jeunes organisations. (La plus ancienne a été fondée en 2012 tandis que la plus récente a été créée en 2020)
- Le cœur d'activité de six d'entre elles est le service aux entreprises dont 4 spécialisées dans le conseil.

Si elles ne relèvent pas toutes statutairement de l'Economie Sociale et Solidaire, elles font toute partie de l'écosystème qu'il représente. Comme l'indique l'avocat Stanislas Boulanger dans son entretien :

"Notre clientèle c'est exclusivement des associations, des coopératives, des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire"

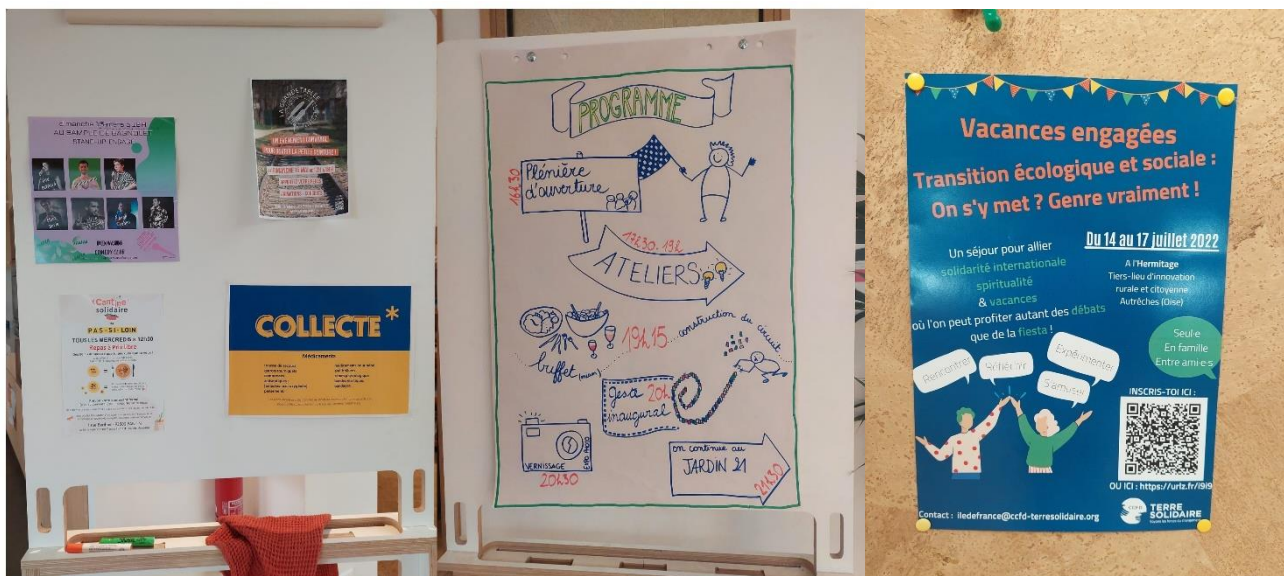
Ce n'est pas son cœur de métier qui le permet de se revendiquer comme étant de l'ESS mais plutôt les statuts des clients avec lesquels il est amené à travailler. Ainsi, c'est ce raisonnement qui s'applique pour plusieurs entreprises résidentes au sein d'Ekolospace. C'est également le cas d'Orgéa, la structure où j'ai réalisé mon apprentissage.

En plus de ces caractéristiques communes, les résidents d'Ekolospace se regroupent autour de certains idéaux. Comme il est indiqué sur leur site internet, la coopérative est « dédiée aux acteurs de la transition écologique et citoyenne. », c'est d'ailleurs ce même slogan qui est affiché à l'entrée du lieu. Ainsi, les organisations qui s'y trouvent se considèrent comme actrice d'une certaine dynamique. De surcroît, je tiens à rappeler qu'il ne s'agit pas d'un espace de coworking comme un autre mais bel et bien d'un tiers lieu avec une vocation bien plus large. Il existe aujourd'hui pléthore de définitions de ce terme, ce qui complexifie sa compréhension. Néanmoins, pour mieux appréhender mon terrain d'enquête, en voici quelques-unes :

Définitions d'un tiers-lieu

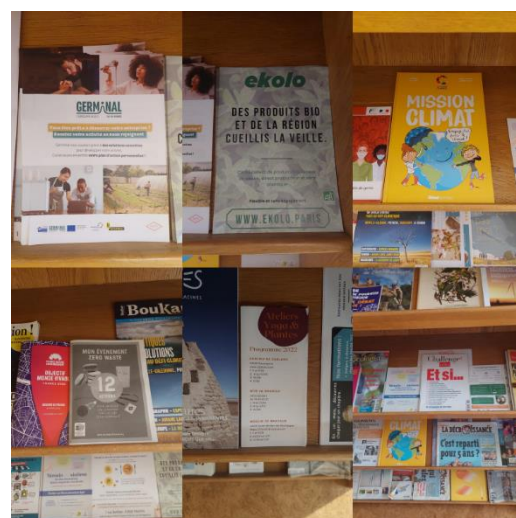
- ❖ De nos jours, les Tiers Lieux correspondraient à des espaces intermédiaires proposant à la croisée de la maison et des bureaux une alternative comme espaces de travail favorisés par des valeurs d'échange et de partage entre leurs usagers avec les technologies numériques. (Benjamin Lorre, "État de l'art sur les Tiers Lieux", *Terminal* [Online], 123 | 2018, Online since 31 December 2018, connection on 10 August 2022. URL: <http://journals.openedition.org/terminal/3365>)
- ❖ Pour pallier l'isolement et dynamiser leur territoire, des citoyens créent depuis des années des tiers lieux afin de développer le « faire ensemble » et retisser des liens. Ces lieux sont des acteurs centraux de la vie de leurs territoires. Leurs activités, bien plus larges que le coworking, contribuent au développement économique et à l'activation des ressources locales. (Tiers-Lieux. (2022, 19 juillet). Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/tiers-lieux>)
- ❖ Les tiers-lieux sont des espaces où le travail se mélange à d'autres aspects de la vie en collectif. (...) Les tiers-lieux doivent permettre à chacun et collectivement, de se saisir de son pouvoir d'agir et de répondre aux grands enjeux de la transition qui s'imposent à nous aujourd'hui. Ce sont des projets structurants de territoires, qui (re)dynamisent un quartier, un village. Ces espaces sont conçus pour créer les conditions les plus favorables à l'éclosion des idées et à la coopération locale. (Rivolet, C. (2021, 28 avril). Qu'est-ce qu'un *tiers-lieu* ? La Coopérative Tiers-Lieux. <https://coop.tierslieux.net/tiers-lieux/typologies-definition/>)

Ainsi, selon Noellia Dugain, chargée de communication au sein d'Ekolospace, la vocation du tiers-lieu serait de « créer du lien entre ces structures pour accompagner de manière plus concrète ces transitions ». A l'instar de ce que l'on nomme la culture d'entreprise ; à savoir « un ensemble de routines pratiques, comportementales et intellectuelles, influencées par les caractéristiques sectorielles et démographiques de chaque entreprise, ou son mode de gouvernance » (Godelier, 2006), se développe une « culture de tiers-lieux ». A l'entrée du lieu se trouve un tableau informant des événements et actualités du tiers-lieux ou relatifs à la thématique de l'environnement et/ou de la citoyenneté :

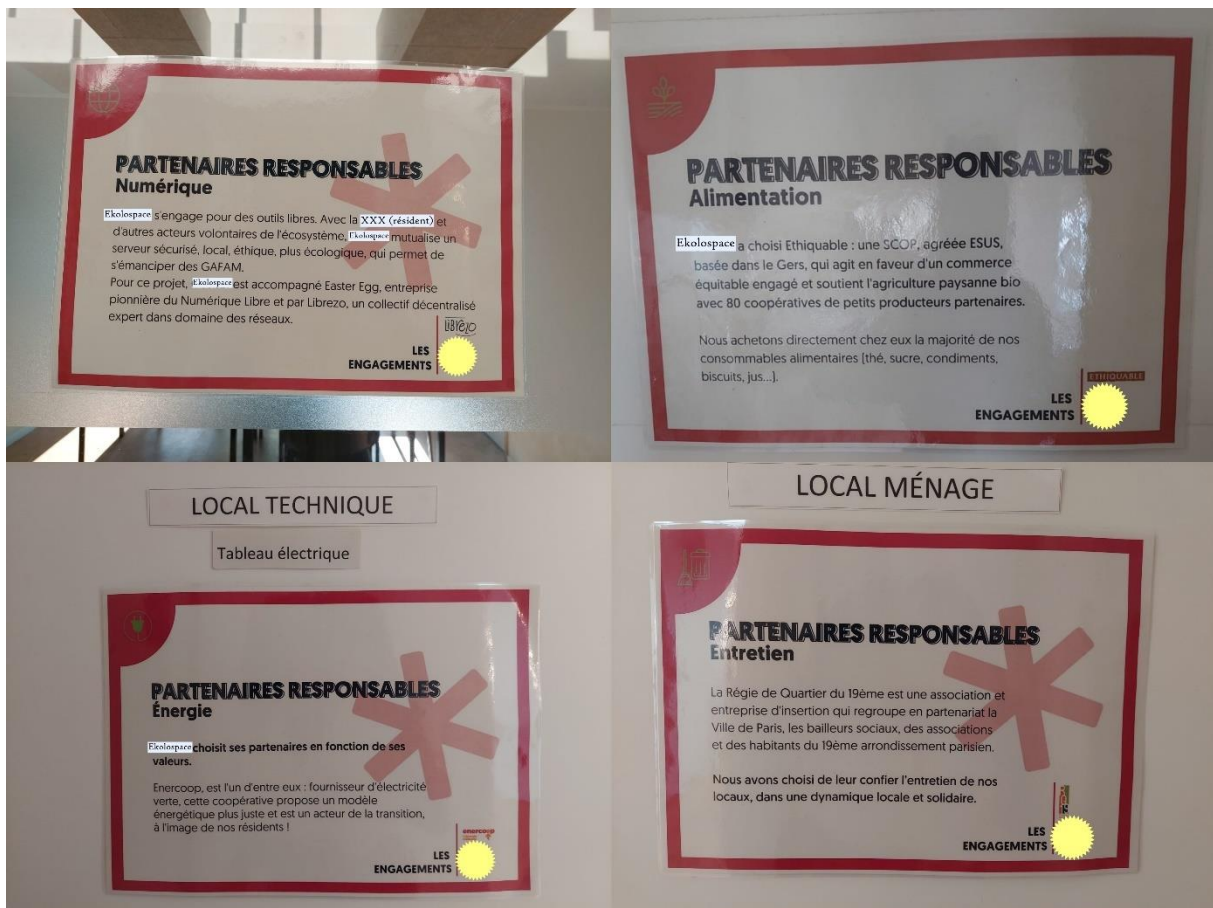


J'ai ainsi pu découvrir l'existence d'une cantine solidaire située tout près de mon lieu de travail mais aussi du GreenWashing Comedy Club, un groupe de « stand-uppers nouvelle génération qui portent un regard décalé sur l'état de notre planète et de ses humains. »¹¹. Aussi, la possibilité de faire des dons pour les migrants m'a été proposée. Enfin, la possibilité de partir en vacances « engagées » m'a été présentée. Il s'agit d'un « séjour pour allier solidarité internationale, spiritualité et vacances où l'on peut profiter autant des débats que de la fiesta ». Autant d'éléments qui permettent, dès l'entrée dans le tiers-lieu, d'identifier leur position face à certains enjeux sociétaux.

En outre, on retrouve dans l'espace un présentoir où il est possible de retrouver un certain nombre de revues, magazines, flyers ou encore BD à feuilleter. Encore une fois, je remarque que c'est la thématique de la protection de l'environnement qui est mise en avant.



Enfin, j'ai remarqué également que les fournisseurs du lieu n'étaient autre que des acteurs eux aussi de l'Economie Sociale et Solidaire. Comme il est indiqué sur l'une de ses photographies « Ekolospace choisit ses partenaires en fonctions de ses valeurs ». Il s'agit là d'une consommation ostentatoire dans le sens où c'est la manière dont les biens et services sont produits qui permet de distinguer ce lieu de n'importe quel autre espace de co-working :



Ekolospace est donc un lieu d'engagement où les valeurs de l'Economie Sociale et Solidaire résonnent fortement et où l'intérêt pour la protection de l'environnement se fait sentir. Résider dans ce lieu n'est pas un choix anodin et il me permet d'ores et déjà d'identifier certains éléments structurant le rapport au travail des cadres qui y sont. Il n'en reste pas moins que, comme le rappelle Noellia Dugain, les valeurs prônées par Ekolospace sont assez larges et ne permettent pas, à ce stade, d'affirmer l'homogénéité des convictions partagées par ces acteurs :

"Après ce que j'aime bien c'est que c'est aussi super large EkoloSpace...euh...voilà les "transitions environnementales et citoyennes" bon ben voilà. C'est pas que ça veut tout et rien dire parce que faut pas que je dise ça (rires) mais c'est super large. Au sein même de nos lieux, je pense qu'il y a des gens qui abordent ces questions de manière tout à fait différente et qui en plus serait en conflit sur les manières de faire quoi...Aujourd'hui sur comment réduire l'impact environnemental, non mais y a des gens qui s'entretuent et qui sont vraiment pas du tout d'accord, pourtant ils ont le même objectif..mais je trouve ça du coup SUPER INTERESSANT. Il y a le grand chapeau "les transitions environnementales écologiques et citoyennes", bien sûr que je suis pour. Je pense que globalement tout le monde l'est. Après ce que je trouve hyper intéressant c'est que ça nous permet d'être au contact de gens qui font, qui pensent ces sujets-là, qui peuvent être en désaccord mais ça fait avancer les choses. C'est pas juste un pseudo objectif qu'on se fixe, c'est être en contact quotidien avec les gens qui font. "

L'étendue des possibles acteurs intéressés et touchés par la vocation d'Ekolospace est en effet élargi du fait que le tiers-lieu maintient un discours centré non pas sur le champ de l'Economie Sociale et Solidaire mais sur des valeurs et des thématiques qui y sont reliées. Si cela permet certes d'accueillir des organisations en tout genre, le monde du travail qu'est ce lieu semble se réclamer de l'ESS de façon bien plus forte que d'autres structures qui en font partie depuis la création de ce champ de l'économie :

"Moi je le vois dans les associations médico-sociales et cetera. C'est nous qui leur disons

"Vous savez que vous êtes de l'ESS" puis "Ahhhh oui c'est vrai". Lisa Driman

"A chaque fois que j'ai eu une structure ESS au téléphone, elle a un métier différent et en fait y en a beaucoup qui s'identifient pas forcément à l'ESS. C'est des assos ou c'est des structures d'insertion mais ils disent pas "moi je suis de l'ESS" non ils disent "moi je suis en train de faire du tri sélectif de vêtements", "moi je suis spécialisé en agriculture urbaine" et du coup ils ont plus la version métier secteur d'activité que...enfin ils ont cet engagement

d'insertion sociale et tout mais pas vraiment en mode "je suis de l'ESS youpi" enfin y a pas ce marqueur." Celia Derigoux

Le marqueur « ESS » est bien plus tangible au sein d'Ekolospace qu'au sein des secteurs d'activité traditionnels de l'Economie Sociale et Solidaire. C'est justement la prégnance de ce marqueur qui m'a au départ, poussé à étudier en particulier le rapport au travail des cadres. En effet, suite à la lecture du livre *Souffrance en milieu engagé* de Pascale Dominique Russo et de *C'est pour la bonne cause* de Simon Cottin-Marx, j'ai d'abord pensé que mes entretiens donneraient lieu à des témoignages dépeignant la dureté des conditions de travail. Ainsi, alors que je m'attendais, à entendre les cadres interrogés me parler de souffrance au travail, de burn-out ou de manager toxique, j'ai finalement rencontré des travailleurs épanouis, soucieux d'échapper au travers de l'Economie Sociale et Solidaire :

"Après faut faire attention, l'Economie Sociale et Solidaire c'est un milieu où le burn-out est très très très fort. En fait quand tu travailles avec des structures qui te passionnent, en fait t'en donnes beaucoup et souvent t'écoutes pas beaucoup ton corps et du coup t'as beaucoup de gens qui craquent dans l'Economie Sociale et Solidaire" Elie Favraud

« Ça se passe très bien. Je sais que dans l'ESS c'est vraiment un sujet (..) mais c'est pas le cas chez nous et vraiment je remercie mes boss parce qu'au tout début si t'étais connecté après 19h30, même 19h, il te disait "c'est bon, pars pars". Ils sont très attentifs à ça, au bien-être au travail, c'est des questions qu'on aborde vu que l'agence grandit un petit peu (...) Il y a vraiment beaucoup d'entraide et de solidarité, ce qui permet de pas se retrouver dans des situations hyper compliquées et stressantes" Manon Tassineau

"Moi globalement, je peux te dire que ça me va, que c'est des organisations dans lesquelles je me sens le mieux aujourd'hui" Noellia Dugain

Il est cependant pertinent de préciser que c'est le monde associatif qui est principalement décrié dans ces livres. Le fait d'être cadre peut s'avérer être un facteur permettant peut-

être de créer des circonstances plus favorables. En effet, selon une étude de l'APEC, sept cadres de l'économie sociale et solidaire (ESS) sur dix se disent satisfaits de leur situation professionnelle¹² ; ce qui est un taux supérieur aux cadres du secteur privé. Aussi, le fait de travailler dans une petite structure et/ou de travailler, comme la majorité des personnes interviewés, pour l'Economie Sociale et Solidaire ou pour des collectivités peuvent être des facteurs permettant de changer la donne. Ne pas être, par exemple, salarié au cœur d'une association de lutte contre la pauvreté mais être consultant en management pour les ESS permet, tout en s'éloignant de ce que l'on pourrait nommer le « cœur du réacteur », de préserver un élément clé : le sens.

« Après l'ESS d'EkoloSpace elle est hyper particulière. C'est une ESS de privilégiés, enfin vraiment (rires) enfin de toute façon ça se voit..Après l'ESS c'est quand même beaucoup d'associations, beaucoup d'action sociale, beaucoup de femmes aussi, beaucoup de petits salaires. Mais du coup toi t'as un public différent » Manon Tassineau

2) Une place donnée à la dimension expressive du travail

Ce qui semble animer les cadres interrogés et contribuer à leur épanouissement au travail n'est autre que le sens de leur travail. Selon la psychologue Caroline Arnoux-Nicolas, le sens du travail se définit comme « la perception qu'a l'individu à la fois de son travail et de son rapport à celui-ci. Le sens repose sur son vécu de l'expérience réelle du travail, sur l'interprétation qu'il en fait et de ses expériences passées. Il permet à l'individu de s'inscrire dans le passé, le présent et le futur. Il dépend des caractéristiques interindividuelles et personnelles de l'individu. La perception est par essence toujours subjective et la question du sens éminemment personnelle. Elle concerne à ce titre tous les individus. Pour autant (...), l'organisation peut créer un terreau favorable

¹² SALGUES, P. F. (2022, AOUT 8). QUI SONT LES CADRES DE L' ; ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE? L'EXPRESS.FR. https://www.lexpress.fr/emploi/business-et-sens/qui-sont-les-cadres-de-l-economie-sociale-et-solidaire_1192329.html)

pour que l'individu s'approprié sa situation de travail et y trouve du sens. Ainsi, le sens du travail relève de trois sphères dans lesquelles s'insère l'individu : individuelle, des relations professionnelles et enfin organisationnelle. " (2019). L'inscription dans un monde du travail comme celui de l'Economie Sociale et Solidaire prônant des valeurs fortes favorise notamment la possibilité de trouver un sens à son travail. Ce sens, au sein d'Ekolospace, peut être d'autant plus fortement ressenti qu'il est partagé par tous les résidents de l'espace. La recherche de sens au travail s'avère d'ailleurs être l'une des quêtes principales des cadres interrogés. Par suite, il s'agit également d'un des facteurs majeurs expliquant leur orientation vers le monde de l'Economie Sociale et Solidaire :

Encadré 2

Des individus sensibles au sens de leur travail : quelques propos des cadres résidents au sein d'Ekolospace

- ❖ *"J'ai toujours eu l'idée que travailler doit avoir un sens" Margaux Potiron*
- ❖ *"C'est même pas que j'ai toujours su que je voulais avoir un métier qui avait du sens; c'est que c'était inconcevable pour moi d'en avoir un qui n'en ait pas." Jeanne Collignon*
- ❖ *"Donc moi j'avais un peu l'impression qu'on faisait quelque chose qui était très performant d'un point de vue technique (...) mais le sentiment d'utilisateur était un petit peu affaibli et en tout cas, pour moi le sens de la mission était quasi nul." Paul Nevert, à propos de son ancienne expérience dans le secteur lucratif*
- ❖ *"C'est pas le privé que je rejette, c'est plus la finalité de ce que je pourrais faire ou ne pas faire...c'est plus le sens que je mets derrière ce que je fais au quotidien. Que ce soit dans le privé ou...on peut..je pense, si on fait quelque chose qui a du sens dans le privé, on peut être tout aussi épanoui que de faire des choses ennuyantes et rébarbatives dans le public. C'est juste la finalité et le contenu des missions qui m'animent quoi" Jean Barouzé*

Le sens représente donc un impératif pour la plupart de ces cadres. Ce sens qu'ils recherchent et qu'ils estiment avoir trouvé au sein de l'Economie Sociale et Solidaire se situent non pas dans le contenu des missions et tâches qu'ils réalisent au quotidien mais plutôt au niveau des thématiques traitées et du statut des acteurs avec lesquels ils sont amenés à travailler. En effet, à la lecture de la description des missions quotidiennes de

ces cadres, la dissemblance avec le monde du travail classique (hors ESS) est loin d'être flagrante :

Encadré 3

Des activités professionnelles assimilables aux autres mondes du travail

- ❖ *"En gros c'est beaucoup de mails, beaucoup de visios, beaucoup d'échanges avec les clients, d'aller-retours sur les livrables etc. Pas très original mais les échanges sont cools"* Celia Derigoux
- ❖ *"Il y a le volet commercial avec l'identification des opportunités ensuite la rédaction des propales si on répond seul au marché ou à l'appel d'offres. Nous on répond rarement seul donc on rédige pas forcément toutes les parties. (..) après moi j'ai 2 grands blocs sur lesquels j'interviens : la coordination et l'interface avec le client, c'est moi qui gère la relation client et qui suis garant de la mise en œuvre du projet de la démarche et en même temps comme vous, il y a une grosse part d'ateliers, d'animations collectives...(..) donc je travaille sur l'ingénierie d'ateliers puis de la co-animation...(..) et puis après la rédaction de recommandations stratégiques pour conclure notre démarche."* Jean Barouzé
- ❖ *"Il y a pleins pleins de métiers chez Ekolospace qui sont autant dans le secteur lucratif que chez nous"* Margaux Potiron
- ❖ *"On aide, on accompagne les acteurs qui sont en capacité de porter des transformations sociales à porter ces transformations sociales. Donc forcément, ça vient croiser des éléments de type Conseil, expertise. Ça vient travailler, ça vient aussi traverser des éléments du type accompagnement design, facilitation. Ça vient traverser des enjeux de coopération. »* Lisa Driman

Ce n'est pas leur activité en elle-même qui permet de donner du sens mais plutôt l'« externalité » que permet leur activité. En utilisant le terme d'externalité, je m'intéresse ici à ce que les économistes définissent comme étant « le fait que l'activité de production ou de consommation d'un agent affecte le bien-être d'un autre sans qu'aucun des deux reçoive ou paye une compensation pour cet effet. » Une externalité présente ainsi deux traits caractéristiques : « D'une part, elle concerne un effet secondaire, une retombée extérieure d'une activité principale de production ou de consommation. D'autre part, l'interaction entre l'émetteur et le récepteur de cet effet ne s'accompagne d'aucune

contrepartie marchande. »¹³. Ici, les cadres de l'ESS seraient émetteur tandis que « la société » ou encore « la planète » serait réceptrice. Si la recherche d'externalité dite « positive » est la plus souhaitable pour ces individus, ceux-ci semblent, à minima, vouloir éviter d'occuper des activités se révélant être « à externalité négative » :

« (...) juste, je me dis mon engagement c'est d'essayer de pas faire trop de mal sur la Terre, d'avoir un impact à peu près neutre...déjà je me dis ce serait pas mal. »

Collignon

Les externalités négatives n'étaient qu'autre que le produit de nombreuses entreprises dans lesquelles travaillaient certains cadres interviewés avant d'entrer dans l'ESS :

"Je voulais démocratiser la culture et l'accès à l'art (...) si je suis partie c'est parce que ma boîte dérivait vers quelque chose qui était l'art pour les happyfew et pour servir des projets marketing 'fin quoi tu vois...ça n'avait plus rien à voir avec ce en quoi je croyais moi" »

Noémie Guervarec parlant de son poste précédent

"L'agence avait évolué mais vraiment pas dans le sens qui me convenait. Y avait eu une fusion avec une autre boîte. De plus en plus, on travaillait sur des projets d'expos pour des marques de luxe type LVMH, Chanel et tout ça ...Moi c'était pas du tout mon truc."

Noemie Guervarec

« Ça m'a jamais satisfait, c'était très formateur en termes de méthodologie, gestion client, rigueur, organisation de travail etc...mais en terme de fond, c'est à dire faire les relations publiques d'une entreprise qui produit des pneus, moi ça me satisfaisait pas »

Barouzé

13 HENRIET, D. (S. D.). EXTERNALITÉ, ECONOMIE. ENCYCLOPÆDIA UNIVERSALIS.

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/externalite-economie/>

"J'ai lu des bouquins de développement personnel, et au bout d'un moment je me suis dit...parce que j'étais pas satisfait de ma vie en fait, je faisais que de travailler, j'avais pas de temps libre et en fait j'ai réalisé que tout ce travail, je le faisais pas pour moi, je le faisais pour que quelqu'un d'autre gagne très très très bien sa vie. Faut savoir qu'un collaborateur dans un gros cabinet des affaires, ils rapportent environ, en facturé, donc c'est très loin du net, ils rapportent entre 200 et 300 milles euros à l'année, par personne. Donc...et moi, je voyais ce que je rapportais, je voyais ce que je coûtait, je voyais ce qu'il aurait fallu que je travaille pour payer juste mon salaire..un moment je me suis dit : "Pourquoi je fais ça ? Pourquoi je me casse le dos à aller, à bosser 60h minimum par semaine pour quelqu'un que j'aime beaucoup hein, que j'apprécie..mais pour que quelqu'un puisse payer sa résidence secondaire ou sa dit résidence "tertiaire" alors je sais pas comment on dit mais...c'est.....j'étais la "à quoi bon?". Je fais qu'enrichir quelqu'un qui est déjà très riche donc...à quoi ça sert? " Stanislas Boulanger

« Je sais pas si t'as déjà croisé des concepts comme ce qu'on appelle parfois la violence éthique (...) La pub est une version très adoucie de ça, notamment parce que on maintient à distance ces questions éthiques du rôle et que la boîte passe beaucoup de temps à distraire ses employés de la finalité de leur job. Là, aujourd'hui, je suis dans un job où j'ai pas besoin d'être distrait de ce que je fais et j'ai pas besoin qu'on fasse semblant de travailler sur autre chose. Au contraire le CE sur quoi on travaille est une source de satisfaction et une source de motivation en soi. » Paul Nevert

Les propos tenus par ces cadres traduisent l'entretien d'un rapport expressif avec leur travail. Pour la sociologue Isabelle Ferreras, lorsque « l'expérience sociale que représente le travail fait sens pour celui qui est au travail », il s'investit selon un registre expressif. (Ferreras,2007). Ainsi, alors qu'elle expliquait que « si le travail est autre chose qu'un simple acte technique, déshumanisé, s'il est support et producteur de sens dans la vie de celui qui travaille, alors il devient un lieu d'expérience sociale à comprendre sociologiquement. » Selon la chercheuse, s'il est possible de montrer que le travail est

fort d'une dimension expressive, alors son exploration sociologique pourra se poursuivre. Pour cela, il me faut examiner la charge expressive du rapport au travail, c'est-à-dire répondre à la question : quel rapport l'individu qui travaille entretient-il avec cette expérience que constitue le travail ?

Ce rapport expressif qu'ils entretiennent avec leur travail est convoité par de nombreux français et européens (principalement les jeunes et les cadres) qui peinent à l'obtenir. En effet, la sociologue Dominique Méda nous explique qu'« en Europe comme dans l'ensemble du monde occidental, les attentes relatives au travail ont changé de nature: une large partie de la population, notamment les plus diplômés, les plus jeunes et les CSP les plus élevées placent désormais sur le travail des attentes de plus en plus « expressives » ou post-matérialistes, désirant trouver dans le travail sens, réalisation et expression de soi, développement de ses capacités et bonne ambiance. Ces attentes, dont les entreprises ont soutenu et accompagné la diffusion, sont particulièrement développées en France où les personnes interrogées font pourtant de plus en plus état de leur déception en raison de conditions de travail qui leur semblent peu propices à la satisfaction de celles-ci. » (Méda,2013). Les attentes des cadres interrogés ne sortent donc pas l'ordinaire ; ils partagent les mêmes que celles de la plupart des autres cadres français. Toutefois, la différence entre les cadres de l'ESS et les autres cadres réside dans le fait que ces attentes se soient réalisées. Certes, il est tout à fait concevable de trouver du sens dans le monde du travail « classique » ; néanmoins l'incontestabilité de ce sens trouvé demeure moins évidente. Le « sens » au travail est également déterminé par la valeur qu'accordent les autres à notre travail. Il est aujourd'hui mêlé aux « valeurs » ou à l'« éthique ». Travailler dans une organisation dont les « valeurs » ne seraient pas « éthiques » pourraient ainsi paraître comme étant « vide de sens ». C'est d'ailleurs ce que laisse entendre les propos de Noellia Dugain, lorsqu'elle évoque le travail de son père :

« Ouais..après lui pour le coup c'était pas l'ESS quoi hein, c'était Publicis..mais bon, il a toujours, pour lui, il a toujours été dans l'éthique *gros yeux et regard perplexe* Grand débat..est-ce que bosser pour Publicis en tant que directeur marketing et être éthique c'est compatible.. ? Bon bref (...) »

Jean Barouzé, lui, explique avoir été « *en totale dissonance cognitive* » avec ses valeurs durant les premières années professionnelles de sa vie (avant d'entrer dans l'ESS).

Il s'agit d'un « un inconfort émotionnel » ressenti « lorsqu'un individu est confronté à une inconsistance entre deux éléments. » (Fointiat, Girandola & Gosling,2013). Cet état de dissonance cognitive dont Jean Barouzé est parvenu à s'en débarrasser en entrant dans le monde du travail de l'ESS peut être relié aux analyses de Dominique Méda :

« Parmi les difficultés rencontrées dans leur travail, les personnes interrogées en citent principalement trois : le manque de perspectives, le manque d'effectifs et l'obsession de la rentabilité. Les témoignages écrits qui accompagnent les réponses, extrêmement nombreux et nourris sur ce dernier item, décrivent précisément comment la poursuite de la rentabilité et de la productivité à tout prix, – y compris et surtout dans des secteurs où ce qui compte est le contact, la prise en charge, le travail sur autrui, le service au public – détruisent non seulement le sens du travail mais plus généralement la possibilité même de faire un travail de qualité. Ne plus pouvoir bien faire son travail, être déchiré entre des injonctions contradictoires, devoir bafouer son éthique et les canons de son métier pour répondre aux prescriptions et aux critères d'évaluation qui sont désormais omniprésents, voilà ce qui altère gravement et en son cœur même, selon eux, le rapport au travail. La possibilité même pour le travail de permettre l'épanouissement constitue désormais pour beaucoup des personnes qui disent y avoir cru une illusion. » (Méda, 2013)

Ses propos renforcent l'hypothèse exprimée récemment selon laquelle c'est la « finalité » ou les « externalités » de leur activité qui permettrait aux cadres de l'ESS de s'épanouir dans leur travail. Comme expliqué en introduction, l'objectif d'une organisation de l'ESS, contrairement aux entreprises classiques, n'est pas la recherche de rentabilité mais la

conciliation de l'utilité sociale et de la performance économique. Ainsi, alors que 74 % des salarié.es de l'ESS sont satisfait.es de leur travail¹⁴, cette différence d'objectifs, aussi minime puisse-t-elle paraître, impacte positivement le rapport au travail de ces travailleurs.

En affirmant une telle « rationalité en valeur », pour reprendre les termes du sociologue Max Weber (qu'il opposait à la « rationalité instrumentale »), les cadres interrogés dévient du modèle dominant de la carrière des cadres classique. Tout en ayant conscience de partager de nombreux points communs avec le monde du travail classique, le caractère différenciant de leur monde du travail qu'est l'Economie Sociale et Solidaire est décrit comme un réel atout :

"En fait, dans l'Economie Social et Solidaire, je trouve qu'il y a un effort, enfin une attention qui est vraiment donnée et qui est assez centrale sur les relations humaines, la gouvernance, comment mettre en place une hiérarchie...ou pas d'ailleurs! La fameuse question de la hiérarchie. Mais qui soit juste. Voilà, comment on responsabilise les gens..et t'as toujours ce truc de donner du sens au travail qu'on fait etc..Alors après ça veut pas forcément dire que c'est tout rose, j'ai travaillé dans des structures et comme partout y avait des problèmes d'autorité, des problèmes de hiérarchie, d'ego, y a des fois tu travailles tu trouves pas de sens..même si t'es en train de travailler sur des questions de société voilà..ça veut pas dire que le matin tu te lèves et t'as l'impression de révolutionner le monde et donc parfois tu peux te perdre dans des postes qui sont parfois rébarbatifs ou tu sais pas trop...mais je dirais qu'il y a cette volonté, cet impératif de réflexion sur ces sujets-là" Noellia Dugain

"Parce qu'en fait, y a un côté très philosophique dans l'Economie Sociale et Solidaire. Il y a l'idée que la société, la société commerciale et l'économie capitaliste comme elle existe

¹⁴ CNCRESS, 2020

actuellement crée des dérives, de manières structurelles. Pourquoi ? Parce que les entreprises commerciales, elles ont pour définition, pour objet de faire du profit. En fait le but c'est de faire un maximum de profit. Au final, quand on fait un maximum de profit, structurellement, c'est forcément au détriment des gens qui travaillent dans l'entreprise, au détriment des clients qui ont des produits ou des prestations de mauvaise qualité ou au détriment de la planète qui voient ses ressources exploitées etc..donc y a forcément des dérives qui sont créés par cette obligation, cette volonté, ce but-là de faire le maximum de bénéfices et aussi d'avoir une visée spéculative, c'est à dire que le but c'est de créer un maximum et de pouvoir ensuite revendre éventuellement son entreprise et donc de gérer son entreprise à ce qu'elle gagne le maximum de valeurs. Là-dessus, nous on considère que c'est des dérives et que l'Economie Sociale et Solidaire est une réponse efficace, concrète, pour corriger ses dérives, voilà."Stanislas Boulanger

Au-delà d'une description de l'ESS comme un monde du travail différenciant, Stanislas Boulanger se montre critique du fonctionnement actuel des entreprises classiques et évoque le terme de « dérives » pour qualifier les externalités qu'elles provoquent. Aussi, il décrit l'ESS comme une « réponse pour corriger ses dérives ». Ainsi, en plus de lui apporter sens et satisfaction au travail, le fait de travailler dans l'Economie Sociale et Solidaire serait symbole de « réaction » envers le monde du travail classique. Travailler dans ce monde ne serait pas un acte « anodin » mais plutôt un acte qui semble porteur d'un message particulier.

3) Entre l'ESS et les cadres à la recherche de sens : un échange de bon procédé

Si la dimension instrumentale du travail n'a pas été abordée dans la partie précédente de mon mémoire, celle-ci n'en demeure moins structurante. Comme l'explique Jeanne Collignon dans l'extrait d'entretien suivant, la quête de sens ne surplombe pas la recherche de rétribution économique et matérielle pour les cadres. Les dimensions

instrumentale et expressive du travail se complètent ; l'une n'étant pas suffisante pour compenser l'autre :

"Et du coup moi mon dilemme, pendant toute mon orientation qui a été quand même hyper anxiogène pour moi c'était pas de me dire "où est ce que je vais trouver du sens?", c'était plutôt de se dire "bah mince, moi je suis comme ça mais en même temps je suis comme tout le monde : j'ai envie d'avoir un statut, de gagner correctement ma vie et du coup bah aujourd'hui, ce qui m'intéresserait pour moi bah en fait c'est en général mal payé et mal reconnu" donc c'était plus ce dilemme là que j'avais à gérer mais du coup c'était le dilemme inverse. Parce qu'en fait t'as des gens qui font une école de commerce pour avoir un statut et puis finalement ils se disent "bah finalement l'argent ça fait pas tout, vaut mieux avoir du sens" et moi c'était plutôt "bah il faut que je fasse un truc qui soit un minimum..j'irai pas jusqu'à utile mais en tout cas pas inutile quoi et la dedans j'ai quand même envie d'avoir un statut, de gagner correctement ta vie"

L'ESS offre ainsi à ces cadres un métier dans lequel il est possible de se réaliser ainsi que d'être assez bien rémunéré. Ce monde du travail qui s'avère être également les principaux interlocuteurs (partenaires ou clientèle) de la plupart des cadres interrogés leur procure « stimulation » et enthousiasme :

« Et puis, à titre personnel, je travaille avec des structures qui sont soit des associations soit des coopératives et du coup en terme professionnel c'est très stimulant parce que c'est quelque chose...quand tu travailles avec des structures qui ont une ambition, quelque chose qui ressort bah c'est tout de suite plus prenant. » Elie Favraud

"Tous les jours, je travaille avec des gens qui ont des projets de ouf, qui sont sur des enjeux de dingue, qui sont hyper intéressants enfin..je risque pas le bore out !" Lisa

Driman

**

Les postes occupés par les cadres interrogés n'ont pas toujours été aussi présents dans l'ESS. Leur arrivée a été favorisée par ce que l'on pourrait qualifier de « professionnalisation » de l'Economie Sociale et Solidaire. C'est notamment cette transformation qu'a décrit Jean Barouzé lors de son entretien :

"Un des acteurs clés qui a porté ce discours, c'est le groupe SOS, qui a créé un espèce d'appel d'air sur "Il nous faut des gestionnaires dans les structures de l'Economie Sociale et Solidaire et du coup c'est pas tant des militants qu'on recrute mais des expertises." Et donc de plus en plus, depuis maintenant plus de 10 ans, des profils issus..ayant une formation, un cursus de compta, directeur financier, directeur commercial...et donc ces fonctions qui sont inspirés du monde du privé et donc y a une forme de professionnalisation des acteurs. Ils aiment pas qu'on dise parce que ça fait sous-entendu ils étaient pas professionnels..mais y a une forme de structuration et de professionnalisation du champ de l'Economie Sociale et Solidaire, dans certains secteurs d'activité hein, c'est pas vrai partout..où tu vas avoir des profils qui sont effectivement issus d'école de commerce ou de grandes écoles ou SciencesPo..parce qu'en fait il y a un besoin d'avoir des professionnels qui maîtrise des fonctions de l'entreprise classique appliquée au champ de l'Economie Sociale et Solidaire" Jean Barouzé

Au-delà d'une « professionnalisation », l'ESS semble connaître une « gestionnarisation » de son activité. La « gestionnarisation » vaut comme naturalisation d'une logique gestionnaire qui devient dès lors l'aune de vérité à laquelle toute activité doit se plier (Robert,2014).

C'est ainsi qu'en 2003 une Chaire Entrepreneuriat Social est créée au sein de l'ESSEC¹⁵ et qu'un Master en Innovation sociale et management de l'économie sociale et solidaire a

¹⁵ <https://www.ess-et-societe.net/-CHAIRE-ENTREPRENEURIAT-SOCIAL-DE-L-ESSEC->

ouvert au sein de l'ESSCA¹⁶. Depuis, de nombreuses formations en gestion des organisations de l'Economie Sociale et Solidaire sont proposées, partout en France par différents établissements d'études supérieures, aussi bien publics que privés.

Par conséquent, le marché s'est révélé comme étant de plus en plus pourvoyeur d'emploi cadre.

Encadré 4

Un partenariat entre l'UDES¹⁷ et l'APEC

"L'UDES et l'APEC ont signé une convention de partenariat de quatre ans (2022-2025) lors d'un événement intitulé « Valoriser votre marque employeur dès l'offre d'emploi quand on est une entreprise de l'ESS ». Cet atelier organisé par l'Apec à l'occasion du mois de l'ESS, permet aux recruteurs du secteur de bénéficier des conseils de l'association, au travers d'exercices pratiques et d'échanges entre pairs.

Dans le cadre de ce partenariat, les deux organisations s'associent pour :

- Promouvoir l'ESS et ses opportunités d'emploi auprès des demandeurs d'emploi et plus particulièrement les jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur et les cadres expérimentés
- Sensibiliser les consultantes et consultants de l'Apec à l'économie sociale et solidaire.
- Accompagner les fonctions Ressources Humaines (RH) des entreprises de l'ESS dans leurs besoins en recrutements cadres " (L'UDES et l'Apec se mobilisent pour l'emploi cadre dans le secteur de l'ESS et renouvellent leur convention de partenariat.

UDES. <https://www.udes.fr/actualites/ludes-lapec-se-mobilisent-pour-lemploi-cadre-dans-secteur-de-less-renouvellent-leur> (2021, novembre).

Selon l'APEC, « Au premier semestre 2021, les offres d'emploi cadres publiées par les entreprises de l'ESS représentent 4,5% du volume global et dépassent ainsi le niveau

¹⁶ [HTTPS://WWW.ESSCA.FR/MASTER-ENTREPRISES-DECONOMIE-SOCIALE-SOLIDAIRES-FETE-SES-10-ANS](https://www.essca.fr/master-entreprises-deconomie-sociale-solidaire-fete-ses-10-ans)

¹⁷ UNION DES EMPLOYEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

d'avant crise (+1 point vs le premier semestre 2019) » ; la demande de cadres sur ce marché de l'emploi n'a donc pas été impacté par la crise.¹⁸

Pour attirer les cadres, les organisations de l'ESS capitalisent sur la dimension expressive du travail qu'elles sont susceptibles de combler. Elles mettent ainsi en avant leurs valeurs fortes et le sens des missions proposées.

Encadré 5

Les arguments de l'ESS pour attirer de nouveaux candidats (extrait d'articles)

- ❖ "Les offres d'emploi cadre de l'ESS se caractérisent également par l'importance accordée à l'adhésion à des valeurs fortes : utilité sociale, solidarité, etc (...) Ces valeurs sont de plus en plus mises en avant dans les offres d'emploi émises par des entreprises en dehors du champ de l'ESS.(...) Nombreuses sont celles à valoriser leur vocation sociale pour cibler des candidats et des candidates se reconnaissant dans ces valeurs. L'adhésion aux valeurs est ainsi posée comme un critère de recrutement important, tout comme le fait d'avoir connaissance de ce type d'économie et de ses spécificités. Cela signifie que les candidats doivent posséder une bonne connaissance de l'écosystème de l'ESS (modèles économiques, acteurs, fonctionnement, etc.), mais qu'ils doivent aussi avoir conscience des conditions de travail propres à ce domaine. À ce titre, on peut constater des convergences avec les caractéristiques du recrutement dans d'autres structures comme les start-ups , où les recruteurs insistent sur la nécessaire adhésion des candidats au projet d'entreprise." (APEC & Observatoire national de l'ESS du CNCRESS. (2019, octobre). Les besoins en compétences cadres dans l'ESS. APEC. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-besoins-en-competences-cadre.html>

¹⁸ (L'UDES ET L'APEC SE MOBILISENT POUR L'EMPLOI CADRE DANS LE SECTEUR DE L'ESS ET RENOUVELLENT LEUR CONVENTION DE PARTENARIAT. (2021, NOVEMBRE). UDES. [HTTPS://WWW.UDES.FR/ACTUALITES/LUDES-LAPEC-SE-MOBILISENT-POUR-LEMPLOI-CADRE-DANS-SECTEUR-DE-LESS-RENOUVELLENT-LEUR](https://www.udes.fr/actualites/lu-des-lapec-se-mobilisent-pour-lemploi-cadre-dans-secteur-de-less-renouellent-leur))

- ❖ Sur le site de Pole Emploi, on peut retrouver un article qui incite à postuler dans l'ESS, l'un des arguments avancés n'est autre que la quête de sens : "À l'heure où la quête de sens au travail pose question, notamment au sein des jeunes générations, les entreprises sociales possèdent de nombreux atouts pour le recrutement de talents. Elles peuvent mettre en avant leur raison d'être, but premier de toute entreprise de l'ESS : générer un impact social et / ou environnemental." Pole Emploi. (2021, 23 novembre). Secteurs de l'ESS : des métiers porteurs de sens. <https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/economie-sociale-et-solidaire/secteurs-de-less--des-metiers-po.htm>

La présence des cadres au sein de ce monde du travail n'est donc pas le fruit du hasard. Elle résulte d'une part de la recherche de sens au travail par ces individus et d'autre part, de la recherche de compétences cadres par l'ESS. Chacune des parties ayant finalement trouvé son compte.

Il n'en reste pas moins que le fait de travailler dans ce monde du travail si particulier semble permettre à ces cadres d'en tirer des intérêts qui dépassent le champ du professionnel. En effet, travailler dans une structure ou pour une structure défendant une cause spécifique semble s'inscrire dans une logique dépassant cet unique cadre.

CHAPITRE 2 : N'EST PAS CADRES-MILITANTS QUI VEUT

Pour bien comprendre ce chapitre et ceux qui suivent, il me paraît primordial d'apporter quelques éléments de définition autour du mot « politiser ». En effet, il s'agit là d'un concept dont les définitions sont multiples. Certains politistes le qualifient ainsi de « concept-éponge » du fait qu'il en arrive à « subsumer des réalités de plus en plus hétérogènes, et à perdre en intensité et en contenu ce qu'il gagne en extension. » Les politologues Myriam Aït-Aoudia, Mounia Bennani-Chraïbi, Jean-Gabriel Contamin expriment ainsi que la profusion de son usage « rend difficile toute discussion scientifique autour de la « réalité » des dynamiques de politisation, des facteurs qui en rendent compte, de leurs effets ou des méthodes adaptées pour les étudier » (Aït-Aoudia, Bennani-Chraïbi, & Contamin, 2011). Ainsi, alors qu'un même mot vient parfois décrire des

processus différents, j'ai dû, à plusieurs reprises lors de mes entretiens expliquer ce que j'entendais à travers le mot « politiser », au risque d'être mécomprise par mon interlocuteur. Dans le contexte de mon enquête et dans celui où se positionne les politologues dans le numéro 50 de la revue Critique Internationale, il est question de la politisation des individus « ordinaires ». Cet adjectif a été choisi pour préciser le fait que ces derniers ne sont pas des professionnels de la politique (membres de partis, élus, hauts fonctionnaires, etc.). L'objectif de l'article est de donner des éléments de réponse à ces deux questions : à partir de quel moment peut-on dire qu'il y a politisation et que l'on est face à des individus « politisés » ? Ensuite, qu'est-ce qui permet la politisation des individus, les vecteurs pouvant varier non seulement en fonction des terrains envisagés, mais aussi en fonction des indicateurs retenus ? Par conséquent, les éléments que je retiendrais pour structurer mon développement sont les suivants :

- Il existe deux définitions de la politisation des individus : « l'une, restrictive, qui s'attache aux rapports que les individus entretiennent avec la sphère institutionnelle spécialisée ; l'autre, extensive, qui dépasse cette définition conventionnelle de la politique pour considérer comme « politisés » des intérêts, des attitudes et des pratiques sans lien avec cet espace institutionnel. » Dans ce chapitre, c'est sur cette seconde définition que je fonderai ma réflexion. En effet, à l'instar d'autres politologues, je pense qu'il est nécessaire de « désencastrer » la notion de politisation des individus d'une vision stato-centrée du politique. ». Je me référerai ainsi aux définitions proposées par William Gamson et Nina Eliasoph :

« D'autres chercheurs enquêtant dans le cadre des sociétés démocratiques voient dans le passage du singulier au collectif un indicateur de la politisation des individus, le collectif ou la constitution d'un « nous » équivalant à la fois au nombre et au sujet qui énonce. William Gamson propose à cet égard une grille de repérage à partir de trois dimensions : l'indignation morale face à l'injustice (injustice frame), l'identification à un « nous » par

opposition à un « eux » (identity frame) et le sentiment de pouvoir remédier à la situation et de changer les conditions qui créent l'injustice (agency frame) . Nina Eliasoph s'est intéressée aux conditions d'énonciation des discours orientés vers le bien commun, notamment chez des membres d'associations de loisirs et des groupes à vocation sociale : « Ce qui m'intéresse, c'est le processus permettant l'élargissement du champ des préoccupations, c'est une manière de parler, animée par l'esprit public, et non pas un sujet qui serait ou non politique »

- La mise en évidence du fait que « les contextes eux-mêmes « politisés » semblent être le plus souvent ceux qui contribuent à la politisation des individus. » sera également retenue dans la suite de mes analyses.

1) Une formule 2 en 1 : travailler tout en militant

Du fait des principes et valeurs sur lesquelles elle s'appuie, l'Economie Sociale et Solidaire peut être appréhendé comme une sorte « d'objet politique ». Il s'agit d'une proposition alternative au fonctionnement actuel de l'économie, des entreprises « classiques » et de nos modes de productions.

Cet objet est également orientable politiquement :

"Vers 2008, l'ESS, ça restait encore confidentiel et c'était plutôt marqué à gauche voire très à gauche, écolo...et en fait il y a eu un mouvement vers 2010, 2011 où localement il y a eu les élections, notamment les élections à l'époque qui était cantonales où il y a des départements de gauche, comme de droite, qui se sont saisis de l'Economie Sociale et Solidaire..alors chacun avec un prisme différent. Pour un peu caricaturer, tout ce qui est les exécutifs de gauche valorisant l'insertion des publics en difficultés, l'impact écologique, l'impact social et puis les politiques de droite étant plutôt sur l'Economie Sociale et Solidaire est aussi un outil de développement économique, où on peut créer de la valeur pour le territoire, où il peut y avoir des logiques entrepreneuriales" Jean Barouzé

Le fonctionnement des organisations de l'ESS doit reposer selon une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts. De surcroît, l'agrément ESUS¹⁹ est accordé par l'Etat à toutes les entreprises justifiant d'une activité d'intérêt général, d'une gouvernance démocratique et participative, du respect des règles de mise en réserve des profits (lucrativité limitée à 50 % des bénéfices) et de leur caractère non partageable et non distribuable, d'un écart de salaire maximum de 10 entre le SMIC ou le salaire conventionnel le plus bas, et la moyenne des cinq rémunérations les plus élevées, primes incluses²⁰. Ainsi, les acteurs de l'ESS sont des individus adhérant aux valeurs que traduisent ces obligations : démocratie, lutte contre les inégalités salariales et économiques, défense de l'intérêt général, redistribution des bénéfices. Les cadres appliquent des principes auxquelles ils adhèrent :

"C'est des structures qui essaient au moins, qui essaient d'être là-dedans, qui essaient d'accompagner les gens vers un travail qui aura un bon impact aussi sur la société, un bon impact dans leur vie perso etc donc c'est chouette..moi je suis contente d'avoir fait ce choix-là après c'est normal qu'il y ait des limites, que ce soit pas tout rose, ça n'empêche pas que pour moi c'est des secteurs qui ont un bel avenir" Noellia Dugain

"Nous on a des limitations de salaires, on a une lucrativité limitée donc ...c'est 7 fois le SMIC pour les 5 plus hautes rémunérations et on est loin de les atteindre. Et rapport de 1 à 5 entre la plus basse et la plus haute rémunération, voilà. Et puis sinon on a un partage assez strict de la valeur donc quand on fait du bénéfice, on partage entre stagiaire,

¹⁹ L'AGREMENT « ENTREPRISE SOLIDAIRE D'UTILITE SOCIALE » DIT « AGREMENT ESUS » S'INSCRIT DANS LE CADRE DE LA LOI RELATIVE A L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE DE 2014 AYANT POUR OBJECTIF DE CREER UN ECOSYSTEME FAVORABLE AU DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE.(19 ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : QU'EST-CE QUE L'AGREMENT « ENTREPRISE SOLIDAIRE D'UTILITE SOCIALE » ? (2022). ECONOMIE.GOUV.FR. [HTTPS://WWW.ECONOMIE.GOUV.FR/ENTREPRISES/AGREMENT-ENTREPRISE-SOLIDAIRE-UTILITE-SOCIALE-ESS#c'est%20quoi](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/agrement-entreprise-solidaire-utilite-sociale-ess#c'est%20quoi))

²⁰ ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : QU'EST-CE QUE L'AGREMENT « ENTREPRISE SOLIDAIRE D'UTILITE SOCIALE » ? (2022). ECONOMIE.GOUV.FR. [HTTPS://WWW.ECONOMIE.GOUV.FR/ENTREPRISES/AGREMENT-ENTREPRISE-SOLIDAIRE-UTILITE-SOCIALE-ESS#c'est%20quoi](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/agrement-entreprise-solidaire-utilite-sociale-ess#c'est%20quoi)

collaborateur, associé..en fonction du temps qu'on travaille ou de l'engagement. C'est pas encore gravé dans le marbre la méthodologie du partage de la valeur mais la logique

c'est ça" Stanislas Boulanger

"On pratique ce qu'on appelle la gouvernance partagée" Elie Favraud

« On parle quand même d'entreprises qui font le choix de pas faire un profit infini"

Margaux Potiron

Selon Isabelle Ferreras, il y aurait un lien entre « la satisfaction au travail et le fait d'y « avoir son mot à dire ». (Ferreras,2007). Elle explique que les individus ne peuvent «se dire « satisfaits » dans un environnement de travail qui, de leur point de vue, ne les respecte pas, c'est-à-dire ne tient pas compte de leur avis à propos de ce à quoi ils passent la partie la plus conséquente de leurs journées. » J'émetts alors l'hypothèse que ces derniers ont un rapport au travail où se joue bien plus que le simple fait de « gagner son pain » mais plutôt celui d'y « avoir son mot à dire » et qu'il s'agit d'un des facteurs clés de leur satisfaction au travail.

Cette liberté de parole est bel et bien présente au sein d'Ekolospace. Il s'agit d'une sensation que j'ai pu personnellement ressentir tout au long de mon année d'alternance. Elle est selon moi, permise par cette culture du débat et de l'échange fortement présente au sein de l'espace. Il s'agit d'un lieu où les discussions autour de débats sociétaux sont les bienvenus. C'est notamment ce qu'a décrit Elie Favraud durant son entretien :

"L'ESS je trouve que c'est quand même un monde où la parole est plus libérée que dans une structure classique."

"Entre nous, on échange beaucoup, on a des débats politiques, on échange"

Si les débats politiques ne sont pas les bienvenus dans la plupart des milieux professionnels, ce n'est pas le cas d'Ekolospace. En effet, les résident.e.s d'Ekolospace sont intéressés par ces sujets, se sentent concernés et n'hésitent pas à en échanger. A

titre d'exemple, voici l'un des mails reçus dans ma boîte mail professionnel suite aux résultats des dernières élections législatives :

Encadré 6

Mail d'un résident d'Ekolospace

«Salut les colocs,

Je ne sais pas vous, mais moi je m'en remets toujours pas des 89 députés RN. Alors pour surmonter le désespoir et l'impuissance (et parce que c'était un peu triste Ekolospace quasi-désertique des derniers jours), ça me donne envie d'ouvrir la discussion collectivement le temps d'un dej pour voir comment ça nous interpelle, comme citoyen.nes mais aussi comme professionnel.les.

D'autant qu'avec M****, on faisait le constat que nous avons souvent tendance à déléguer à d'autres la lutte contre l'extrême droite ("bah oui, je connais quasiment personne qui vote Le Pen"). Sauf qu'à partir du moment où ils accèdent au pouvoir, ça devient (aussi) une question d'action publique. Et que quand ils obtiendront la majorité, ça sera trop tard pour avoir des remords. OK, mais du coup on fait quoi ?

Ça vous tente de prendre un midi pour partager ces questionnements ? Si on est plus de trois on peut faire ça ce midi (le mardi Ekolospace se repeuple après ces derniers jours un peu désertiques), sinon voici d'autres dates dans un frama : xxxxxx

A bientôt »

Ainsi, les acteurs de l'ESS se placent comme étant investis dans leur rôle de citoyen et ne sont pas détachés de ce qui se passe dans la société. Plus que leur mot à dire sur leur travail, ils ont leur mot à dire en tant que citoyen et jouissent d'une liberté de parole qui leur permet d'être en cohésion totale avec leur identité personnelle dans le cadre du travail.

Si cet intérêt pour la politique (au sens extensif) s'exprime lors de moments de pause déjeuner ou encore d'afterworks, il semble également trouver sa place dans la pratique professionnelle quotidienne de ces cadres. Leur métier, en plus d'être source de revenus et de satisfaction, est situé dans une certaine idéologie politique, à savoir un ensemble de postulats, de valeurs et d'idées qui définissent la manière dont devrait fonctionner la société qui nous entoure. Cette idéologie peut se situer aussi bien dans la vocation de

l'activité de l'entreprise que dans le simple fait de travailler dans ce champ particulier de l'économie que représente l'ESS :

"Le but à l'origine c'était de libérer la compta à un plus grand nombre. C'est à dire souvent on a cette image de l'expert comptable qui est très guindé..des gens en costard cravates qui viennent..et nous en fait c'était de se dire "non, il faut qu'on ouvre la compta à tout le monde" donc on accueille toutes les structures. 99% de nos structures sont des structures de l'Economie Sociale et Solidaire donc coopérative, fondation, associations et structures commerciales de l'Economie Sociale et Solidaire."Elie Favraud

"En fait, nous à la base, avec mon associé, on faisait du droit des affaires, du droit de la fiscalité dans un gros cabinet de droit des affaires dans un département pour les associations. On s'est rencontrés là-bas on s'est dit : "Pour nous, Economie Sociale et Solidaire c'est pas seulement un domaine d'activité, c'est une manière d'entreprendre."On s'est dit "pourquoi on créerait pas un cabinet qui nous ressemble, qui applique ce en quoi on croit." Stanislas Boulanger

"On a beaucoup de chance quand on est comme moi de la classe moyenne supérieure et du coup bah travailler pour les bonnes choses, pour les bonnes personnes, pour le bon sens de la société, c'est rendre une partie de cette chance." Margaux Potiron

"J'avais un parcours qui fait que X, c'est vraiment une réussite. Enfin, j'ai l'impression d'avoir réussi en intégrant X. Tu regardes certains profils comme ceux de Nathan ou ceux d'Aurélien. Aujourd'hui, ils rajouteraient deux zéro à leur salaire s'ils étaient pas dans X., au minimum. Nathan quand il est rentré dans X avec Vincent donc eux c'est les cofondateurs initiaux du début, il a perdu un zéro de son salaire à l'époque, ce qui est quand même déjà pas mal. Et aujourd'hui, au regard de l'expertise qu'ils ont, et cetera. Tous les jours, ils ont des propositions de job bien bien placées, bien mieux payés, avec probablement des horaires beaucoup plus cool. Donc c'est aussi quand même un engagement. Je veux dire, on parle pas que de de politique dans le sens : "oui j'ai des

idées et ça, ça correspond à mes valeurs etc" .Non non non, on parle aussi d'engagement sonnante et trébuchante." Lisa Driman

"(...).C'est que très tard que je me suis dit non mais il faut que mon activité, mon parcours professionnel reflète aussi mes convictions" Stanislas Boulanger

Ce que mettent en lumière ces verbatims, c'est l'existence d'une activité semblable au militantisme décrite comme étant intrinsèque à l'activité de travail. L'activité professionnelle des cadres de l'ESS aurait un caractère militant, dans le sens où celle-ci serait indissociable d'un certain degré d'« engagement actif et durable au service d'une cause collective, quelle qu'elle soit. » (Mayer,2010). Si le mot « militant » ne fait pas l'unanimité, le travail de tous les cadres interrogés s'inscrit, à minima dans des convictions et des valeurs marquées :

Encadré 7

Un travail mêlé à ses valeurs et à son engagement

- ❖ *« Il y a plein d'aspects sur lesquels on se ressemble avec les gens d'Ekolospace. Y a des aspects où on est hyper différent. Par exemple, je dirais que certains des acteurs, enfin certains, c'est clair, c'est très clair même. Ce sont des gens qui sont des militants. Qui est un mot que j'utiliserais pas du tout pour nous décrire nous. On a des convictions, on les porte là où il faut mais pour moi, le militantisme, c'est encore un autre cran dans le rôle que joue les convictions dans l'activité de la structure. Nous, on n'est pas militant. Euh d'ailleurs, enfin ça c'est, c'est une petite parenthèse. Mais on est apolitique dans notre dans les élus avec lesquels on travaille, on, on on fait pas de contrôle à l'entrée, on le dit, Même si ça n'est jamais arrivé. Mais si des élus RN venaient chez nous demandant de les former à l'urbanisme, Ben on les formerait." Paul Nevert*
- ❖ *"Je veux dire, quand on valorise l'innovation sociale, aujourd'hui le risque c'est qu'on le fasse au détriment du service public existant. Par exemple, ça se voit dans tous les champs, c'est à dire l'éducation, tout d'un coup : il y a un entrepreneur qui arrive, qui dit : " Ah, moi j'ai une super idée pour les mômes, c'est top et tout", ben on la met en place. Le truc est accessible qu'à des gens qui ont de l'argent. Et en plus derrière, l'Education Nationale est mise en difficulté parce que on se retrouve avec des initiatives à tort et à travers, qui décrédibilisent aussi la position des professeurs, et cetera et cetera. Nous, on va quand même être vigilants là-dessus; et donc on est politique dans le sens où on a bien quand même, je pense, une espèce de vision nous aussi des finalités qu'on*

souhaite voir advenir, même si c'est pas exactement militant. Mais il y a quand même quelques points sur lesquels je pense, aucun de nous ne transigera."Lisa Driman

- ❖ "Ca dépend de ce qu'on met derrière : "politisés", si c'est partisan par exemple ou militant, je pense qu'on n'est pas tellement une entreprise militante. Par contre, c'est politisé au sens de : reposer les questions de finalité et toujours mettre nos clients face à ces finalités là (...)Un des gros leviers de dépolitisation aujourd'hui, c'est de ne pas parler des finalités, c'est à dire on va juste dire : "mais non, il y a les moyens mais on ne dit pas à quoi ça sert". C'est d'abord à quoi ça sert. Un autre gros levier de dépolitisation contre lequel on lutte, c'est l'exclusion des élus. (...) Ben nous, ce qu'on va essayer de pousser, c'est au contraire de dire quand on coopère, si on veut vraiment s'inscrire dans un enjeu d'intérêt général, qu'on est sérieux là-dessus. Il faut pouvoir aussi le faire avec l'acteur public."Lisa Driman
- ❖ "Bon bah on sait qu'aujourd'hui il y a des problèmes et des enjeux qui sont en plus de plus en plus prégnants, c'est à dire : là on est en pleine canicule, on crève tous de chaud. Le Figaro est encore en train de titrer : "Comment est-ce que la France risque de faire peur aux investissements étrangers à cause des écologistes ?" Il y a un truc qui va pas, du coup notre enjeu, c'est un peu de se dire : "si on veut demain pouvoir vivre dans un monde soutenable, ne serait-ce que ça. Du point de vue social, environnemental et démocratique, qu'est-ce qu'on doit imaginer. Et donc on a un devoir en gros d'innovation pour permettre un contrat social satisfaisant d'émerger pour réduire les inégalités, pour lutter contre le réchauffement climatique, pour voilà... enfin après les enjeux, ils sont énormes et ils sont très politiques. Peut-être une grosse spécificité de X, c'est qu'on est une entreprise, ça voilà, on fait du conseil mais en fait on a un fond politique qui est hyper fort. On est tous extrêmement attachés à politiser les sujets qu'on travaille. Alors même que le conseil est parfois perçu comme un facteur de dépolitisation des sujets. C'est à dire, on va dire "Ah ben on fait appel à des consultants comme ça, c'est technique, ils vont nous trouver la solution miracle et cetera". Nous ça en général, on le, on le déboite dès le début et on rappelle les enjeux politiques, on les met au cœur et c'est ceux-la qu'on travaille."Lisa Driman
- ❖ "Oui oui oui, moi je m'estime engagé ouais. Bah déjà, XXX c'est très politique comme enjeu. On est quand même sur une idéologie qui veut proposer une alternative au capitalisme donc c'est très politisé, ça veut quand même dire qu'on critique le système et qu'on a un positionnement....Après on a pas de couleur, on a clairement, on est clairement dans le champ de la lutte contre les inégalités, le partage des richesses et la défense de l'environnement, qui sont clairement à gauche après on est pas affilié à un parti ou voilà..mais c'est sûr que...c'est clair qu'on se positionne tout de suite à gauche. Je pense qu'il n'y a pas trop de surprise. Après comme on est expert, on ne peut

pas trop revendiquer nos idées politiques, sinon on serait considérés comme biaisés On est des techniciens à la base, on est pas là pour dire qui a raison qui a tort. » Stanislas Boulanger

- ❖ *"Comme je ne me considère pas engagée dans ma vie perso, je pense que j'ai quand même à un moment donné besoin d'engagement, et le fait d'avoir cet engagement chez Oyena me permet d'avoir l'esprit libre le reste du temps." Margaux Potiron*
- ❖ *"Je considère que les choix que j'ai fait pour ma vie professionnelle, c'est des choix militants. C'est à dire que j'aurais pu mobiliser les mêmes compétences dans le secteur privé donc pour moi c'est une forme de choix de vie, de choix politique, de choix militant que de donner du sens à ce que j'ai fait. Et en même temps dans ce que je fais au quotidien, de rendre concrètes les valeurs qui me portent. Les valeurs de solidarité, de justice sociale, d'équité..enfin voila. Ce sont des valeurs qui me parlent beaucoup donc j'essaie dans mon parcours professionnel et dans mes missions au quotidien de faire vivre ces valeurs." Jean Barouzé*
- ❖ *"Je me considère pas une énorme écolo par contre le fait de faire que mon travail..parce qu'en fait le travail c'est ce que tu vas faire toute la journée, ça a beaucoup plus d'impact d'avoir un job à impact que d'être dans une asso deux heures par semaine quoi. Donc je me dis que c'est vraiment par ce biais là que c'est plus simple d'avoir un impact positif." Celia Derigoux*
- ❖ *"La je dirais que mon engagement politique il est plus dans mon métier..même si je suis pas dans un truc où je veux sauver le monde, pas du tout. Mais juste, je me dis mon engagement c'est d'essayer de pas faire trop de mal sur la Terre, d'avoir un impact a peu près neutre...djà je me dis ce serait pas mal." Jeanne Collignon*

Il s'agit d'individus de conviction qui, dans les entretiens, se déclarent totalement investis dans les missions de leur structure. Pour les désigner, j'ai choisi d'emprunter au sociologue Gilles Lazuech la notion de « cadre-militants », figure sociale signifiant ainsi qu'ils sont au service d'une « cause ».(Lazuech,2006) : « Figure qui n'est ni celle du patron, pourtant assez largement diffusée dans le champ de l'IAE, ni celle du cadre d'entreprise, qui sert un peu de repoussoir, ni celle du manager-bénévole qui ne correspond pas à l'identité sociale que souhaitent se donner des professionnels salariés. La figure du manager-militant ne renvoie pas à un ancien militant qui serait devenu manager, ni à un manager qui se mettrait au militantisme. C'est une figure sociale nouvelle qui serait

façonnée entièrement par cette double appartenance. Dans l'exercice quotidien de la pratique managériale, le manager militant aurait pour tâche de produire un rapport à l'entreprise, au travail, à l'organisation du travail, à la production, qui ait un sens autre que celui normalement attaché et attendu d'un dirigeant d'entreprise classique. Sens du métier et de la fonction qui n'est pas de rompre avec l'économie de marché, ni même avec les notions de profit, de rentabilité ou d'efficacité productive, mais qui serait, pour reprendre les propos d'un des dirigeants rencontrés, « de défendre à la fois des gens et un projet de société, de défendre une vision du monde, une vision du territoire, par-là de défendre son entreprise et, avec elle, participer au changement des choses ». (...) Le manager-militant qu'appellent de leurs vœux certains des acteurs du champ de l'économie sociale renvoie, dans leur esprit, à une double appartenance croisée : c'est un manager qui est militant de et dans son entreprise. C'est dans l'exercice de la fonction managériale que le dirigeant est militant, dans sa pratique quotidienne, pas nécessairement ailleurs. Ces dirigeants ne se conçoivent pas comme des êtres à part, séparés du reste du monde social, mais comme des managers à part entière, comparables aux autres du point de vue de leur professionnalisme, mais dont les missions et l'engagement sont autres que ceux d'un manager d'entreprise classique. »

Travailler dans l'ESS permettrait ainsi d'atteindre un idéal d'accomplissement personnel, de se réaliser dans un emploi (salié ou indépendant) qui ne serait plus séparé de ses convictions. En travaillant dans ce monde du travail et/ou pour une « cause », ces cadres donne un sens politique à leur activité, prolongent leurs engagements militants personnels et travaillent dans un esprit de camaraderie avec leurs collègues. Ce constat est le même que celui élaboré par le sociologue Simon Cottin-Marx lors de son enquête sur les salariés du monde associatif. Ainsi, lors que le sociologue poursuit cette analyse en expliquant que « Le salaire en devient presque une question annexe. ». (Cottin-Marx,2021), c'est justement cette question que nous allons traiter dans la partie suivante : Quel est le salaire de ces cadres ? Quel rapport ont-ils à leur salaire ?

2) Un de perdu, dix de retrouvés

L'un de mes premiers questionnements à mon arrivée au sein d'Ekolospace était relatif au salaire. En effet, compte-tenu des valeurs prônées et du mode de fonctionnement des organisations de ce monde du travail ; la question de la différence de salaire entre ces cadres et les autres cadres s'imposait à moi. Ainsi, la réponse est la suivante : il existe bien un écart de salaire entre les cadres de l'ESS et les autres cadres. Cette affirmation s'applique d'ailleurs plus largement à tous les salariés quel que soit leur statut. En atteste ci-dessous une étude de l'APEC publiée en 2019 se basant sur les offres d'emploi postées via son site internet :

APEC & Observatoire national de l'ESS du CNCRESS. (2019, octobre). Les besoins en compétences cadres dans l'ESS. APEC. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-besoins-en-competences-cadre.html>

5

Salaires annuel brut en k€ proposés dans les offres d'emploi

	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile
Coopératives	28	38	53
Mutuelles	31	38	56
Associations	28	37	52
Fondations	29	38	53
Ensemble ESS	28	37	53
Hors ESS	30	40	58
Total privé	30	40	58

Source : Offres Apec 2018.



Aide à la lecture : 80 % des offres d'emploi dans l'ESS proposent des salaires compris entre 28 K€ et 53 K€. 10 % proposent un salaire à l'embauche dessous de cette fourchette, et 10 % au-dessus.

Le tableau démontre d'un écart qui se creuse au fur et à mesure que les salaires montent. Ainsi, ce sont les salariés les mieux payés dans l'ESS qui « perdent » le plus. Les salariés les mieux rémunérés dans les entreprises étant les cadres ; il s'agit donc de la population la plus touchée par cet écart de salaire. Choisir l'ESS plutôt qu'un autre monde du travail reviendrait chaque année à renoncer à une somme comprise entre 3 000 et 5 000 euros.

Il est également pertinent de s'intéresser au salaire brut annuel moyen annuel qui n'est pas inscrit dans ce tableau. Selon la CNCRESS, celui-ci s'élèverait à 30 645€ dans l'ESS contre 37 988€ dans le privé hors ESS et 33 116 € dans le public. En outre, les fourchettes de salaires sont plus étroites que dans l'ensemble de l'économie « classique », ce qui témoigne d'une autre spécificité de l'Economie Sociale et Solidaire.

Plus spécifiquement, ce constat a été fait dans le monde associatif :

"L'observation des pratiques de rémunération dans le monde associatif conforte également sa singularité et révèle même une des particularités les plus frappantes de ce secteur : à emploi égal, le salaire perçu diffère sensiblement de ce qu'il pourrait être dans le cadre d'une entreprise privée à but lucratif. Matthieu Hély souligne « qu'à catégorie professionnelle équivalente, travailler pour une association entraîne une baisse de la rémunération perçue d'environ 18% » pour des personnes travaillant à temps plein. Un phénomène renforcé par le temps partiel, le morcellement des emplois. Une « médiocrité » de l'emploi est au final, dans ce monde du travail très féminin, où presque 70% des salariés sont des salariées, principalement supportée par les femmes. Les économistes Anne Le Roy et Emmanuelle Puissant rappellent que ces écarts salariaux avec le public et le privé lucratif ne sont pas une spécificité française, mais se retrouvent en Italie au Royaume-Uni, aux Etats-Unis, etc. Plusieurs études internationales sur le monde associatif observent ainsi des pénalités salariales non négligeables comprises entre 13% et 18% et dépassant même 20% pour les seuls cadres. » (Cottin-Marx,2021)

A l'image du monde associatif, les résidents d'Ekolospace s'avèrent être en majorité des résidentes. Le nombre de femmes dans l'ESS (Westart, 2015 ; Rodriguez et Gomez, 2019) est en effet plus élevé que dans les organisations relevant de l'économie classique. Compte-tenu des différences de sociabilisation, ce constat n'est pas surprenant. En effet, dès le plus jeune âge, l'éducation des filles est portée vers l'écoute, le soin et l'attention portée à leur environnement. Ce qui peut expliquer un engagement plus spontané et prononcé pour le bien commun et les mener ainsi vers l'ESS. Alors que les inégalités

salariales entre les femmes et les hommes sont toujours présentes²¹, celles-ci peuvent notamment être expliquées par la nature des postes vers lesquelles celles-ci se tendent à se diriger.

**

Lors de mes entretiens, ce sont des écarts bien plus élevés que ceux relevés dans le tableau qui ont été constatés. En effet, alors qu'en 2022 le salaire médian d'un cadre s'élève à 51 000 € (annuel brut)²², le salaire annuel brut d'une des cadres interrogées s'élève quant à lui à 36 677€. Il en va de même pour Elie Favraud exerçant le métier d'expert-comptable :

« Aujourd'hui moi je gagne 3250€ brut par mois, moi j'ai pas de gêne (rires) donc ça fait 37 ou 38 000 brut par an. Je pense que si j'allais dans une autre boîte je serais dans les 50,55 000 » Elie Favraud

Cette perte est acceptée par les cadres d'Ekolospace qui ont conscience du salaire qu'ils pourraient recevoir en travaillant dans un autre milieu. Celle-ci peut notamment s'expliquer par la recherche de faibles écarts de salaires au sein de certaines organisations de l'ESS :

"(...)on a fait un accord d'entreprise pour pouvoir se payer moins que ce que la loi obligeait dans la Convention Syntec. On l'a pas fait pour nos premiers salaires, on l'a fait

²¹ EN 2019, LE REVENU SALARIAL DES FEMMES RESTE INFÉRIEUR EN MOYENNE DE 22 % A CELUI DES HOMMES (HTTPS://WWW.INSEE.FR/FR/STATISTIQUES/6047789?SOMMAIRE=6047805)

²² BAROMETRE 2022 DE LA REMUNERATION DES CADRES. (2022). APEC. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2022-de-la-remuneration-des-cadres.html#:~:text=46%20%25%20des%20cadres%20ont%20connu,%E2%82%AC%20un%20an%20plus%20t%C3%B4t>

pour nous, pour les gros salaires. OK pas donc toutes les négos qui s'opèrent, elles se font un peu au détriment en fait des fondateurs des plus hauts salaires, des gens qui sont, qui ont plus d'expertise, des gens qui ont plus de pouvoir. Normalement avec un doctorat et l'expérience professionnelle qu'on a les uns et les autres, on devrait tous être payés beaucoup plus. "Lisa Driman

Il n'en reste pas moins que cette perte est à relativiser. Le salaire des cadres d'Ekolospace est supérieur au salaire moyen dans l'ESS et supérieur au salaire moyen hors ESS. En effet, alors qu'en 2015, le salaire mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) d'une personne travaillant dans le secteur privé ou dans une entreprise publique est de 2 250 euros net²³ soit 34 615 annuel brut, les cadres de l'ESS se placent au-dessus de la moyenne nationale. Cette relativisation du salaire est exercée par les cadres eux-mêmes :

Encadré 8

Une perte de salaire à relativiser

- ❖ *"Après moi je trouve que ce qui est intéressant c'est pas tant de comparer dans notre secteur, c'est de se rappeler à quel niveau le salaire médian en France. Le salaire médian, il est à 1500 Euros."* Lisa Driman
- ❖ *"Ouais tout à fait. Après, attends là je t'ai donné le salaire brut. On a aussi beaucoup d'avantages liés au statut scop que j'ai pas dit. Par exemple, ben on a quand même...tu vois cette année on s'est réparti sur toute la masse salariale, c'est pas juste un truc réservé aux associés.... y a eu des grosses primes quand même. Moi j'ai eu 3000 euros de primes. C'est tous les bénéfices qu'on se répartit aussi entre nous."* Lisa Driman
- ❖ *"On a la chance, par rapport au reste de l'ESS, d'être plutôt bien payés"* Manon Tassineau
- ❖ *"Par rapport à d'autres boîtes de conseil qui font la même chose, on est vraiment dans les clous"* Manon Tassineau

23 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676648?sommaire=3696937>

- ❖ *"Moi je gagne correctement ma vie pour rembourser mon crédit de maison, j'ai pas d'ambition à gagner de l'argent pour gagner de l'argent. Je préfère limiter et travailler pour une bonne cause que de gagner de l'argent pour gagner de l'argent." Elie Favraud*
- ❖ *"(...) C'est aussi parce que, j'ai aussi un salaire convenable pour pouvoir vivre tous les jours. Je suis pas en train de faire de gros sacrifices. (...)» Celia Derigoux*
- ❖ *"On s'en sort pas si mal en vrai, parce qu'on est quand même, on garde des tarifs qui sont assez élevés quand même. Même si c'est des tarifs classiques dans le monde du droit des affaires. On est pas chers par rapport à d'autres cabinets mais on garde à peu près les mêmes tarifs donc on arrive à avoir des niveaux de rémunération qui sont supérieurs à la moyenne, on garde des bonnes rémunérations globalement" Stanislas Boulanger*
- ❖ *"En plus, on se permet de se plaindre. Enfin moi des fois je suis choquée enfin, mais même je te dis dans les recrutements, quand les gars demandent des salaires pas possibles et tout je suis là : "Mais enfin vous vous rendez compte que encore une fois, le salaire médian à 1500 et encore le SMIC à 1200 et puis sur des horaires complètement tarés et puis c'est des meufs qui vont faire le ménage dans tes bureaux parce que t'as pas envie qu'elles soient là de de 11h à midi donc elles sont obligés de venir de 6 à 7." Non non faut arrêter avec ce truc, ça m'exaspère." Lisa Driman*

De surcroît, cette perte de salaire n'est pas perçue comme telle. Elle n'a pas été ressentie comme un « manquement » mais plutôt comme « le prix à payer » en échange d'autres gratifications non monétaires :

Sociologue :"- *Cette transition comment as-tu osé la faire, est-ce que tu ne t'es pas dit que c'était risqué de perdre autant d'argent ?*"

Jean Barouzé: "- *Non, parce qu'en fait j'étais tellement mal dans mon boulot que je trouvais que..enfin voila, j'étais absolument pas aligné dans les valeurs et puis dans ce que je pouvais faire au quotidien que pour moi ça n'a pas du tout été un sacrifice cette perte de salaire..c'était..et puis à l'époque j'avais pas d'enfant, je vivais avec ma compagne qui avait son salaire, elle elle était aussi alignée sur ça. Donc non non-ça n'a pas été du tout un...je l'ai jamais vécu comme un sacrifice mais plutôt comme une libération. Après c'est sûr que, les amis et camarades de promo eux ont pris des trajectoire différentes..j'ai*

*beaucoup d'amis qui travaillent dans le secteur marchand ou des grosses entreprises du CAC40 et c'est sûr qu'il y a un décalage en termes de niveau de vie mais voilà...quand ils m'expliquent ce qu'ils font *lève les yeux au ciel*..enfin voilà quoi..Pour moi, le salaire, tant que ça me permet de vivre normalement et en même temps d'être libre dans ma vie professionnelle, ça me suffit. »*

"Après, on est très très loin de certains de nos camarades ou collègues de l'époque...c'est clair. Je pense qu'on gagne moitié moins de ce qu'on gagnerait si on était resté dans..voilà. On a fait un choix après, c'est un choix de vie, une forme de refus de parvenir, je sais pas si ça vous parle. Corinne Morel Darleux qui est une écrivaine qui a un peu théorisé ça dans son bouquin : "plutôt couler que flotter sans grâce" un truc comme ça et ouais elle explique ça. C'est pas elle qui a inventé ça mais elle explique qu'effectivement, à un moment donné, si on veut être en phase avec ses valeurs et bah un moment donné faut faire des choix et les choix ça implique de dire non à un certain mode de vie, à un certain niveau de vie. Mais, cela dit, j'ai un très bon niveau de vie, je m'en sors très bien donc voilà" Stanislas Boulanger

Jean Barouzé ne voit pas cette perte de salaire comme un sacrifice mais plutôt comme une « libération » tandis que Stanislas Boulanger parle lui de « refus de parvenir ». Ici, leur perte salaire est le symbole de leur transition vers l'ESS. En effet, ces deux cadres ont anciennement travaillé dans le champ de l'économie « classique ». Cette perte de salaire n'est donc pas une perte qu'ils imaginent mais une perte qu'ils ont réellement vécue. Si celle-ci a bel et bien eu lieu, elle n'a jamais été perçue comme une perte. Pour eux, cette transition leur a apporté plus qu'elle ne leur a enlevé. Ils se comparent d'ailleurs à leurs camarades d'écoles : s'ils sont mieux rémunérés car travaillant hors de l'ESS, leurs conditions de travail ne semblent pas meilleures et ne sont pas enviées par Jean Barouzé et Stanislas Boulanger.

Bien que l'adage « l'argent ne ferait pas le bonheur » n'est pas prouvée scientifiquement, le paradoxe d'Easterlin, lui, démontre de façon empirique qu'au-delà d'un certain seuil, la

poursuite de la hausse du revenu ne se traduit pas nécessairement par une hausse du niveau de bonheur individuel déclaré par les individus. Ainsi, à partir d'un certain niveau de salaire, son augmentation n'est plus suffisante pour satisfaire les salariés, les incitant ainsi à chercher d'autre source de satisfaction. C'est notamment ce qu'appuie les propos de Stanislas Boulanger :

"C'est très personnel ce que je dis mais : passé une certaine rémunération, je me suis dit que tout ce qui était en plus, j'en avais pas besoin, je me disais en fait...je peux m'acheter plus de trucs ou j'peux peut-être vivre dans un appartement plus grand et tout mais en fait...j'en ai pas besoin. Donc , à partir de ce moment-là, ce que je voulais c'était pas d'être mieux payé, c'était d'avoir plus de temps. Et ça dans le cabinet dans lequel on était ben....non. Ils disaient quoi, ils disaient.."go up or go home", c'est soit tu fais toujours plus, soit tu dégages donc...je suis parti." Stanislas Boulanger

Alors que pour François et Vlassopoulos (2008), le souhait de travailler pour une association révélerait, de la part des salariés, d'une « motivation pro-sociale » à savoir une « forme motivation qui ne dépendrait pas du versement de récompenses monétaires mais qui résulterait de la participation du salarié à une activité auquel il accorde de la valeur. » (Simonet et Hély,2016), cette observation est à ajuster dans le cas des cadres d'Ekolospace. En effet, si leur motivation résulte principalement de l'activité auquel ils accordent de la valeur, celle-ci n'est pas totalement décorrélée du salaire. S'ils sont cadres au sein d'organisations dont l'activité est semblable à celle d'une entreprise du secteur lucratif (cf chapitre 1), c'est parce qu'ils ont conscience que le salaire y est plus avantageux que dans le monde associatif. Travailler dans un cabinet de conseil dédiée à l'ESS c'est ainsi saisir l'opportunité de travailler pour une bonne cause tout en préservant un certain niveau de salaire. Il en va de même pour les comptables, avocats, et consultant en innovation sociale. Le salaire plus avantageux dont ils bénéficient comparativement aux autres salariés de l'ESS est conscientisé :

"(...) C'est aussi parce que, j'ai aussi un salaire convenable pour pouvoir vivre tous les jours. Je suis pas en train de faire de gros sacrifices. (...) J'aimerais trop travailler dans une asso ou même dans un ESAT mais en fait l'écart de salaires il est tellement élevé bah tu te dis ben...parce que derrière j'ai payé mon école de commerce tu vois. Enfin même si derrière c'est mes parents qui l'ont payé mais si je vais les voir et que je dis "bon en fait je suis payée des clopinettes" ils vont pas comprendre..." » Celia Derigoux

C'est la raison par laquelle c'est la théorie du « don du travail » des salariés du monde associatif avancée par d'Anne Preston qui, selon moi, s'applique à la réalité des cadres interrogés. Le sociologue Simon Cottin-Marx l'explique et la développe ainsi :

« Pour la chercheuse, les conditions de travail moins bonnes du monde associatif par rapport au secteur privé sont compensées par les bénéfices sociaux produits par les organisations dans lesquelles les salariés travaillent. Si les travailleurs sont disposés à accepter un salaire réduit, c'est qu'ils trouvent une compensation dans le fait que leur activité soit source d' « externalités positives ». Autrement dit, servir un projet à but non lucratif apporterait une satisfaction morale au travailleur qui justifierait une rémunération plus faible que ce à quoi il pourrait prétendre dans une organisation à but lucratif. Les salariés seraient intrinsèquement motivés » par le fait de travailler pour des structures œuvrant, généralement, pour l'intérêt général. La contribution des individus au bien commun serait une compensation en rétribution symbolique qui rendrait acceptable une rémunération plus faible. Cette idée souligne que le salaire ne constitue pas le critère principal de la reconnaissance professionnelle et que d'autres éléments rentrent en compte, comme la satisfaction morale d'accomplir un projet d'utilité sociale. » (Preston,1989 dans Cottin-Marx, 2021).

Ainsi, si ces cadres sont disposés à accepter un salaire réduit, c'est qu'ils trouvent une compensation dans le fait que leur activité est source d'« externalités positives». Cependant, ces « externalités positives » sont loin d'être les seules rétributions qu'ils

reçoivent du fait de leur travail. En effet, durant les entretiens, les cadres m'ont fait part d'un certain nombre d'autres rétributions procurées par leur métier.

Encadré 9

Ce que procure leur travail

- ❖ *"Donc j'avais vraiment la sensation d'intégrer un collectif dans lequel j'allais pouvoir aussi m'impliquer pleinement, faire vivre des idées, travailler avec des gens à faire émerger de nouvelles idées. Enfin, c'était hyper excitant. Tu vois, c'est le démarrage d'une aventure. Et en plus la chance que j'ai eue, c'est que c'est une aventure qui a plutôt bien marché puisque comme je te disais, on est passé de 3 à 20. Et du coup, cette excitation, cette émulation intellectuelle, elle a pu perdurer. On s'est pas retrouvé, en difficulté, on n'a pas eu à galérer. Enfin, on a énormément travaillé, on sur travaille, ça c'est sûr. Mais par contre ce partage de valeurs initiales et cette envie de faire bouger les lignes, hein, pour le dire un peu brut, elle était partagée et moi ça ça m'a vachement excitée (...)" Lisa Driman*
- ❖ *Là je suis payée comme en sortie d'école alors que je suis sortie d'école il y a 5 ans. Je pense que l'écart est de 10 000 donc...mais après c'est un choix et puis je sais très bien qu'ils peuvent pas me payer plus parce qu'ils sont payés pareil donc. Enfin, pour moi l'important c'est de faire un truc qui me plaît ...je vois tellement de gens autour de moi qui travaille chez, pour des grands cabinets de conseil, KPMG et qui genre. Ils s'ennuient. Ou ça me parle pas du tout ce qu'ils me racontent de leur journée, je me dis "mais jamais je ferais ton métier" et je me dis "ok je suis très bien avec ce que j'ai "Celia Derigoux*
- ❖ *"Ça reste quand même vu de 10000 M d'altitude tellement c'est abstrait quoi. Le. Et c'était un défaut de de mon taf précédent. Là où je dirais qu'aujourd'hui c'est beaucoup mieux. C'est que l'aspect concret de ce qu'on fait nous les conséquences micro sont beaucoup plus évidentes et le fait que notre secteur n'a pas une justification de son existence par lui-même, comme je te l'ai dit tout à l'heure, apporte beaucoup de soulagement éthique. "Paul Nevert*
- ❖ *« L'économie sociale et solidaire, des fois, c'est aussi un milieu qui est naze. Je veux dire...on va pas...voilà. On n'est pas les blancs bisounours tout ça. Mais quand même, tu vois, ça me donne une posture dans la société, une place dans la société qui est hyper valorisante, c'est à dire que moi si j'ai envie de me présenter, si j'ai envie d'impressionner quelqu'un, je dis "bah ouais quoi, je suis patron de ma boîte". Oui, je suis associée coopératrice bon, mais je peux dire patron quoi. (...) Quand je dis que je travaille pour l'intérêt général. Bon bah bim je suis plutôt du côté des gentils et pas des méchants. Enfin tu vois c'est c'est aussi une*

position dans la société qui est quand même pas désagréable. Moi ça me gêne pas de parler de mon métier en soirée." » Lisa Driman

- ❖ *"Je sais pas si t'as déjà croisé des concepts comme ce qu'on appelle parfois la violence éthique (...) La pub est une version très adoucie de ça, notamment parce que on maintient à distance ces questions éthiques de du rôle et que la boîte passe beaucoup de temps à distraire ses employés de la finalité de leur job. Là, aujourd'hui, je suis dans un job où j'ai pas besoin d'être distrait de ce que je fais et j'ai pas besoin qu'on fasse semblant de travailler sur autre chose. Au contraire le CE sur quoi on travaille est une source de satisfaction et une source de motivation en soi. "Paul Nevert*
- ❖ *"Ça m'apporte de l'argent quand même. Moi, j'estime que mon salaire (...) il me suffit très bien pour vivre. Ça m'apporte l'inscription dans un collectif. C'était ça la question, qu'est-ce que ça m'apporte ? Ouais, l'inscription dans un collectif, des solidarités hyper fortes entre collègues, une émulation intellectuelle. Moi, j'ai l'impression de ne pas être la plus intelligente dans la pièce. Et putain ça c'est oufissime de vivre en n'étant pas la plus intelligente dans la pièce. Non mais tu vois ça c'est hyper agréable quoi enfin... Une liberté, tu vois une espèce de possibilité...alors le collectif ça peut être violent, hein. C'est souvent violent d'ailleurs pour l'individu mais du coup moi ça a été une façon aussi de m'épanouir en tant qu'individu parce que je pouvais être solidaire avec les autres, les autres étaient solidaires avec moi. Moi j'ai beaucoup bénéficié de la solidarité de X. (...) Voilà en tout cas, on peut parler de nos problèmes. Moi je me sens, je peux parler de mes problèmes dans ma boîte et ils sont pris en compte. Enfin, c'est quand même un truc de dingue. (...) Ça m'apporte aussi, je pense, des éléments beaucoup moins flatteurs, mais bon, faut bien être honnête, après tout, c'est un entretien scientifique ! De reconnaissance sociale. Moi, quand je dis ce que je fais, je suis fière. "Lisa Driman*
- ❖ *"Je veux dire, on est quand même dans des enjeux de consommer moins, et cetera. Bon gagner pas beaucoup. Moi ça me pose pas un souci si tu veux j'ai pas, j'ai pas là sensation de faire un sacrifice de ouf. Là où je fais un sacrifice de ouf, c'est sur mon temps de travail, mes horaires. "Lisa Driman*
- ❖ *"Je pense que effectivement, on est outsider de par les choix qu'on fait, c'est à dire, c'est pas des choix de carrière que tout le monde assumerait. Tu vois, là, on voit bien, en recrutant, on a du mal à recruter ; parce que les gens demandent des salaires par rapport à ce qu'ils imaginent de ce que devrait être une scop de 20 personnes en innovation sociale qui sont supérieures à ce que nous, on est en capacité de payer. Il y a un outsider aussi je pense par*

certain parcours parce que si tu regardes par exemple quelqu'un comme Vincent qui a fondé X bah avant il était consultant indépendant. Il galérait un peu...Enfin, tu vois X c'était aussi le projet collectif dans lequel on allait pouvoir s'épanouir professionnellement, alors que les cadres classiques auxquels on avait accès nous le permettent pas. Quand t'es tout seul, bah t'es tout seul. Quand t'es en collectivité, ben t'es quand même le doigt sur la couture, tu vois dans les collectivités, t'as pas une liberté d'action telle que la nôtre, c'est à dire, t'as une hiérarchie, t'as des impératifs sur lesquels t'as très peu de prises finalement. Or nous c'était un cadre de liberté dans lequel on n'aurait jamais pu avoir accès si on s'était pas construit. Donc c'est là où je dis, on est des outsiders, c'est à dire enfin, et c'est pas outsider, c'est plutôt. Je sais pas en sociologie, je dirais peut-être un peu, genre marginal, séquent quoi tu vois ?" Lisa Driman

- ❖ *"Y a zéro débat possible entre gagner ce que je gagne en plus déjà la comme je suis dans du conseil, très honnêtement, je gagne très correctement ma vie par rapport à un premier emploi. Je pourrais gagner plus si je faisais autre chose mais dans l'ESS je fais partie de ceux qui sont le mieux payés parce que dans l'ESS la plupart sont quand même au SMIC, c'est pas mon cas. Donc c'est une espèce de compromis. Je préfère ça à gagner beaucoup d'argent et faire un truc que j'aime pas." Jeanne Collignon*
- ❖ *"On peut pas tout avoir je pense. Avoir un environnement hyper serein, confiant, qui est hyper stimulant etc, qui te laisse plein de liberté etc bah c'est là où j'ai compris que c'était plus important que mon salaire effectivement. Après le mieux ce serait que tout soit aligné, qu'on ait pas à choisir mais oui. Ma liberté et la confiance qu'on me donne, ça n'a pas de prix donc je préfère ça qu'avoir 300 euros de plus par mois." Manon Tassineau*
- ❖ *"Je le dis encore aujourd'hui à tous mes potes. Enfin moi j'ai des potes qui sont déjà en burn-out trois ans après, qui ont changé de métier deux fois alors que franchement moi je suis hyper heureuse. Je me réveille le matin, je suis heureuse d'aller bosser et c'est toujours le cas." Manon Tassineau*
- ❖ *"Je travaillais sur le terrain et je voyais ce qu'il se passait était en décalage total avec ce qu'on entendait dans la télé ou les médias et qu'en fait bon moi j'ai l'impression de faire à ma petite échelle des choses et du coup ça m'apporte une satisfaction beaucoup plus énorme." Jeanne Collignon*
- ❖ *"Et le dédic c'est quoi ? J'ai réalisé qu'en fait moi je travaillais à côté de Ternes, à coté de Charles de Gaulle en fait et en fait, là-bas y a que des retraités hyper-riches ou des avocats, des consultants comme ça hyper aguerris avec une vie de malade et tout..au bout d'un*

moment je me suis dit .je voyais mes collègues, qui avaient 5-10 ans de plus que moi, je voyais la vie qu'ils avaient je me disais mais en fait moi j'ai pas envie de ça, j'ai pas envie de vivre cette vie. Ok c'est une vie à l'abri du besoin : on est hyper riches, on a des grands apparts, on a des belles maisons, on a des belles voitures mais on connaît pas ses enfants ou très peu, on est hyper stressés, on a travaillé finalement toute sa vie pour...enchérir quelqu'un qui l'est déjà énormément donc...en vrai, j'avais envie d'autre chose, j'avais envie de monter mon projet, d'essayer d'avoir un mode de vie différent, de pas dépendre de quelqu'un voilà "Stanislas Boulanger

Lorsque j'évoque la notion de « rétributions » du travail, je m'intéresse au sens proposé par William F. Whyte, à savoir l'ensemble de « symboles » que l'on gagne en travaillant. Dans les entretiens, on remarque alors que le travail permet l'insertion dans un collectif. Certes, il s'agit d'une rétribution classique du travail cependant en intégrant des organisations comme celles résidants au sein d'Ekolospace, les cadres s'intègrent dans un collectif avec lequel ils partagent une certaine vision de la société, certaines valeurs et le souci de l'intérêt général. De surcroit, le caractère politique donne de la valeur à la fonction. Cet ancrage « sociétal » qui distingue les missions de certains de ces cadres permet de « prendre de la hauteur » et du « recul » sur des questions de société, ce qui offre des gratifications intellectuelles appréciées par ces cadres généralement fortement diplômées (cf tableau ci-dessous). Un certain nombre d'entre eux expriment être « stimulés » intellectuellement, ce qui contribue une nouvelle fois à l'inscription dans un collectif si particulier. En plus de cela, leurs activités portent sur des sujets qu'ils aiment ou sur des clients qu'ils admirent ou qu'ils ont choisis. En effet, au sein de leur structure, ils expliquent être écoutés et entendus. Au-delà de cette confiance, ils expriment évoluer dans un environnement de « confiance », d'« autonomie » et ainsi jouir d'un certain « cadre de liberté ». Enfin, cette dimension éthique propre au monde de l'ESS donne aux cadres le sentiment d'être utile socialement. Cette « utilité sociale » qui compose leur identité professionnelle est également un « marqueur social ». En occupant des fonctions en lien avec l'intérêt général, les cadres d'Ekolospace se positionne socialement par

rapport à d'autres salariés travaillant dans des organisations à « externalités négatives ». Comme l'explique Lisa Driman dans son entretien (voir encadré ci-dessus), parler de son métier est un moment gratifiant puisque l'on renvoie aux autres le fait que l'on travaille « pour le bien ». Alors que certains métiers ont mauvaise réputation et sont mal perçus socialement : contrôleur des finances publiques, huissier de justice, contrôleur des transports etc, d'autres ont une meilleure image. Les travailleurs de l'ESS se situent de ce « bon côté ». C'est un travail à forte dimension symbolique : il envoie au reste de la société une image particulière, un positionnement particulier. Travailler pour l'ESS n'est pas « neutre ».

Ainsi, de nombreuses rétributions du travail permettent d'« amortir » la perte de salaire qu'implique le fait de travailler dans l'ESS plutôt que dans le monde du travail public ou privé lucratif. Néanmoins, il est important de préciser qu'il s'agit d'un choix de la part de ces cadres. Le fait de perdre une partie de son salaire et de recevoir toutes ces rétributions était envisagé par les cadres et ont guidé leurs choix. Une telle décision prise en connaissance de cause ne peut être prise par n'importe quel individu. En effet, il est fortement envisageable que certains facteurs ont favorisés le choix de ces cadres. Pour Paul Nevert, c'est le salaire qu'il percevait lors de son ancienne expérience dans le secteur de la publicité qui lui ont permis de prendre cette décision plus sereinement :

"J'ai aussi atteint un moment de ma carrière où le risque financier que ça représentait de créer une boîte était fortement réduit. Comme je t'ai dit dans une entreprise qui gagnait plein d'argent donc j'ai été bien payé et qui dit être bien payé, dit que tu peux construire un bas de laine qui te donne des marges de manœuvre qu'objectivement je n'avais absolument pas en sortant d'école. "

"(...) Enfin moi, par exemple, j'épargnais presque 50% de mon salaire tous les mois dans mon ancien job. Tu te doutes bien que du coup, si tu dois essayer de diviser ton salaire par 2, ça veut dire que tu divisés ton épargne mais que tu peux le faire quoi, ça change pas ton niveau de vie. Voilà j'ai pas de voiture, j'ai pas voilà, je paye mon emprunt immobilier mais

j'aurais pu mettre tout mon argent dedans dès le début. J'ai juste que j"épargne parce que les taux sont ce qu'ils sont, mais voilà mais tu vois, c'était pas un changement de vie radical. (...) Voilà donc j'ai jamais eu à renoncer. Tu vois, même à des choses du quotidien"

Quant à Noellia Dugain, elle explique pouvoir assumer cette décision du fait de son mode de vie actuelle mais exprime une crainte sur le long terme :

Sociologue : « - *Comment se situe ton salaire par rapport à d'autres secteurs ?*

Noellia Dugain : - *Bon bah j'imagine que tu connais la réponse ! Après moi j'ai toujours choisi mes secteurs voilà j'ai le nez donc la culture et l'ESS, c'est vraiment pas pour faire fortune donc ouais..ouais ouais clairement je pourrais être mieux payé ailleurs. Après, honnêtement, j'ai pas de comparatif, après honnêtement je pense que pour ma santé mentale c'est mieux que j'en ai pas (rires). Oui, c'est pas des gros salaires du tout.....c'est des questionnements permanents pour ces structures-là, pour ces secteurs là. Parce qu'en même temps c'est l'avenir mais si on arrive pas à rémunérer les gens à hauteur de leur compétences, de leur parcours etc, est-ce que c'est vraiment l'avenir ? Moi pour l'instant, j'ai la chance de pouvoir vivre avec ce salaire-là, on va dire. Parce que j'ai pas d'enfants, parce que...c'est un peu triste à dire mais j'ai pas de projets. Enfin je veux dire, j'ai pas une maison à retaper, j'ai pas un truc tout d'un coup qui fait que bon là je peux pas vivre comme ça. C'est mes choix de vie, et comme j'aime vivre aujourd'hui à Paris qui me permettent de me satisfaire de ce salaire là parce que j'ai aussi choisi de travailler dans l'ESS, de travailler dans une coopérative. C'est aussi un choix, bon c'est plus trivial mais les 3 lieux sont à côtés de chez moi donc c'est aussi ce truc de bien-être au quotidien que j'ai réfléchi, je vais au travail à pied, mes collègues sont pas la non plus. Enfin, c'est une flexibilité et une liberté que j'avais pas eu depuis hyper longtemps...(..) Donc clairement le salaire, c'est le point noir. C'est un choix, je sais qu'en entretien, c'est assumé par les recruteurs, ils savent, ils vont pas faire genre...ils savent que c'est pas ça qu'on vaut. Moi j'ai quand même 10 ans d'expérience, je pourrais demander plus mais bon...(..) j'avais un intérêt à travailler pour EkoloSpace qui a fait que j'ai accepté ce salaire-là. Mais je sais pas*

combien de temps je pourrais tenir dans ma vie à ce salaire là, ce qui est dommage. J'espère que je serais jamais obligé de travailler pour une boîte qui me soule juste parce que j'ai un enfant ou je sais pas quoi...ou qu'il m'arrive une tuile dans ma vie..ou voilà quoi. »

Ainsi, certains éléments relatifs au confort financier permettent de s'orienter plus sereinement vers ce monde du travail. Pour Paul Nevert il s'agit d'anciens salaires généreux perçus lors de son ancienne expérience dans le secteur privé lucratif tandis que pour Noellia Dugain, c'est la taille de son ménage ainsi que « l'absence de projets impliquant de fortes dépenses financières ».

C'est justement sur ces éléments qui semblent favoriser la direction des cadres vers ce milieu auxquels je m'intéresserai dans la partie suivante. Pour cela, j'ai construit un tableau résumant le parcours scolaire et professionnel de ces cadres ainsi que leur origine sociale :

Identité	Expérience significative dans le secteur lucratif ?	Fondateur.rice de la structure ?	Parcours scolaire puis professionnel	Origine sociale (+ éléments de l'environnement familial)
Stanislas Boulanger	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Lycée du Parc – à Lyon (6^e arrondissement de Paris) • Bi-licence droit et histoire de l'art à Lyon 2 • Master 1 à Lyon 3 en droit de l'entreprise • Stage au sein d'une galerie d'art contemporain (association faisant de l'accompagnement des artistes sur le plan social) 	"Ma mère a fait pleins de boulot. Elle a toujours été un peu dans le social et dans le portage de projet, aussi dans l'Economie Sociale et Solidaire. Ce qui est marrant parce que j'ai réalisé ça genre...en 2015. Mon père lui vit en suisse, il est ingénieur, il a une boîte d'informatique, il fait des logiciels en fait. Et mon beau-père, lui aussi, il travaillait en gros pour l'accompagnement de projet mais projets de type AFD notamment sur le continent africain avec des projets de développements territoriaux, ce genre de truc..notamment

			<ul style="list-style-type: none"> • Master droit et fiscalité du marché de l'art à Lyon 3 	pour le ministère de l'agriculture. Donc quelque part lui aussi il était dans l'aspect...ils sont tous les deux dans la structuration de projets"
Margaux Potiron	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Lycée à St-Maur des Fossés, filière S en section européenne • A préparé SciencesPo mais ne l'a pas eu • Double-licence de droit et sciences politiques à ASSAS puis M1 spécialité droit public théorique et libertés fondamentales • ESCP Master en Management Public 	<ul style="list-style-type: none"> • Parents commerçants (possèdent des magasins de sports) • Père : anciennement directeur financier dans grands groupes • Mère : anciennement dans le marketing • Classe moyenne supérieure (auto proclamée)
Jean Barouzé	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Bac L • IUT InfoCom • Master en Communication politique et publique • Expériences dans plusieurs agences de relations publiques pendant 5 ans • Expériences dans l'ESS et dans une ONG de défense de l'environnement au Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : professeure au collège • Père : professeur puis « a changé pleins de fois de boulot »
Noellia Dugain	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Bac ES (section européenne) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : Psychologue et Musicothérapeute

			<ul style="list-style-type: none"> • Ecole de Médiation Culturelle • Master Paris 8 InfoCom,Culture&Médias • Expériences professionnelles dans la Culture (expériences dans des institutions, des théâtres, associations) notamment des postes Relations Presse et dans l'associatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Père : Directeur marketing
Elie Favraud	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Bac S « compliqué » • DUT GEA spécialité Comptabilité • Licence Comptabilité • Master Comptabilité • DSCG • Expérience professionnelle en alternance dans gros cabinet américain 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : secrétaire de direction puis chargée d'assurance puis assistante maternelle puis retour dans l'assurance • Père : – Ingénieur dans direction de l'eau et assainissement dans le 93 – Fonctionnaire territorial (a gravi les échelons)
Jeanne Collignon	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Bac ES • Prépa BL • Double-licence science politique/économie • Service civique au sein de l'association Le carillon/La cloche • Membre du conseil d'administration de l'association a la fin de son service civique 	<ul style="list-style-type: none"> • Parents médecins (le père travaille à l'hôpital) • 3 grandes sœurs : 2 dans la médecine, une dans le droit

			<ul style="list-style-type: none"> • Master 1 Dauphine Action Publique • Présidente de l'association la cloche durant son master • Master 1 et 2 politique urbaine a SciencesPo • Expérience professionnelle (stage) dans une équipe de développement local • Expérience professionnelle (stage) dans une fondation qui lutte contre la pauvreté des jeunes 	
Noemie Guervarec	Oui	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Bac ES mention très bien • SciencesPo pendant 3 ans • Master Gestion des Institution Culturelles à Paris Dauphine • Expérience professionnelle dans agence de projets culturels et artistiques pendant 14 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Parents fonctionnaires au Trésor public (mère cadre B, père cadre A+) • Sœur jumelle : Magistrate • Sœur aînée : Directrice communication dans une association française
Manon Tassineau	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Lycée privée catholique • Bac ES • Sciences Po Paris • Master en politique de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : DRH dans grande distribution puis enseignante • Père : Bras droit du directeur dans grande distribution

			<ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle banque asiatique du développement et à l'IRI (stages aux Philippines) 	
Lisa Driman (37 ans)	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Bac L • Prépa littéraire • Licence de philosophie • (3 ans de pause) • Master Philo • Master en éthique appliquée • Thèse en sciences politiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : Professeur en maternelle • Père : Ingénieur
Paul Nevert	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Lycée Henri IV à Paris en S • Prépa Lycée Montaigne ECE • ESSEC • Concepteur de produit (ingénierie informatique) dans très grande entreprise de publicité en ligne 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : Assistante sociale puis directrice d'un foyer pour jeunes mineurs délinquants de la protection judiciaire de la jeunesse qui est une section qui dépend du ministère de la justice • Père : « salarié de l'État toute sa vie, mais côté cinéma. » Poste dans la branche du ministère de la culture nommée le centre national de la cinématographie et de l'image animée.
Celia Derigoux	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> • Terminales ES • Prépa ECE • Ecole de commerce avec spécialisation en développement durable ; éthique, RSE • Expérience professionnelle dans association (stage en marketing digital durable) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mère : Lean Management dans le secteur automobile • Père : Responsable Innovation et réglementation dans secteur automobile

			<ul style="list-style-type: none"> • Expériences professionnelles (stage) au sein de direction RSE dans entreprises du secteur privé lucratif • Expérience professionnelle (premier emploi) dans une association qui a désormais fermé ses portes(licenciement économique) • Expérience en tant que chef de projet RSE au sein d'une crèche 	
--	--	--	--	--

3) Une destination pour laquelle les places sont chères

Si se diriger vers l'Economie Sociale et Solidaire semble être une opportunité, une question subsiste : Pourquoi travailler dans ce secteur n'est-il pas le souhait de tous ?

En effet, alors que ces cadres sont satisfaits de leurs conditions de travail et de leur niveau de rémunération, travailler dans ce monde du travail devrait en attirer plus d'un. Ainsi, quelles sont les circonstances qui ont mené ces cadres plutôt que d'autres vers cette direction ? Pour qui et pour quelles raisons travailler dans l'Economie Sociale et Solidaire se présente comme une carrière désirable ? Pour y répondre, je me suis intéressée aux points communs que partagent les cadres interrogés. Durant mes observations et entretiens, certains éléments récoltés mettent en évidence la présence de « privilèges » dont bénéficieraient ces cadres. Ici, le mot privilège décrit « un avantage de statut ou de fait, exclusif à un individu ou à un groupe d'individus, qui en tirent la faculté d'échapper à une contrainte, soit d'en imposer une »²⁴. En effet, l'addition de plusieurs avantages de

²⁴ « PRIVILEGE », DANS DICTIONNAIRE DU MOYEN ÂGE, C. GAUVARD, A. DE LIBERA ET M. ZINK DIR., PARIS, 2002, P. 1149-1150.

statut ou fait dont jouissent les cadres auraient favorisé leur orientation vers l'Economie Sociale et Solidaire.

En m'inspirant de l'approche intersectionnelle en sociologie qui consiste à « explorer des intersections pour mettre en évidence la texture et les conséquences des inégalités subies par les individus et des groupes compte tenu de leur appartenance sociale », je cherche, à l'inverse, à explorer les intersections mettant en évidence la texture et les conséquences des privilèges obtenus par les cadres d'Ekolospace compte-tenu de leur appartenance sociale. Importée (et débattue) en France autour des années 2000 pour éclairer la situation de personnes « dominées » dans la division du travail (Guénif-Souilamas, 1999), je l'utilise dans mon mémoire pour éclairer la situation d'une certaine population de cadres, qui, du fait de leur statut, sont considérées comme « dominants »²⁵ à l'échelle de la société (Gallot, Noûs, Pochic, & Séhili, 2020). Je m'attacherai ainsi à m'intéresser au niveau d'étude de ces cadres, à leur origine sociale, à la manière dont les processus de racialisation s'articulent avec ces caractéristiques sociales mais également au phénomène de reproduction sociale.

Lors de mon arrivée au sein d'Ekolospace, l'un des premiers éléments que j'ai remarqué n'était autre que « l'homogénéité raciale ». En tant que personne noire, la question de la couleur de peau s'impose spontanément à mon esprit. Il s'agit alors d'une des premières observations que j'émetts lorsque j'intègre un nouvel univers social. Ainsi, au sein d'Ekolospace, la très grande majorité des individus sont blancs. Si cette observation peut paraître anodine, je pense au contraire qu'elle représentait le premier indice m'ayant permis de rendre compte d'une homogénéité sociale parmi les résidents du lieu. En effet, pour de nombreux chercheurs analysent la blancheur comme un avantage structurel pour les classes supérieures (Gallot, Noûs, Pochic, & Séhili, 2020).. Il s'agit là d'une composante

²⁵ CETTE « DOMINATION » DONT JOUISSENT LES CADRES RESTENT CEPENDANT A RELATIVISER (CF DES DOMINANTS DOMINES FLOCCO)

de l'identité sociale, au même titre, que l'âge, la classe ou encore l'orientation sexuelle. Les composantes de cette identité et les privilèges et/ou discriminations qu'elles impliquent au sein de la société actuelle sont d'ailleurs conscientisée par ces cadres qui n'hésitent pas à le formuler :

"Après Amivi, je m'appelle Margaux Potiron, je suis blanche, j'ai 40 ans, je suis hétérosexuelle...mais qu'est-ce que tu veux qu'il m'arrive quand je parle de wokisme. (...)Je peux parler quasiment de ce que je veux sans prendre jamais aucun risque" Margaux

Potiron

*« Moi j'ai la chance d'être blanc, hetero enfin...tu vois ? La discrimination m'est quasiment inconnue mais moi je l'ai vu. Moi j'ai passé des entretiens, avec un chef à côté de moi où c'était une meuf renoi qui arrivait et hop direct une croix...(..) donc tu vois, moi c'est des trucs je supporte pas. »*Elie Favraud

Si l'homogénéité « raciale » m'a servi de premier indice pour appréhender une probable homogénéité sociale, les prénoms de ces cadres m'ont également permis de donner du crédit à cette hypothèse. En effet, lors d'un entretien, je découvre qu'au sein d'une des organisations (20 salariés) que 3 personnes ont le même prénom :

"Il y a 3 Laura ouais, c'est un gros critère de recrutement dans X, c'est très important si tu t'appelles pas Laura c'est mort déjà (rires). C'est un indicateur peut-être, de notre homogénéité." Lisa Driman

Alors que le sociologue Baptiste Coulmont pense que les prénoms constituent de « puissants indicateurs de position sociale », l'hypothèse selon laquelle l'ensemble des cadres d'Ekolospace formerait un groupe homogène socialement semblent se confirmer.

Si l'homogénéité « raciale » et des prénoms ont permis d'identifier une potentielle homogénéité, il ne s'agit pas d'indicateurs suffisant pour affirmer cette hypothèse. C'est la raison pour laquelle j'ai choisi de m'intéresser au niveau d'études des cadres interrogés. En effet, le niveau de diplôme s'avère comme étant un indicateur particulièrement

pertinent dans le cadre de recherche en sciences sociales. En plus d'être une variable prédictive en termes de niveau de vie, elle constituerait un élément structurant des opinions (Fourquet et Bonneval, 2013). Comme l'indique le tableau ci-dessus, tous les cadres interrogés sont fortement diplômés. Les cadres avec lesquels je me suis entretenu ont tous fait de longues études supérieures par rapport au niveau d'étude de la population générale et possèdent, à minima un diplôme de niveau bac+5. Au total, ils sont 4 à être passés par une classe préparatoire suite à l'obtention du baccalauréat, 3 à avoir fréquenté une école de commerce, 2 à être passés par les bancs de l'Université Dauphine, 3 par ceux de SciencesPo Paris, et enfin 8 à avoir connu l'enseignement supérieur public classique. Parmi ces 8 élèves, 3 ont opté pour une bi-licence lors de leurs premières années d'études. Je dresse ainsi le tableau de cadres aux parcours plus qu'exemplaires. Il s'agit là d'individus au parcours scolaire prestigieux, qui, comme la plupart des autres cadres, ont endossé le profil de « bon élève » :

« Pour me faire plaisir, je suis allée faire une licence d'histoire de l'art (...)J'avais envie de me faire plaisir, et d'avoir un peu de temps pour moi. Pour étudier quelque chose plus en profondeur. » Noemie Guervarec

*« J'étais dans un lycée privé catho classique dans une petite campagne *ton rieur* »*

Manon Tassineau

"Donc moi, j'ai été au lycée à Henri IV à Paris dans le cinquième, qui est donc un lycée hyper élitiste. Je ne sais pas si tu connais.(...) Et j'ai été en prépa au lycée Montaigne qui est dans le sixième arrondissement, juste à côté du jardin du Luxembourg. Donc on reste dans un quartier très bourgeois, mais une prépa plutôt très moyenne pour Paris." Paul

Nevert

"donc la prépa était beaucoup plus facilitée par le fait que j'avais pris de l'avance durant mes années lycées, donc prépa s'est très bien passée. J'en ai eu un excellent souvenir. J'ai eu des excellents résultats au concours." Paul Nevert

« On a toujours été des bonnes élèves, très bonne élèves" (avec sa sœur jumelle » Noemie Guervarec

"C'est marrant parce que ma sœur ainée et ma sœur jumelle ont aussi fait SciencesPo"
Noemie Guervarec

"j'ai toujours été bonne élève jusqu'au lycée. Enfin, en mode 2nde de la classe." Lisa Driman

En effet, le portrait dressé des cadres d'Ekolospace ne semble pas se distinguer de celui présenté par Gaetan Flocco sur les cadres dans leur globalité :

"Tous les cadres composant notre population ont fait des études supérieures longues, illustrant la raréfaction des autodidactes parmi les récentes générations de cadres. Ce constat confirme également les études selon lesquelles 64,3% des cadres ont un niveau de diplôme supérieur à bac+2 et plus en 2012. Ce parcours scolaire que l'on peut qualifier de « brillant », ainsi que « le profil de bon élève » qu'ils ont endossé plus jeunes entrent en adéquation avec les multiples profits symboliques qu'ils retirent de leur activité. En ce sens, la formation en école d'ingénieurs constitue le premier pas de la socialisation professionnelle des cadres. De fait, lorsqu'ils évoquent les modalités de leur scolarité, une grande partie d'entre eux ne manque pas de préciser non sans un certain contentement, qu'ils étaient surtout de « bons élèves ». " (Flocco, 2015, p114 et 115).

Ainsi, cette première analyse permet moins d'expliquer leur présence au sein de l'ESS que d'expliquer leur statut. Il n'en reste pas moins que certaines dispositions sociales sont acquises du fait de ce passage dans des écoles telles que SciencesPo, Dauphine ou les Grandes Ecoles de Commerce. En effet, comme l'a démontré la sociologue Marion Flécher « l'inégal accès à ces instances socialisatrices contribue à renforcer les inégalités de dispositions sociales entre les classes aisées et les classes populaires ». C'est notamment par l'intermédiaire de ces établissements que sont transmis certains codes et informations, favorisant ainsi des individus aux dispositions déjà proches du monde de

l'entreprise (Flécher,2019). Lorsqu'elle évoque la notion d'instances socialisatrices, la sociologue s'intéresse aussi bien aux établissements fréquentés par les entrepreneurs de start-up auprès desquels elle a mené son enquête qu'à l'environnement familial dans lequel ils ont grandi. Lorsque l'on s'intéresse à leur environnement familial, la grande majorité de ces cadres expriment avoir grandi dans des milieux particulièrement politisés :

*"Pourtant je viens d'un milieu où ils sont engagés politiquement mais en fait c'est des trucs dans la vie de tous les jours je...surtout je ne me positionnais pas par rapport à ça, c'est surtout ça. C'est que très tard que je me suis dit non mais il faut que mon activité, mon parcours professionnel reflète aussi mes convictions "*Stanislas Boulanger

*"J'ai fait ES parce que dès la seconde...j'ai toujours été très intéressés par les sujets de société en fait quand j'étais au lycée j'étais même plutôt politisée "*Jeanne Collignon

"A la maison on écoutait souvent les débats politiques etc » Jeanne Collignon

Sociologue : « -Vous étiez politisée dans votre famille ?

Stanislas Boulanger : - *Oui c'est gauche, gauche caviar quoi donc plutôt de gauche socialiste mais pas non plus hyper militant voilà quoi très bobo »*

"Il y a toujours eu dans la famille une espèce de truc implicite de...il faut être solidaire, il faut pas penser qu'à soi. Une forme d'anti-individualisme et puis un intérêt pour la chose publique et pour la politique toujours. Enfin moi que je me souviens ça m'a toujours intéressé" Noemie Guervarec

*"J'étais très politisée avant mais là le contexte politique me...*fais un signe avec le pouce qui se baisse*" Margaux Potiron*

"J'ai pas du tout eu une éducation politique, ce qui est étrange d'ailleurs parce que mes parents sont très branchés politiques" Noellia Dugain

Comme l'explique la sociologue, le fait de pouvoir étudier dans ce genre d'institution que sont les grandes écoles de commerce, SciencesPo Paris ou encore Dauphine dépend très

fortement du milieu social d'origine : « Ces écoles (...) ne sont pourtant pas à la portée de tous. Elles sont en effet très onéreuses, pouvant coûter jusqu'à plus de 15 000 euros l'année pour les plus renommées ». (Flécher,2019)

Suivant ce raisonnement, j'ai choisi de m'intéresser à l'origine sociale des cadres d'Ekolospace.

Les résultats sont les suivants : Les familles dont les enquêté-e-s sont issu-e-s appartiennent majoritairement à la classe moyenne et supérieure. Leurs parents occupent ou occupaient très souvent des professions classées, dans la nomenclature des professions et catégories sociales (PCS) de l'INSEE, parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (CPIS). Encore une fois, cette observation est semblable à la situation générale des cadres :

"Si l'on considère les professions des parents des enquêtés, on constate que notre échantillon rassemble une majorité de professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) intermédiaires et supérieures, bien que l'on relève quelques ouvriers d'usine, ouvriers agricoles et employés. Les professions intermédiaires sont donc plutôt bien représentées avec une forte présence d'enseignants et de personnels administratifs de la fonction publique."(Flocco,2015)

Cette surreprésentation d'agents de la fonction publique est elle aussi présente au sein des cadres interrogés. Sur 11 cadres, 6 d'entre eux possèdent au moins un parent exerçant dans le secteur public. A ce sujet, Jeanne Collignon y émet une corrélation avec son orientation professionnelle actuelle :

"J'étais pas dans un environnement ou autour de moi les gens travaillaient dans le privé donc je pense que ça a joué"

"J'ai un environnement familial autour de moi qui occupent des postes qui ont beaucoup de sens"

"Depuis que je suis petite y a un vrai discours sur le service public"

Au vu de leur origine sociale, le parcours scolaire des cadres n'est pas surprenant. En effet, le passage en classe préparatoire ou en écoles de commerce lors des études supérieures concernent principalement les enfants de parents cadres ou professions intellectuelles supérieures :

Encadré 10

Extrait de l'étude de l'INSEE : Jeunes de 18 à 29 ans – France, portrait social (2019)

Durant l'année scolaire 2018-2019, la part des élèves en études supérieures ayant des parents ouvriers ou inactifs était de 18,1% contre 34,3% des élèves ayant des parents cadres ou professions intellectuelles supérieures.

Durant l'année scolaire 2018-2019, la part des élèves en CPGE et prépas intégrées ayant des parents ouvriers ou inactifs était de 10,3% contre 52,6% des élèves ayant des parents cadres ou professions intellectuelles supérieures.

Durant l'année scolaire 2018-2019, la part des élèves en Écoles de commerce, gestion, vente et comptabilité ayant des parents ouvriers ou inactifs était de 6,1% contre 51,1% des élèves ayant des parents cadres ou professions intellectuelles supérieures.

(Jeunes de 18 à 29 ans – France, portrait social | Insee. (2019). INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238379?sommaire=4238781>)

Encore une fois conscients de leur position dans la société, les cadres ont, au cours de leur entretien décrit les avantages qui découlent de leur position sociale. De surcroît ils se sont spontanément auto-positionnés socialement, ce qui démontre d'une certaine connaissance de la sociologie :

"Parce que je dégage ce que je dégage, ce que je dis les intrigue (les DG), je maîtrise leurs codes, j'ai fait des grandes écoles, j'ai fait des grandes études, j'ai le vocabulaire qu'il faut pour leur parler..." Margaux Potiron

"J'ai grandi dans un environnement assez confortable, une maison, un jardin tout ça tout ça "Jeanne Collignon

"Moi quand je me suis mis à compte, j'ai changé d'appartement, j'ai supprimé toutes mes charges fixes, j'avais plus que mon loyer et un tout petit loyer donc j'ai vraiment baissé mon niveau de vie pour que j'ai le moins de pression possible au début" Stanislas Boulanger

« Pardon, on est assez bon en égalité femmes hommes, on a eu une gérante femme déjà. Là, la future gouvernance, elle, va être composée d'uniquement de femmes, à l'exception du gérant. Enfin, on a une équipe assez mixte, on est à peu près moitié moitié. Je crois même qu'il y a plus de femmes que garçons. Mais bon, comme je disais quand même assez homogène, c'est à dire tous blancs, assez massivement, plutôt fils ou fille de genre...petite fonction publique, genre, on est très nombreux à avoir des parents instituteurs, pas très nombreux sur 20, ça fait pas des statistiques mais sur 20, je crois qu'on est 3 ou 4. Ou alors tu vois la mère de Céline, elle était assistante sociale. Euh, voilà...donc vraiment, tu vois, classe moyenne quoi, on va dire ou classe moyenne plus. On a quelques profils aujourd'hui, mais du coup je ne les désigne pas parce qu'ils ont peut-être pas forcément envie de se reconnaître : classe populaire vraiment populaire avec des enfances parfois difficiles. Et quelques profils aussi, plutôt classes aisées en mode moi, j'ai un père ingénieur et une mère. prof en maternelle donc tu vois c'est quand même plutôt "C++" quoi. Je suis pas, je suis pas là prolo du quartier quoi. » Lisa Driman

"Sinon euh milieu social...classe moyenne euh plus je sais pas comment, je connais pas les....Petite bourgeoisie de province voilà "Stanislas Boulanger

"Du coup mon père cadre CSP+ et ma mère plutôt emploi intermédiaire "Celia Derigoux

(Sur ses parents) : « Etudes supérieures tous les 2 pour faire, si on continue le truc, ouais. Cadre de la fonction publique, si on si on raisonne en typologie INSEE. » Paul Nevert

Durant mes observations et entretiens, c'est le portrait d'un groupe se caractérisant par un fort capital culturel (plus ou moins bien reconverti en capital scolaire) qui s'est présenté

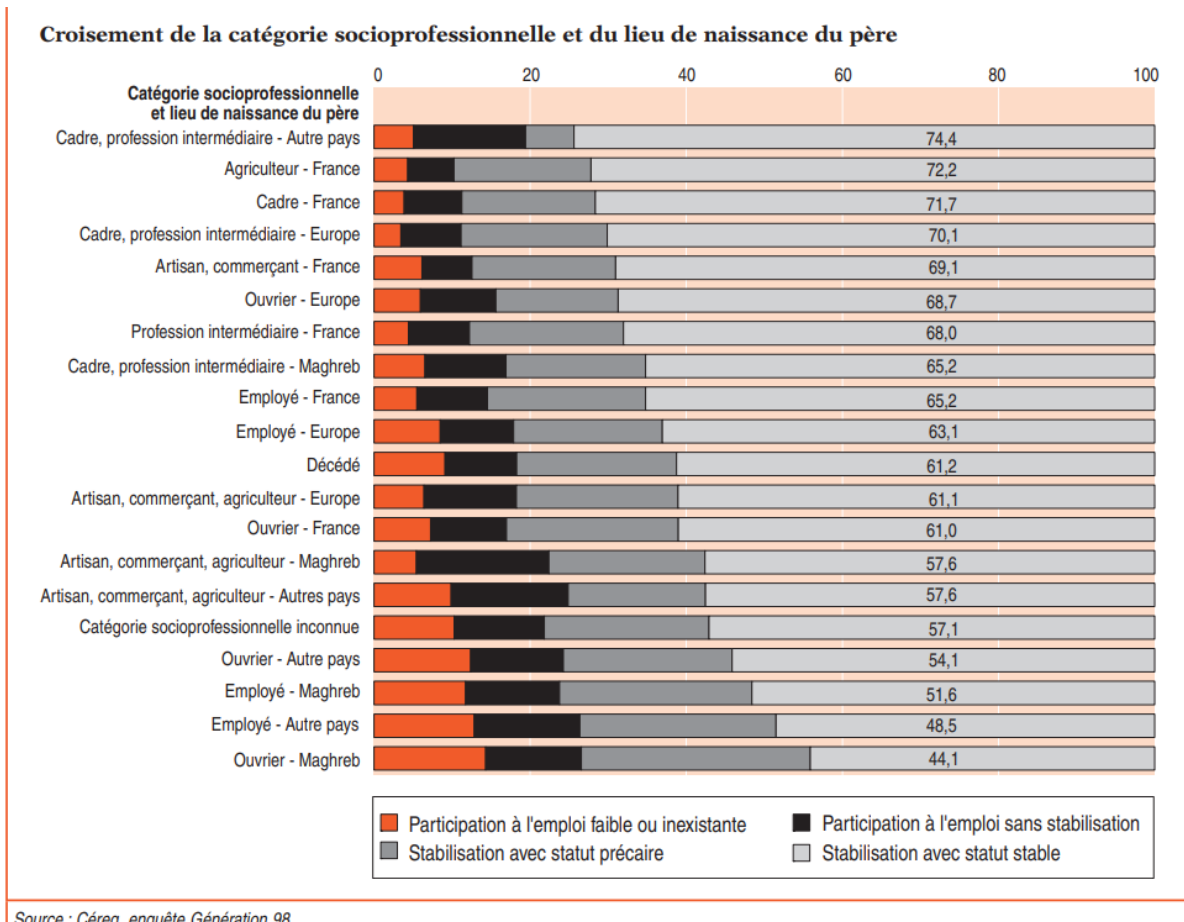
à moi. Le capital culturel est un concept forgé par Pierre Bourdieu : « Il possède à la fois une valeur explicative de la reproduction sociale et de la distribution sociale des pratiques culturelles, et une fonction critique, « la critique, non pas de la culture, mais des usages sociaux de la culture comme capital et instrument de domination symbolique » (Bourdieu et Wacquant, 1992). Il a deux fondements empiriques initiaux, la reproduction scolaire et la pratique culturelle. Mais le concept acquiert une validité générale en tant que seconde composante, avec le capital économique, de l'être social selon P. Bourdieu [par le concept d'habitus, « aspect du capital qui est incorporé » (Bourdieu, 2015 : 683)]. En cela, le capital culturel est une notion explicative tout aussi bien de la reproduction sociale et des consommations culturelles que du vote, des pratiques alimentaires, des choix conjugaux et amicaux, mais aussi de la forme que prennent les interactions, etc., ce dont le livre *La distinction* (Bourdieu, 1979b) témoigne en le corrélant au « style de vie » en général. (Glevarec, 2019)

Plus qu'un simple positionnement par rapport au reste de la société, l'origine sociale des cadres permet de saisir l'origine de certaines dispositions sociales particulières qui ont pu favoriser leur orientation scolaire et professionnelle. Comme le souligne Marion Flécher, « le fait de venir d'un milieu social modeste ou de résider en banlieue parisienne augmente en effet la distance sociale qui les sépare de ces instances socialisatrices (...). Non seulement elles sont souvent hors de portée financièrement pour la plupart des familles de milieux populaires, mais elles le sont aussi académiquement. Peu présentées comme un débouché possible pour les lycéens de banlieue parisienne, elles sont bien souvent jugées trop sélectives par les étudiants de milieux populaires, qui sont socialisés à vivre « leur désavantage comme destin personnel » (Bourdieu, Passeron, 1964) (...) il est très difficile pour une personne de classe populaire résidant en banlieue parisienne de simplement être informé des différentes voies qui existent « quand tu veux réussir » (Flécher, 2019)

Alors que la surreprésentation de femmes au sein d'Ekolospace résulte des effets de socialisation différenciés selon le genre, il est envisageable que la présence de ces individus plutôt que d'autres au sein d'Ekolospace résulte d'effets des socialisations différenciés, selon la race, le niveau de diplôme ou la classe sociale.

En effet, l'étude de l'INSEE *L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles* (voir tableau ci-dessous) montre la difficile insertion de personnes à fortiori racisées dans les établissements d'études supérieures ainsi que sur le marché du travail. Aussi, cette étude démontre de l'importance d'une approche intersectionnelle en mettant en lumière la pertinence de la combinaison de certains facteurs sociaux sur les trajectoires professionnelle des individus :

- "Les jeunes issus de l'immigration extra-européenne ont des difficultés plus importantes d'insertion"
- "Les parcours scolaires et professionnels des jeunes varient aussi en fonction des origines nationales.
- "Les effets de la profession et de l'origine nationale des parents se combinent et peuvent se cumuler ou se compenser. Les enfants d'ouvriers issus de l'immigration maghrébine cumulent les difficultés d'insertion alors que leurs homologues issus de l'immigration européenne sont moins confrontés au chômage"



Si l'origine socio-culturelle est un facteur, celle-ci peut également être reliée au capital économique. En effet, alors que les personnes immigrées touchent des salaires inférieurs aux non-immigrés, car elles occupent des emplois plus souvent précaires et moins qualifiés, en raison notamment d'un niveau de diplôme plus faible en moyenne que celui de l'ensemble des actifs. »²⁶, il est plus fortement probable qu'un individu racisé peine à fréquenter les établissements supérieurs et accède au statut de cadre. Si un individu immigré n'est pas nécessairement racisé, l'Observatoire des inégalités explique que « Les immigrés ont un niveau de vie médian mensuel de 1 358 euros (après impôts et

²⁶ [HTTPS://WWW.INEGALITES.FR/LES-IMMIGRES-FRAPPES-PAR-LA-PAUVRETE-ET-LES-BAS-REVENUS](https://www.inegalites.fr/LES-IMMIGRES-FRAPPES-PAR-LA-PAUVRETE-ET-LES-BAS-REVENUS)

prestations sociales), contre 1 812 euros pour les non-immigrés, soit 25 % de moins selon les données 2018 de l'Insee. Cet écart masque des différences selon le pays d'origine. Les personnes nées en Afrique ont un niveau de vie médian mensuel de 1 199 euros, contre 1 622 euros pour celles originaires d'un pays d'Europe. »

La pauvreté selon l'origine			
Seuil de pauvreté de 60 % du niveau de vie médian			
Unité : %			
	Nombre de personnes pauvres en milliers	Taux de pauvreté en %	Part de la population pauvre
Immigrés	1 780	30,7	19,1
- Nés en Afrique	1 060	39,5	11,1
- Nés en Europe	359	17,6	3,8
- Nés dans un autre pays ou apatrides	345	35,0	3,7
Non-immigrés	7 541	13,2	80,9
Ensemble	9 327	14,8	100

Lecture : 30,7 % des personnes immigrées sont pauvres.
 Source : Insee – Données 2018 – © Observatoire des inégalités,

La possibilité pour un individu immigré ou issu de l'immigration de devenir cadres de l'ESS est ainsi très faible car celui-ci se confronte à des barrières économiques et culturels. De plus, si certains individus issus de l'immigration sont parvenus à obtenir un diplôme de niveau bac+5 et/ou a fréquenté des écoles prestigieuses, celui-ci fait possiblement face à ce que Manon Tassineau qualifie de « dette » envers leurs parents :

"J'ai pas mal d'amis qui sont issus de deuxième ou troisième vague d'immigration et t'as toute la pression de.."bah attends mes parents ils sont venus ici pour que je réussisse et tout" et pour eux le marqueur important bah c'est quand même le salaire. Donc même si c'est des gens hyper engagés, ils vont..enfin moi j'ai beaucoup de potes qui bossent dans la

finance. Parce que c'est le truc qui rapporte beaucoup même si au fond elles sont hyper engagées mais là c'est pas le truc le plus important et y a une forme de dette envers leurs parents et voilà.."

Ainsi, Manon Tassineau décrit l'environnement d'Ekolospace comme étant « hyper particulier » et « privilégié », se détachant de l'ESS dans sa globalité :

Après l'ESS d'EkoloSpace elle est hyper particulière. C'est une ESS de privilégiés, enfin vraiment (rires) enfin de toute façon ça se voit...Après l'ESS c'est quand même beaucoup d'associations, beaucoup d'actions sociales, beaucoup de femmes aussi, beaucoup de petits salaires. Mais du coup toi t'as un public différent"

Ces éléments qui caractérisent les cadres d'Ekolospace, expliquent également la présence d'une disposition à entreprendre pour certains :

"Donc tu vois ce facteur là aussi, il est hyper important dans la liberté que ça m'a donné et je sais pas... je pense qu'il est pas forcément aussi répandu que ça dans les acteurs de l'ESS. (...) Moi j'ai un parcours hyper privilégié et ça joue évidemment un rôle dans là où je suis maintenant." Paul Nevert

*" (...) je m'y sentais de moins en moins bien. Il y a certains choix stratégiques de d'évolution de la boîte qui ont impacté mes responsabilités, d'une façon qui me plaisait pas. Comme par ailleurs, j'avais ce cette opportunité d'aller créer une boîte avec mon ami, ben, c'est ce que j'ai essayé de faire, tout simplement. "*Paul Nevert

(Au moment de quitter le salariat pour monter sa propre entreprise) « *je crois pas avoir eu peur, je m'en souviens pas, après la aussi très bonnes études, très bon poste précédent...*soupir et hausse les épaules* qu'est-ce qu'il se passe? ça marche pas, je me fais embaucher ailleurs et je valorise une super expérience d'auto-entrepreneur donc je prenais pas de risque professionnel. Financièrement, j'avais le chômage, j'avais signé une rupture conventionnelle avant...*soupir* non à aucun moment j'ai eu peur »* Margaux Potiron

Marion Flécher s'est intéressée aux dispositions à entreprendre des fondateurs de start-up. Les facteurs à l'origine de ces dispositions sont les mêmes que ceux présentés dans cette partie concernant les cadres d'Ekolospace. Cette approche par la socialisation lui a permis de mettre en évidence les instances socialisatrices jouant dans la création de start-up, afin de comprendre la formation du « goût » et des dispositions pour l'entrepreneuriat en général mais également d'identifier les barrières auxquelles d'autres sont confrontés, les éloignant de la possibilité d'entreprendre. Selon la sociologue, la première barrière est économique. En effet pour de nombreux individus «la décision d'entreprendre peut se trouver freinée par les contraintes économiques pesant sur eux. ». Cette disposition à entreprendre n'est autre que l'un des critères m'ayant permis de dessiner les contours d'une typologie des cadres d'Ekolospace : d'un côté, les « cadres-fondateurs », de l'autre les « jeunes cadres ».

CHAPITRE 3 : QUI SE RESSEMBLE, S'ASSEMBLE

1) Des cadres qui se ressemblent

Parmi le groupe des « cadres-fondateurs » se trouvent Margaux Potiron, Jean Barouzé, Stanislas Boulanger et Paul Nevert. Tous les quatre partagent le fait d'avoir fondé (ou co-fondé) l'organisation dans laquelle ils exercent aujourd'hui.

Pour les comprendre, je me suis intéressée à l'enquête de Marion Flécher portant sur les fondateurs de start-up. En effet, plutôt que de m'intéresser aux fondateurs d'entreprises classiques, j'ai choisi de m'intéresser à ce modèle en particulier, qui, comme les entreprises de l'ESS, émerge depuis seulement quelques années dans le paysage entrepreneurial. Ainsi, alors que la majorité des fondateurs de start-ups viennent de « familles d'entrepreneurs qui leur transmettent un habitus et un système de valeurs valorisant la prise de risque, le goût de l'indépendance, de la liberté, le sens des responsabilités et du travail » (Grossetti, Reix, 2014), ce n'est le cas que d'une seule

personne parmi les « cadres-fondateurs ». Margaux Potiron est en effet, issue d'une « grande famille d'entrepreneurs » selon ses propres termes. Elle explique ainsi son orientation vers l'entrepreneuriat par cela. Ainsi, alors que « les dispositions entrepreneuriales sont davantage transmises aux hommes, tandis que les femmes tendent à s'autoexclure de la carrière entrepreneuriale. » (Flécher,2019), cela n'a pas été le cas pour celle qui s'avère être la fondatrice de mon entreprise d'accueil, Orgaé. Il est cependant notable que l'on compte plus de fondateurs de genre masculin dans l'ESS que de femmes ; alors même que celles-ci y sont plus nombreuses.

Par ailleurs, Marion Flécher explique que « Les Grandes Ecoles sont en effet de puissants lieux de socialisation à l'éthos entrepreneurial et aux idéologies néolibérales (Chambard, 2014). Il s'agit de faire des étudiant.es des « entrepreneurs de leur vie », que ce soit par la création d'entreprise, le statut d'auto-entrepreneur ou l'intrapreneuriat (Chambard, 2013). Pour celles et ceux qui ne viennent pas d'une famille d'entrepreneurs, ces institutions sont centrales dans la socialisation au monde des start-ups et dans la transmission de dispositions à entreprendre. En effet, ces écoles transmettent tout d'abord des compétences et des savoir-faire concrets, liés à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise innovante : c'est là que la plupart de mes enquêtés ont appris à construire un business plan, à réaliser une étude de marché ou à faire un état de la concurrence. Mais c'est également tout un ensemble d'informations, de relations, de codes et de « savoir-être » qui y sont diffusés. » Si ces explications peuvent être encore une fois reliées au profil de Margaux Potiron qui a étudié pendant un an au sein de l'ESSEC, elles peuvent également être rapprochées au profil de Paul Nevert, qui, après une classe préparatoire, a été étudiant au sein de l'ESSEC pendant 3 ans. Il explique, durant son entretien que c'est dans cette école qu'il a rencontré celui qui sera son co-fondateur.

Ce n'est donc pas le genre, l'origine sociale ou les établissements fréquentés qui relient ces quatre individus entre eux et qui permettent de les regrouper au sein d'une même

catégorie. En effet, si les profils de ces quatre cadres sont rapprochables c'est parce qu'en plus d'être fondateurs, ces derniers possèdent une expérience significative dans le secteur privé lucratif. Cette expérience, loin d'être anodine a été à l'origine d'un « déclic » les ayant poussés à renoncer à un généreux salaire pour rejoindre le monde du travail de l'ESS :

"Mais si on arrêta de faire de la pub, c'est pas clair ce qui se passerait, mais probablement que le monde se porterait pas trop mal. D'ailleurs, les secteurs où la publicité est interdite où très fortement encadrée, sont pas des secteurs où la concurrence et l'innovation ont été arrêtées. Je pense que tu le sais, mais en France, la publicité, par exemple sur les médicaments, est très, très fortement contrôlée et je pense pas qu'on puisse dire que la seule raison pour laquelle il y a l'innovation dans la pharmacie, c'est parce que les États-Unis font de la pub Non, c'est parce que c'est un secteur qui a de toute façon une vélocité de recherche et d'ailleurs en fonctionnement un peu particulier, mais qui vient malgré le fait que la publicité n'est pas un axe de concurrence. Donc bref, tout ça pour dire qu'au bout d'un certain temps, je m'y plaisais de moins en moins. " Paul

Nevert

"Au bout de 4 ans, j'ai trouvé ce poste dans cette fédération de l'insertion par l'activité économique ou j'ai été responsable communication de cette fédération professionnelle. Une fois que j'ai fait cette transition-là, j'ai toujours bossé dans l'économie Sociale et solidaire" Jean Barouzé

"Et le déclic c'est quoi ? J'ai réalisé qu'en fait moi je travaillais à côté de Ternes, à côté de Charles de Gaulle en fait et en fait, là-bas y a que des retraités hyper-riches ou des avocats, des consultants comme ça hyper aguerris avec une vie de malade et tout au bout d'un moment je me suis dit je voyais mes collègues, qui avaient 5-10 ans de plus que moi, je voyais la vie qu'ils avaient je me disais mais en fait moi j'ai pas envie de ça, j'ai pas envie de vivre cette vie. Ok c'est une vie à l'abri du besoin : on est hyper riches, on a des grands apparts, on a des belles maisons, on a des belles voiture mais on connaît pas ses

enfants ou très peu, on est hyper stressés, on a travaillé finalement toute sa vie pour...enchérir quelqu'un qui l'est déjà énormément donc...en vrai, j'avais envie d'autre chose, j'avais envie de monter mon projet, d'essayer d'avoir un mode de vie différent, de pas dépendre de quelqu'un voilà" Stanislas Boulanger

(Sur la publicité) : *"C'est un secteur qui, tu t'en doutes, est extrêmement différent de celui dans lequel sur lequel on travaille maintenant, alors que moi je suis la même personne (rires). Je pense qu'il y a des choses à dire. Et notamment sur la question du rapport au travail. Parce qu'évidemment que mon rapport au travail a joué un rôle a changé aussi*

Extrait de mon journal de bord

5/05/2022 : A la fin de l'entretien, Stanislas Boulanger m'explique qu'il peine à recruter de jeunes avocats au sein de son cabinet. En effet, la plupart des profils que son cabinet attire ne sont autre que des « seniors sortis de burn-out" ou qui en ont marre de cette "chasse au fric "»

d'ailleurs dans ce changement. » Paul Nevert

Ainsi, le rapport expressif qu'entretiennent les cadres avec leur travail mis en évidence lors du premier chapitre est à nuancer. Il est important d'y intégrer la notion de « changement dans le temps » introduite par le sociologue Jacques Hamel en 2003 (Hamel,2003). Il n'y a pas de dichotomie entre rapport instrumental et expressif (Côté, 2013). Comme le montre le parcours professionnel des « cadres-fondateurs », le rapport expressif au travail de certains cadres s'est accentué et confirmé au fur et à mesure que leur emploi semblait se détacher de leurs valeurs.

Ainsi se présente la première catégorie des cadres d'Ekolospace. A titre de précision, la directrice des programmes Noemie Guervarec possède un profil fortement similaire à celui des « cadres-fondateurs », à la seule différence qu'elle n'est pas fondatrice de son association. En effet, celle-ci, comme Lisa Dramin, est la première salariée à avoir rejoint

l'organisation juste après sa fondation. Elles ont donc contribué fortement au développement de leur structure et y sont particulièrement attachés. Il n'en reste pas moins que le profil de Lisa se rapprochent de celui des « jeunes cadres ». Comme eux, elle a directement rejoint le monde de l'ESS après ses études. Une expérience professionnelle de serveuse sépare son année d'obtention du diplôme de son entrée au sein de la SCOP où elle travaille mais la construction de ma typologie se centre sur les expériences professionnelles en lien avec le diplôme obtenu.

Comme l'a remarqué Simon Cottin-Marx lors de ses diverses enquêtes auprès des salariés associatifs, les jeunes salariés diplômés « ont souvent d'importantes attentes vis-à-vis de leur emploi, vécu en partie comme un engagement permettant de « se réaliser » au début de leur carrière professionnelle. ». Ce constat est également observé au sein du groupe des « jeunes cadres ». Les individus qui le composent se distinguent des autres du fait de leur récente arrivée dans le marché du travail, de leur orientation vers l'ESS immédiatement après leur obtention de leur diplôme de master ainsi que par leur rapport expressif au travail qu'ils entretiennent depuis le début de leur carrière. En effet, le « déclic » qu'ont connu les « cadres-fondateurs » n'a pas eu lieu pour ces jeunes cadres de l'ESS :

"Y a pas eu de prise de conscience, pas eu de remise en question. Je me suis toujours dit que ça n'avait pas de sens de faire un métier qui n'en a pas" Jeanne Collignon

Hormis la distinction que je viens de présenter, les cadres d'Ekolospace partagent de nombreux points communs. En plus des caractéristiques de leur identité sociale étudiées dans la partie précédente, les cadres d'Ekolospace partagent des centres d'intérêts, des opinions ou encore des traits de personnalités communs.

Si, comme souligné dans la partie précédente, les cadres d'Ekolospace se sont auto-positionnés socialement sans même que je ne leur demande durant la majorité des entretiens, c'est parce qu'ils sont intéressés par cette discipline qu'est la sociologie. Certes, la majorité d'entre eux a suivi une filière Economique et Sociale au lycée mais cet intérêt

pour la sociologie semble s'être développé au-delà des études. En démontre l'intérêt qu'ont démontré la plupart des enquêtés pour mon mémoire ou encore les suggestions d'écrits sociologiques dont ils m'ont fait part durant les entretiens ou au cours de mon année d'alternance.

« J'aurai dû faire ES car maintenant l'économie et la sociologie me passionne et je lis beaucoup de bouquins la dessus » Stanislas Boulanger

"Il me semble qu'il y a eu des études, j'ai déjà lu des choses...je me souviens plus qui a écrit là-dessus mais tu sais sur..."effectivement beaucoup de militants de l'ESS quadra-trentenaire sont des enfants de fonctionnaires. J'ai déjà lu des trucs là-dessus en fait. Tu vois, c'est on veut pas complètement reproduire le fonctionnariat mais en même temps y a le sens de l'intérêt général dans une approche un peu plus entrepreneuriale entre guillemets.." Jean Barouzé

"Ça m'avait vraiment bien plu la socio" Noemie Guervarec

Plus largement, ces cadres sont des individus qui apprécient lire. Que ce soient des articles ou des livres, la majorité d'entre eux n'a pas manqué de me conseiller quelques lectures. Aussi, durant mes observations, j'ai très souvent entendu les cadres d'Ekolospace converser autour de livres/d'articles de presse qu'ils avaient lus.

Cet intérêt pour la lecture mêlée à celui pour la sociologie pourrait bien expliquer le fait que ces cadres fassent preuve d'esprit critique sur l'Economie Sociale et Solidaire. En effet, les cadres d'Ekolospace sont avisés et osent remettre en cause le fonctionnement de l'ESS et pointer du doigt ses travers.

Un regard critique porté sur l'ESS

- ❖ *"Bah dans l'ESS c'est un peu toujours le souci, tu bosses pour une "bonne cause" et du coup tu donnes plus que tu ne devrais donner, en termes de temps" Jeanne Collignon*
- ❖ *"Amivi, faut que tu dézingues un peu tout ça hein, ton job c'est justement d'être critique et de nous envoyer quelques boulets rouges hein, on en a besoin." Lisa Driman*
- ❖ *Après je sais qu'aussi y a des questions de genre. Les filles sont plus facilement aptes à accepter un salaire plus bas. Do nc c'est des choses sur lesquels je me suis vachement questionné et ça m'a aussi influencé." Manon Tassineau*
- ❖ *"Même moi je me suis toujours posé ces questions" (Quand je lui parle de mon mémoire et de mes questionnements à la fin » Manon Tassineau*
- ❖ *"Après faut faire attention, l'Economie Sociale et Solidaire c'est un milieu où le burn-out est très très très fort. En fait quand tu travailles avec des structures qui te passionnent, en fait t'en donnes beaucoup et souvent t'écoutes pas beaucoup ton corps et du coup t'as beaucoup de gens qui craquent dans l'Economie Sociale et Solidaire" Elie Favraud*
- ❖ *"Dans mon ancien boulot, ça s'est mal terminé pour pleins de personnes quoi. En vrai y a eu des licenciements pour faute grave, pour harcèlement moral enfin tu vois c'était chaud et le pire...enfin c'est un peu horrible ce que je vais dire mais moi pour avoir connu des situations un peu dures par le passé. Je trouvais que là-bas ça allait, c'était cool quoi...tout le monde est sympa. On est hyper libres. On a une liberté de parole. Et en fait y a des gens qui justement avait fait de grosses concessions pour travailler dans l'ESS, notamment financière. (...)Y a des personnes c'était le changement de leur vie : une personne qui est passé de trader à la société générale à DAF pour une petite asso de l'ESS bah...tu vois tu peux tomber de haut parce que t'as l'impression que ça va être génial quoi, que tu vas être hyper aligné, que t'auras pas de conflit moral et tout. Sauf qu'en fait, ça reste un taf avec des gens qui parfois pensent pas pareil que toi. Et des fois la désillusion était hyper dure, quitte à ce que ça crée des conflits énormes quoi (...)Toutes ces reconversions-là dans le monde de l'ESS, c'est super mais faut faire gaffe quoi. (...) C'est tellement fantasmé. On nous a tellement dit "ouais ayez un travail en accord avec vos valeurs, faut que vous vous sentiez bien, faut que vous soyez heureux tous les matins quand vous vous levez. Du coup ça veut dire quoi quand t'es pas heureux le matin quand tu te lèves ? Parce que juste t'as une journée de taff et ça te soule, et ça reste du taff? Bah tu remets tout en question...c'est aussi lourd à porter ce truc d'avoir un travail plein de sens, d'être dans un truc*

super, d'être sur de sujets politiques, environnementaux, citoyens mais..voilà. Des fois c'est pas si cool. Les gens peuvent se prendre des grosses désillusions" Noellia Dugain

- ❖ *Après, aussi, faut un peu se méfier des structures qui paraissent être hyper vertueuses parce que des fois aussi on se rend compte que bah en interne, y a du harcèlement..que c'est pas parce que c'est une association qui a une gouvernance démocratique, qu'ils font pas de dérives etc...en fait la réalité est toujours assez complexe" Stanislas Boulanger*

Extrait de mon journal de bord

8/02/22 : Dès le début de la journée, alors même que je prenais seulement mon café, je croise Jean. Il me dit qu'il a lu mon message et veut bien réaliser un entretien avec moi. Ça tombe bien, j'avais prévu de me rendre dans son bureau pour le lui demander. Je le remercie et retourne le voir quelques minutes après pour convenir d'une date. On papote donc dans son bureau, je lui explique le thème de mon mémoire tout en restant un peu vague et je lui dis que mon tuteur est Mathieu Hély. Surprise..il le connaît ! Il me dit que c'est un sociologue qui a une vision un peu plus « noire » et sombre » de l'ESS mais qu'en même temps, « c'est pas plus mal ! ». En effet, il me raconte que quand il est entré dans l'ESS (vers 2009/2010), c'était un secteur fréquenté par pas mal de gens qui sortaient d'écoles de commerce et qui était « ultra dans le positivisme » concernant l'ESS et qu'« il fallait bien contrebalancer ».

Cette connaissance des critiques de l'ESS et des risques qu'impliquent le fait d'y travailler incite ces cadres à prendre du recul sur leurs propres pratiques et à ainsi adopter une posture réflexive. En effet, nombreux sont les écrits sociologiques relatant de mauvaises conditions de travail voire de burn-out pour les salariés de l'ESS :

« C'est dur (...) moi au bout de 2 ans ici j'ai eu besoin de repos, de me dire "faut que je me calme" et aujourd'hui j'ai une relation avec mes bénéficiaires qui est bien plus différente qu'à mon arrivée. A l'époque, j'étais vraiment dans une relation pas client-fournisseur parce

que je me donnais à fond. Aujourd'hui de plus en plus j'essaie de dire "là on est dans des zones de travail, je travaille pour vous, je suis ok avec votre projet mais si tu me factures une heure de travail et que tu m'en demande 4 bah les 3 c'est mon temps à moi qui est sacrifié et du coup moi j'en ai plus" » Elie Favraud

"On est raisonnables, il y a un bon équilibre. Après y a forcément des périodes plus tendues que d'autres mais en règles générales on est sur de 7,8 heures par jour. Ça fait très longtemps que j'ai pas travaillé le week-end, le soir tard pareil" Noemie Guervarec

Par ailleurs, si j'ai démontré dans le chapitre 2 de mon mémoire que ces cadres étaient des « cadres-militants » dans la mesure où leur travail leur permettait de défendre certaines idées, il est également important de mettre en lumière le fait que ces cadres, en dehors de leur exercice professionnel, sont des individus politisés (aussi bien au sens restrictif qu'extensif) qui possèdent des convictions fortement marquées à gauche. De surcroît, certains d'entre eux expriment avoir milité activement pour un parti de ce champ politique :

Encadré 12

Les cadres de l'ESS et la politique

- ❖ *« Mon asso elle est apolitique, après elle milite contre le changement climatique donc évidemment qu'on a des affinités avec EELV" Manon tassineau*
- ❖ *"Et je veux que cette société vive et de toute façon sans elle, je pense que je ne peux pas vivre. J'ai fait que des écoles publiques, euh, la fac, je suis allée à la fac. Bon j'ai fait prépa qui est un peu une aberration du système mais bon voilà." Lisa Driman*
- ❖ *"Je suis militant depuis 15, 16 ans je pense. j'étais militant, j'étais encartée mais maintenant je l'ai plus. Après je viens d'un milieu où je suis internationaliste, anti-raciste, anti-tout..discrimination, je ne reconnais pas la discrimination, je ne comprends pas la discrimination, je ne comprends pas comment ça peut exister donc je me bats. A la fac je me battais, des fois même physiquement pour des idées qui me conviennent pas après...je suis aussi libertin dans le sens où tout peut être dit dans le sens où entendre ce que les autres disent et toi savoir retorquer, pour prouver que c'est des bêtises. Moi je suis pas pour la censure parce que les gens 'en servent pour dire "regardez je suis censurée parce que j'ai raison" Moi je crois en la liberté totale des*

gens dans le sens où tout le monde a le droit de tout dire après...aux gens qui reçoivent le message de..c'est dur..soit pas être touché (...) ou avoir la force de dire "ce que tu dis c'est de la merde".. Elie Favraud

- ❖ *"J'ai été encartée communiste, je le suis plus aujourd'hui...et bénévole non, j'ai plus le temps, je travaille trop" Elie Favraud*
- ❖ *"Au lycée je me suis engagée dans une organisation de jeunesse qui s'appelle le MJS. Par ailleurs je menais aussi des actions au lycée, de blocus sur les questions de retraite, aussi une action liée à la laïcité au sein de notre lycée" Jeanne Collignon*
- ❖ *« "Et puis petit à petit, avec tout ce qui émerge, je me suis intéressée à d'autres questions, de lutte contre les discriminations donc pas seulement économique mais toutes les formes de discriminations et puis aussi petit à petit, je suis arrivée un peu à l'écologie. Mais ça c'est venu plus tard" » Jeanne Collignon*
- ❖ *"Je sais pas comment dire..y a un truc qui m'énerve un peu, qui tourne pas rond... je sais pas si t'as écouté la matinale de France Culture ce matin, c'était sordide. C'était sur le travail, c'est 2 espèces de connards de droite là qui justement disaient ça : "Non mais aujourd'hui le télétravail, je sais pas quoi, on est dans un marché de l'emploi qui est tellement tout le monde, tout le monde peut négocier son salaire." Enfin je ne sais pas de quel monde ils parlaient mais ils ne parlaient que de leur petit milieu parisien sur éduqué, à coups de bac+5, minimum, et cetera, en oubliant la précarisation des emplois qui s'opère à côté, une espèce d'économie complète qui marche sur la tête...l'ubérisation, la plateformisation, les discriminations, qu'elles soient raciales, sociales, de genre... Enfin, tu vois, il y a un moment il faut qu'on redescende de notre petite planète, quoi." Lisa Driman*
- ❖ *« "En plus, on se permet de se plaindre. Enfin moi des fois je suis choquée enfin, mais même je te dis dans les recrutements, quand les gars demandent des salaires pas possibles et tout je suis là : "Mais enfin vous vous rendez compte que encore une fois, le salaire médian à 1500 et encore le SMIC à 1200 et puis sur des horaires complètement tarés et puis c'est des meufs qui vont faire le ménage dans tes bureaux parce que t'as pas envie qu'elles soient là de de 11h à midi donc elles sont obligés de venir de 6 à 7."Non non faut arrêter avec ce truc, ça m'exaspère." Lisa Driman*
- ❖ *"J'ai des opinions politiques en tant que citoyennes, en fait, oui. J'aime beaucoup discuter au moment des élections. Je papote avec mes amis de politique. Voilà, donc je suis politisée dans ce sens-là, en tant que citoyenne, oui, c'est un sujet qui m'intéresse et j'en discute. Voilà. Après, je suis très peu investie politiquement, c'est à dire je n'ai de carte dans aucun parti, je ne milite pas pour une cause, je suis pas bénévole dans une association. (...),"Lisa Driman*

- ❖ « "Je vote NUPES. Je suis Mélenchon depuis des années. Avant que Mélenchon émerge, je crois que j'ai voté NPA . Enfin oui je suis de gauche. Pas l'extrême gauche, je suis la vraie gauche ! (rires) (...) je te réponds en tant que citoyenne (...) mais dans mon travail, ça se ressent absolument pas, je pense. »Lisa Driman
- ❖ "Je me suis engagée politiquement pour la campagne de Benoit Hamon en 2017 (..) ensuite j'ai pris ma carte chez Europe Ecologie les Verts pendant 2 ans mais en fait euh...autant euh..les valeurs qui sont portés par ce parti me parle mais autant le fonctionnement partisan et voilà..les pratiques partisans ne me parlent pas du tout..j'ai du mal à m'investir dans un parti en fait." Jean Barouzé
- ❖ "Je suis pas très intéressée par la politique, parce que je trouve que c'est beaucoup de spectacle et que en fait on en perd un peu les convictions..enfin là on va voter mais c'est plus pour une personne que pour un programme parce que je pense que 90% des gens ne lisent pas le flyer....et que, y en a beaucoup qui..enfin on sait qui sont sur de la provoc pour se rendre visible et faire le buzz mais c'est pas forcément que derrière ils veulent diriger un pays parce qu'ils le dirigeront jamais..enfin j'espère ! Mais du coup, j'ai des convictions politiques mais je suis pas là à en débattre tout le temps (...)Pour autant je vote tout le temps parce que c'est important, parce qu'on est des citoyens, pour éviter d'avoir des gens complètement catastrophiques..voilà" Celia Derigoux
- ❖ « "Je me suis toujours intéressée aux questions de justice sociale. Dans tous les cas pour moi justice sociale et environnementales ça va ensemble." Manon Tassineau
- ❖ " (...) Et j'ai eu un engagement militant pendant plusieurs années chez les écolos, à EELV dans le 19e , j'ai eu un engagement d'une quinzaine d'années. Vraiment sur du militantisme local sans aller plus loin et sans vouloir aller plus loin que ça" Noemie Guervarec
- ❖ "Oui je sais me situer politiquement et je fais du militantisme mais pas...enfin voilà mon militantisme il est pas pro-politique, parce que j'ai pleins d'amis qui sont militants écolos mais effectivement moi je prends pas trop position, enfin je dis pas trop les choses, après je fais, je fais plutôt. Mes actes reflètent mon positionnement politique mais il est aussi très ouvert "Manon Tassineau

Parmi leurs préoccupations se trouve le souci de l'environnement et cela se traduit dans leurs habitudes de consommation :

"Je suis pas engagée mais je conduis pas un 4x4 dans les champs en faisant du karting et en prenant l'avion pour aller à Marseille quoi" Margaux Potiron

"Je suis une grande consommatrice de friperies mais je fais pas d'asso (rires)"Celia Derigoux
« (...)Euh.j'ai des gestes qui pourraient être vaguement politiques mais franchement, c'était le minimum, tu vois ça fait pas de moi une bonne citoyenne c'est genre : j'achète pas d'habits neufs, j'essaye de limiter ma consommation de plastique, et tout ça, mais moi ça je le mettrai pas dans le champ de mes convictions politiques c'est juste bon c'est ma bonne conscience qui s'exprime comme ça, mais j'ai conscience que ça suffit absolument pas. Ah j'ai pas pris l'avion depuis 10 ans aussi ! Ça c'est quand même...ah non, je suis allé une fois à Montréal d'ailleurs, dans le cadre de X, ça c'était pas bien !! (ton moqueur) mais bon voilà, j'essaye un maximum de faire en sorte que mes actes ne soient pas complètement décorrélés de mes convictions, "Lisa Driman

Ainsi, si leurs convictions ne se traduisent pas nécessairement par un engagement politique, celles-ci se traduisent dans leurs gestes quotidiens. Les cadres d'Ekolospace, à défaut d'être engagés dans un parti ou une association, démontrent ainsi de ce que l'on pourrait qualifier de « conscience citoyenne » :

"Je me suis abstenue à quelques élections, ce qui, il y a quelques années me paraissait absurde" Margaux Potiron

"Après je reste politisée dans le sens où j'ai des idées précises et d'ailleurs, même si j'ai plus ma carte, il m'arrive encore de participer à des trucs. Par exemple j'ai tenu, je suis assesseur aux élections donc je continue à avoir une très légère implication » Noemie Guervarec

"J'ai toujours été intéressée par les débats politiques, le vote. Moi j'ai pas loupé un vote. J'ai peut-être fait une procuration une fois et encore je suis même pas sure...et j'aime bien le cérémonial du vote, pour moi ça a du sens. Mes parents m'y emmenait quand j'étais gamine et maintenant j'emmène mes enfants (rires) (...) » Noemie Guervarec

« Moi c'est une prise de conscience que j'ai eu beaucoup plus tard..que la vie politique bah fallait s'y intéresser, que c'était un devoir aussi, et que ça demandait du taff quoi, tout simplement ! C'est pas se réveiller tous les 5 ans pour aller voter pour un président..en fait..être citoyen aujourd'hui, c'est..bah ouais c'est du boulot. C'est du boulot, faut s'informer, faut trier l'information, faut sourcer l'information, faut...y a 10 000 sujets. Alors oui aujourd'hui on croule sous les sujets..on sait même plus voilà, c'est devenu illisible. Mais en fait, c'est un travail passionnant quoi, et moi j'en suis au tout début de ce travail là. Je peux pas dire que je suis archi politisée, que je suis très active etc parce que je tâtonne encore, parce que j'ai pas appris et que j'ai pas vraiment d'héritage politique qui m'a mis dans un parti avec des idéaux et tout ça. Donc aujourd'hui, je m'y intéresse par devoir quoi et effectivement en fonction des échéances électorales et compagnie, je trouve ça important de voter mais ouais, c'est dur quoi, c'est super dur aujourd'hui de s'impliquer en politique parce que c'est vraiment devenu illisible. Je trouve qu'on se penche pas sur forcément les bonnes questions. Je trouve que les médias...les médias et la politique..on dirait vraiment un truc bateau ce que je vais dire mais le travail des journalistes sur la politique des fois je trouve ça vraiment laborieux, je trouve pas que ce soit à l'avantage de la vie politique... » Noellia Dugain

"Au dernier élections au second tout, j'ai pas voté, pour moi c'était la peste ou le cholera" Jeanne Collignon, à propos des élections de 2017 et qui explique ne pas refaire ce choix cette année car elle ne fera pas parti des « premiers à en subir les conséquences »

D'autre part, les cadres d'Ekolospace semblent partager un attirance professionnelle commune pour le « concret », la « proximité ». Ce sont des individus qui apprécient le fait de pouvoir se rendre compte du fruit de leur travail et qui cherchent à se détacher le plus possible d'une pratique professionnelle « technocratique » :

"Sauf que je suis allée au COP en tant que membre observateur et je me suis rendu compte que c'était, bon on va être politiquement correct, d'une inutilité et d'une

frustration extrême pour moi qui avait envie que ça bouge fort et on se retrouve à regarder la Chine et Arabie Saoudite se battre sur une virgule ou un synonyme dans un texte quand peut être l'urgence elle est ailleurs" Manon Tassineau

"J'avais besoin de concret. J'ai travaillé dans des organisations internationales et je me retrouvais pas du tout dans les valeurs, souvent. Beaucoup de hiérarchies, beaucoup, enfin..toujours un esprit colonial qui m'allait pas du tout dans ces organisations-là. Je me suis retrouvée à vouloir aussi être très local, à bosser juste à côté de chez moi, à faire des choses qui bougent vite et que je vois bouger et c'est pour ça que l'Economie Sociale et Solidaire je me suis dit que c'était ça que j'avais envie de faire : parce que ça bouge plus vite, que c'est des valeurs qui sont les miennes et sinon si je fais pas je crois juste que je vais tomber en dépression d'autant de lenteur et de mastodonte institutionnelle qui bouge pas beaucoup et qui sont toujours dans des états d'esprits très j'te dis, post-coloniale et qui me vont pas du tout.. » Manon Tassineau

« j'ai beaucoup voyagé. Et c'est super. Enfin tu vois, j'étais un jeune diplômé, t'as des problématiques complexes et des... comment dire des conditions matérielles pour les solutionner qui sont, qui sont super. Dans les choses qui vont avec et qui sont parfois plus..voilà ...qui d'ailleurs, ont un peu conduit à mon départ et à mon changement de finalité de boîte. C'est des boîtes qui sont très, très dématérialisées, donc là le lien avec ton utilisateur tu vois, il est profondément modifié et il est dégradé. Disons-le franchement. »

Paul Nevert

"Ça reste quand même vu de 10000 M d'altitude tellement c'est abstrait quoi. Le. Et c'était un défaut de de mon taf précédent. Là où je dirais qu'aujourd'hui c'est beaucoup mieux. C'est que l'aspect concret de ce qu'on fait nous..,les conséquences micro sont beaucoup plus évidentes et le fait que notre secteur n'a pas une justification de son existence par lui-même, comme je te l'ai dit tout à l'heure, apporte beaucoup de soulagement éthique.

"Paul Nevert

Les éléments présentés constituent ainsi l'éthos des cadres d'Ekolospace. En effet, il s'agit des « schèmes de pensées ou de valeurs qui prédisposent à certaines manières d'agir et d'être au monde ». Il se rapporte ainsi à « un ensemble cohérent de dispositions pratiques, quelque chose comme un style de vie prenant appui sur un « esprit » Bourdieu, P. (1980). Cet ethos, en plus de s'appuyer sur l'accumulation de divers capitaux présentés dans le chapitre précédent, est, selon les propos de Pierre Bourdieu, « une morale devenue hexis, geste, posture. En effet, « tous les principes de choix sont incorporés, devenus postures, dispositions du corps : les valeurs sont des gestes, des manières de se tenir debout, de marcher, de parler. » Bourdieu, P. (1978, décembre).

Par suite, j'émetts la même observation que celle mis en évidence par Gilles Lazuech sur les cadres du secteur associatif, à savoir qu'au sein d'Ekolospace, « la tenue vestimentaire est toujours « décontractée », le tutoiement avec les salariés de rigueur, la porte du bureau largement ouverte, etc. » (Lazuech,2006). C'est ainsi que je parviens à identifier ce que Pierre Bourdieu nomme « l'hexis corporelle » des cadres d'Ekolospace.

« L'hexis corporelle est la mythologie politique réalisée, incorporée, devenue disposition permanente, manière durable de se tenir, de parler, de marcher, et, par-là, de sentir et de penser » (Bourdieu,1980)

En addition, j'ai pu remarquer au cours de mes observations que les cadres interrogés possédaient une certaine facilité pour bien s'exprimer et pour se présenter. Ces qualités orales sont, le plus souvent, acquises au cours des socialisations antérieures (Mauss, 1934 ; Bourdieu, Passeron, 1964).

Ainsi, bien qu'ils aient été acquis individuellement ou qu'ils relèvent de l'identité personnelle de ces cadres, l'addition de tous les éléments cités contribuent à l'élaboration d'un certain habitus du cadre d'Ekolospace.

« L'habitus, comme le mot le dit, c'est ce que l'on a acquis, mais qui s'est incarné de façon durable dans le corps sous forme de dispositions permanentes. La notion rappelle donc

de façon constante qu'elle se réfère à quelque chose d'historique, qui est lié à l'histoire individuelle (...), un produit des conditionnements qui tend à reproduire la logique objective des conditionnements mais en lui faisant subir une transformation ; c'est une espèce de machine transformatrice qui fait que nous « reproduisons » les conditions sociales de notre propre production, mais d'une façon relativement imprévisible, d'une façon telle qu'on ne peut pas passer simplement et mécaniquement de la connaissance des conditions de production à la connaissance des produits. » Bourdieu, P. (1978, décembre).

Extrait de mon journal de bord

« Un épisode malheureux est arrivé à mon travail. Une de mes collègues a été licenciée. Elle avait été embauchée en tant que Business Developer en alternance. Elle est en reconversion professionnelle. Elle est noire, d'origine camerounaise, a fait des études de géographie, a travaillé comme vendeuse puis a travaillé un an au Cameroun. Elle a été licenciée pour « insuffisance professionnelle ». Si je ne mets pas en doute la raison de son licenciement, je pense que sa non-intégration au reste de l'équipe a également beaucoup joué. Elle n'est pas blanche, pas issue de classe moyenne supérieure, n'a pas fréquenté de grandes écoles et n'a pas baigné dans la culture française. Bref, elle n'a pas le profil type des cadres de l'ESS. Du coup j'ai pensé à moi-même...comment ça se fait que je me sente intégrée tout en me sentant très différente des gens autour de moi ? Je suis une femme noire de classe populaire mais je suis née et ai grandi au cœur du 15^e arrondissement de Paris. J'ai côtoyé les membres de la classe moyennes supérieures depuis la maternelle. J'ai appris les codes et ai baigné dedans. Si je fournis un effort pour pouvoir m'intégrer, celui-ci est minime car il s'agit pour moi d'un exercice que je pratique fréquemment. En plus de cela, je suis également engagée : j'ai choisi de travailler chez Orgaé pour échapper au monde du conseil classique. Être consultante pour le secteur public et l'ESS était une idée qui me plaisait et qui correspondait plus à mes valeurs. Ma présence ici n'est donc pas un hasard...d'autant plus que durant les entretiens, je me reconnaissais dans les propos des personnes enquêtées. Je partage avec eux la même vision du travail et plus largement de la société. J'ai également, comme un certain nombre d'entre eux, été inscrite dans un parti politique de gauche. Bref, mis à part mon origine sociale et « raciale », je suis semblable à ces cadres. Il est important que je prenne ses éléments en compte pour ensuite pouvoir prendre la distance nécessaire durant mes analyses. »

2) Les grands esprits se rencontrent

M'inspirant de la démarche de la sociologue anglaise Rebecca Taylor présentée dans le livre. Le travail associatif de Mathieu Hély et Maud Simonet²⁷, je cherche à explorer la façon dont l'orientation vers ce monde du travail qu'est l'ESS est incorporée dans l'habitus des cadres interrogés.

Pour cela, j'ai choisi de m'intéresser à l'identité professionnelle de ces cadres, du moins à sa composition. En effet, cette « conception de soi au travail » (Dubar dans Académie de Nice, s.d.) construite par ces cadres repose principalement sur l'habitus commun que je viens de présenter.

De l'habitus à la construction d'une identité professionnelle

Selon Anne-Marie Fray et Sterenn Picouleau (2010), « L'identité professionnelle est avant tout une composante de l'identité globale de la personne, et elle se développerait sur la base de l'identité personnelle par l'inscription de la personne dans des formes de vie sociale (Gohier, 2000). D'un point de vue global, la notion d'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

- le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu,
- les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels,

²⁷ "IN PARTICULAR I WANTED TO EXPLORE HOW VOLUNTARY WORK WAS EMBEDDED IN PEOPLE'S HABITUS 4 , PROVIDING THEM WITH A TASTE FOR PARTICULAR TYPES OF WORK (AN ORIENTATION TO WORK) AND IMPLICATED IN THE PERPETUATION OF POWER AND THE ACCUMULATION OF VARIOUS FORMS CAPITAL. MY STARTING POINT WAS FIRSTLY THAT PEOPLE'S WORK PRACTICES WERE EMBEDDED IN THEIR CLASS IDENTITY AND THEIR CLASS IDENTITY DEFINED AND REPRESENTED THROUGH THEIR WORK IN ALL ITS FORMS, PAID OR UNPAID, PUBLIC OR PRIVATE." REBECCA TAYLOR IN SIMONET, MAUD; HELY, MATTHIEU; COLLECTIF. LE TRAVAIL ASSOCIATIF (PRESSES UNIVERS) (FRENCH EDITION) (PP. 68-69). PRESSES UNIVERSITAIRES DE PARIS NANTERRE. ÉDITION DU KINDLE.

- les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle. «

Ainsi, le lien fort reliant l'identité personnelle des individus à leur décisions professionnelles s'explique. En effet, il m'a été complexe d'analyser séparément les identités personnelles et professionnelles des cadres interrogés puisque celles-ci s'imbriquent l'une à l'autre, ne formant qu'une seule entité. C'est notamment ce que j'observe lorsque je m'intéresse au monde vécu du travail ainsi qu'au trajectoires professionnelles et perceptions de l'avenir des cadres interrogés :

- Le monde vécu du travail

"Enfin, c'est quand même une décision assez forte. C'est une question. Je pense que c'est beaucoup une question de personnalité, mais c'est un bon point. Moi, j'ai des amis de mes promos qui ressentent le confort matériel de leur salaire comme une contrainte, comme quelque chose sur lequel ne pourrait pas revenir. Ça a jamais été mon avis, mais ça, là, on est vraiment dans la personnalité pure quoi. Moi, je suis quelqu'un d'assez frugal."

Paul Nevert

"Sinon c'était trop bien de mettre à son compte, de voler de ses propres ailes, d'avoir l'impression de construire quelque chose, de se sentir très très libre..après par contre c'est assez stressant, d'être à son compte quand même, parce que, en fait, on peut pas se reposer sur quelqu'un d'autre. Il faut vraiment, jamais arrêter, être très exigeant envers soi-même...ça c'est un peu différent. Mais le sentiment de liberté est incroyable, et je pense que je pourrais jamais redevenir collaborateur d'un avocat quoi" Stanislas

Boulanger

*"Après moi je suis un militant politique avec des valeurs, j'ai fait ma fac avec M**** et du coup lui il a commencé son alternance ici (...) Il m'a dit "Elie il faut que tu viennes travailler chez Finacoop, c'est fait pour toi" et du coup je suis venue travailler ici. Moi en fait je voulais travailler dans un écosystème qui corresponde à mes valeurs, si c'était*

possible. Et du coup ici ça répondait en termes de démocratie au travail, en termes de transparence démocratique, transparence financière. En fait le fait de la coopérative nous oblige à une transparence qui fait que (...) y a une démocratie interne, on est au courant de toutes les décisions et ça ,ça fait partie d'une de mes causes militantes de manière générale donc si je peux la pratiquer déjà au travail, bah c'est très bien." Elie Favraud

- Les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir

"Dans l'engagement ça c'est sûr, (...) après à terme, j'ai pour ambition d'ouvrir un cabinet d'expertise comptable, voilà. (...) Je veux créer un cabinet à taille humaine, je pense que 2 ou 3 collaborateurs ça me suffit amplement. (...). Tu sais quand t'es 2, 3 dans une boîte, la hiérarchie est assez faible, vous cravachez pareil et donc c'est plus le modèle que moi j'envisage. (...) La structure que j'administrerai aura forcément les valeurs de l'Economie Sociale et Solidaire : non-discrimination, répartition des richesses. Je ne conçois pas qu'une personne gagne 5 fois la rémunération de quelqu'un d'autre" Elie Favraud sur ses perspectives d'avenir

"Dans les années à venir, j'aimerais bien pourquoi pas monter une antenne dans les Hauts-De-France, d'où je viens, ou faire du développement territorial encore plus porche de chez moi. Ou vraiment si je change je vais faire un truc complètement radical genre je vais aller vendre des churros sur la plage ou un truc dans un écolieu enfin.." Manon Tassineau

Certes, l'identité personnelle est la base sur laquelle se développe l'identité professionnelle cependant les propos des cadres interrogés présentés ci-dessus ainsi que tout au long du mémoire traduisent également de la place importance accordée au travail dans leur identité globale. Or, cette place accordée au travail dans l'identité n'est pas la même pour tous les individus. En effet, certains sont plus disposés que d'autre à lui consacrer une telle valeur. D'après leur enquête, la sociologue Dominique Méda et la chercheuse en gestion Hélène Garner explique que « ceux qui déclarent que « le travail est plus important que tout le reste ou très important mais autant que d'autres choses » sont, toutes choses égales par ailleurs, des cadres et des indépendants, c'est-à-dire à peu

près la même population que celle qui cite le travail comme premier composant de son identité (figure 5). (2006, 1 mai).

Cette confusion entre identité globale et identité professionnelle identifiée pour les cadres d'Ekolospace fait donc sens. La plupart d'entre eux semblent avoir trouvé ce qu'il recherchait en travaillant dans l'ESS, aussi bien « personnellement » que « professionnellement ». Alors que je les décrivais comme des cadres-militants ou à minima des « cadres-engagés », ces derniers semblent engagés « à vie » dans le métier. A l'instar des cadres associatifs étudiés par Gilles Lazuech, « Ils n'expriment pas d'autre envie que celle de pouvoir continuer à travailler là où ils sont ou, du moins, dans le même secteur d'activité. Cet engagement s'exprime souvent par le refus de l'entreprise classique, par le choix du sens, par l'acceptation de certains renoncements en matière de rémunération notamment et, par conséquent, d'un style de vie et de consommation attaché ordinairement aux cadres et cadres dirigeants. Lazuech, G. (2006)

Cet engagement « à vie » d'une portée aussi bien personnel et professionnel n'est pas sans risque. S'il représente, comme présenté dans le chapitre 2, « un idéal d'accomplissement personnel » selon Simon Cottin-Marx, le sociologue précise également que « La frontière entre travail et militantisme devient floue, les espaces et les temps ne sont plus séparés. » (2021). Cette frontière floue entre travail et militantisme mais aussi et surtout entre vie professionnelle et vie privée présentée dans les ouvrages de Simon Cottin-Marx (2019 et 2021) sur le travail associatif menace plus largement, le travail dans l'ESS.

Un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle mis à mal

Durant son entretien, Celia Derigoux explique ses raisons de faire partie de ce monde du travail :

"Si j'ai envie d'être dans l'ESS c'est parce que c'est des structures qui ont vocation vraiment à avoir de l'impact et essentiellement de gens bienveillant et engagés à titre personnel." Célia Derigoux

Ainsi, la ligne de séparation entre vie privée et vie professionnelle semblent s'estomper. La raison décrite par cette cadre s'appuie sur des traits de personnalités des individus de l'ESS. Ainsi, il existerait de traits de personnalités propres aux salariés de l'ESS (possiblement relié à l'habitus présenté précédemment) et d'autre part, des relations professionnelles se basant sur les qualités personnelles de ces individus.

S'il est prévisible que les relations entre collègues de travail ne soient pas strictement de l'ordre du professionnel, il n'en reste pas moins que le monde du travail qu'est l'ESS semble caractérisée par une limite floue entre ces deux espaces :

"Ça dépend où tu mets la frontière..ça peut être des coups de téléphone hyper tardif, pendant des heures...ou voilà des relations, qi devrait être des relations de hiérarchie qui deviennent des relations amicales qui du coup brouille les rapports dans le travail. Et cette frontière la...c'est ça qui est toujours super délicat quoi, moi je suis pour que les collègues deviennent des potes quoi...On va pas à chaque fois dire "ah non!!" (rires), c'est normal...et puis en plus quand on a un travail qui nous passionne, nous intéresse et si c'est le cas pour les personnes avec qui tu travailles sur les mêmes sujets bah. Ça crée du lien quand même quoi." Noellia Dugain

Le flou qui caractérise cette frontière décrite par Noellia Dugain est accentué par le fait que le travail en ESS est un travail où les individus y sont engagés voire « passionnés ». Or, comme l'indique le sociologue Gatean Flocco : "Le fait d'être passionné par son travail, d'en retirer des gratifications, d'être fasciné par les responsabilités, ou de rechercher à

tout prix la reconnaissance d'autrui conduit les cadres à se donner corps et âme à leur activité" (Flocco, 2015).

Alors que cette citation est tirée d'une enquête portant sur les cadres dans leur généralité, celle-ci met en lumière l'addition de deux facteurs susceptibles d'impacter l'équilibre de vie de ces cadres : leur statut qui implique des responsabilités et favorise le « don de soi » au travail et le champ de l'économie dans lequel il travaille qui, en plus de favoriser le « don de soi », favorise l'engagement et la confusion entre militantisme et travail.

De fait, les cadres d'Ekolospace sont particulièrement sujets à un déséquilibre entre leur vie professionnelle et privée :

"On le voit pas mal chez nos clients comme pour nous, enfin clients ESS. C'est qu'il y a moins de séparation entre vie pro et perso parce que tes convictions s'impliquent dans ton travail du coup ton projet t'as VRAIMENT envie de le mener à bout. Tu sais que ça va être important derrière pour le bénéficiaire et du coup...bah moi j'ai tendance à être un peu trop investie et passionnée pour certaines missions alors qu'en tant que consultant t'es censée faire ce que te demande le client et pas forcément plus alors que des fois t'as envie que ce soit ton projet (rires). C'est un truc que je dois apprendre parce que c'est la première fois que je suis consultante (...) Celia Derigoux

"C'est dur (...) moi au bout de 2 ans ici j'ai eu besoin de repos, de me dire "faut que je me calme" et aujourd'hui j'ai une relation avec mes bénéficiaires qui est bien plus différente qu'à mon arrivée. A l'époque j'étais vraiment dans une relation pas client-fournisseur parce que je me donnais à fond ; aujourd'hui de plus en plus j'essaie de dire "là on est dans des zones de travail, je travaille pour vous, je suis ok avec votre projet mais si tu me factures une heure de travail et que tu m'en demande 4 bah les 3 c'est mon temps à moi qui est sacrifié et du coup moi j'en ai plus" Elie Favraud

Cette sujétion reste cependant à nuancer. En effet, celle-ci ne semble pas uniquement due au fait de travailler dans l'ESS mais également au fait d'occuper un poste à responsabilité ainsi qu'en relation direct avec ses clients.

La culture organisationnelle des structures d'Ekolospace : reflet de l'habitus des cadres

Alors que je présentais dans le chapitre précédent les points communs que partageaient les cadres d'Ekolospace entre eux, il me paraît important de souligner la quantité assez importante d'éléments présentés. En effet, ces cadres, en plus de partager un parcours scolaires similaire et une origine sociale similaire, partagent de nombreuses similarités relatives à leur manière d'être, de s'habiller, de penser et de concevoir le monde. Ainsi, une question s'impose : Qu'est-ce qui explique l'arrivée d'individu à l'habitus similaire au sein du même lieu ?

Pour y répondre, je m'intéresserai d'une part à la culture des différentes organisations présente à Ekolospace puis à la culture d'organisation d'Ekolospace.

L'addition d'individus similaires au sein d'une même organisation peut être aussi bien expliquée par l'acculturation des individus à cette organisation que par l'attraction commune des individus vers des organisations qui leur ressemblent. Les propos de Celia Derigoux justifiant en partie son attraction pour ce monde du travail par la présence de personnes bienveillantes dans l'ESS me dirige vers la seconde hypothèse. Cependant il est important de rappeler que mon terrain d'enquête porte sur un monde du travail impliquant ainsi l'existence d'un marché du travail. Si, à titre d'exemple, Celia Derigoux est attirée par ce marché du fait d'une prétendue « compatibilité » avec son identité personnelle et professionnelle, cela ne suffit pas à y expliquer sa présence. En effet, celle-ci a été confrontée à un entretien d'embauche et a été sélectionnée pour occuper le poste qu'elle détient aujourd'hui. Ainsi, il ne s'agit pas seulement d'une attraction des cadres vers l'ESS mais d'une attraction mutuelle. La présence d'autant de cadres partageant plus ou moins le même habitus possède deux explications :

1) L'habitus des cadres se compose d'une attirance pour ce monde du travail

2) Les éléments qui composent la culture organisationnelle de ces structures se rapprochent sensiblement des éléments qui composent l'habitus de ces cadres

Ainsi, les recruteurs cherchant à attirer puis sélectionner les individus qui semblent correspondre à la culture de leur organisation, la présence de ces cadres (plutôt que d'autres) dans ces organisations (plutôt que d'autres) ne résulte pas du hasard.

L'habitus, comme la culture d'organisation sont évolutifs. L'habitus des cadres se modifie selon les différentes socialisations qu'il connaît tandis que

« la culture est formée et transformée au fil du temps par les membres du collectif, selon un processus dynamique et multiforme ». Gather Thurler, M., & Progin, L. (2013).

Ainsi se profile la culture des organisations des cadres interrogés :

- Des tenues professionnelles « décontractées »

"Que je fasse la compta pour un cabinet nord-américain qui me paie 8 fois mon temps de travail ou que je fasse la compta pour la petite boulangerie du coin, normalement, déontologiquement, je dois respecter les mêmes règles de travail. Donc en termes de qualité de travail, de professionnalisme, ça ne change rien, c'est plus dans la relation de travail : moi j'étais habillé en costard cravate tous les jours tu vois, obligatoire. A la fin, je venais avec des pantalons comme ça ou des pantalons rose, les mecs il me regardaient il me disait "Elie...doucement". Du coup c'est plus cette approche de se dire que les gens attendent aussi de toi un statut, une stature même...alors qu'ici je pense que si je vais en costard cravate chez un client, il va me regarder bizarre en mode "Qu'est-ce tu fais ? T'essaies de m'imposer l'habit qui montre que tu es au-dessus de moi...?" (...) C'est plus en termes de relation au travail que ça change donc."

"Non seulement c'était mon profil mais en plus ça avait l'air d'être une petite agence ; or le conseil c'est très codifié, très hiérarchisée, faut être bien habillée. Enfin voilà y a tout un

côté très formel alors que du coup-là ça avait l'air beaucoup plus chill, beaucoup plus spontanée etc " Jeanne Collignon

Il existerait donc une manière de s'habiller propre au monde du travail de l'ESS . Celle-ci se distinguerait de celle attribuée du monde du travail classique par son côté « décontractée ». En effet, l'idée est de ne pas utiliser l'habit comme symbole de domination ou d'appartenance à un groupe social dominant. Lorsque Margaux Potiron m'avait fait part de son expérience en tant que consultante dans le secteur privé lucratif, celle-ci m'avait apprise l'une des règles vestimentaires imposée, à savoir qu'il fallait s'habiller « juste un peu mieux que le client ». Alors que cette règle traduit une recherche de démarcation et de domination par les consultants sur leurs clients, elle n'est pas inscrite dans les mœurs des métiers de l'ESS. Elie Favraud et Jeanne Collignon sont respectivement comptable et consultante. Cela démontre donc que ce n'est pas ici la culture du métier qui s'impose mais bel et bien celle de l'organisation dont ils font partie et plus largement, celle du monde du travail de l'ESS.

- Un management « bienveillant », « horizontale » et « démocratique » qui favorise l'autonomie des salariés

"Ce qui est commun à tous mes interlocuteurs de l'ESS c'est qu'ils sont bienveillants, ils te tutoient tout de suite, ils prennent le temps d'échanger avec toi alors qu'ils ont 12 milliards de trucs à faire. Après sinon ça reste des entreprises classiques avec des clients, un business, une deadline" Celia Derigoux

"On a un fonctionnement très horizontal et ça je suis même sûre que c'est pas le cas de toutes les associations du tout" Noemie Guervarec

"Les associés ils se mettent dans une posture d'écoute, d'ouverture d'esprit et de questionnement qui est incroyable je trouve et qui du coup ne fait pas ressentir la hiérarchie." Manon Tassineau

"On a plus de liberté dans nos choix" Manon Tassineau

"C'est un autre sujet dans l'ESS, t'as beaucoup d'autonomie (rires) et je trouve que l'autonomie c'est..bien mais que ça a aussi pas mal de limites. Parce que ça met beaucoup de pression aux personnes qui sont managées parce qu'on te donne beaucoup de responsabilités alors que toi t'as envie d'apprendre et du coup c'est plus ça avec lequel j'ai du mal. Et du coup c'est plus ça avec lequel j'ai du mal ..c'est à dire que j'aime bien être autonome, j'aime bien faire des choses mais j'aime bien aussi si je commence dans un métier bah..progresser et apprendre petit à petit. (...°On te fait confiance, et tu nages et tu vas faire ton truc quoi et ça je trouve que ça peut mettre beaucoup de pression" Jeanne

Collignon

"Non, je pense pas en fait, chez X y a quand même plusieurs niveaux, il y a je pense les associés qui vont mouiller leur chemise un peu plus, mais on attendra jamais ça des salariés qui sont pas encore associés et surtout on a pas envie que ça devienne un mode de fonctionnement parce que c'est potentiellement aussi hyper néfaste voire dangereux, le surtravail." Lisa Driman

"En revanche, comme on a des écarts de salaires qui relèvent du mouchoir de poche. Bah pour le coup Julia qui rentre, avec son master de sociologie. Bah elle est très bien payée. Par contre, après ça bouge plus beaucoup, donc on a des enjeux aussi de comment est-ce qu'on valorise l'engagement et le bon travail de nos collaborateurs, ça c'est un vrai défi de notre SCOP. On sait pas bien le faire encore. Il faut qu'on trouve des leviers pour valoriser les gens" Lisa Driman

"Quand je travaillais pour mon ancienne association là, on était sur les sujets de..on réfléchissait beaucoup au sujet de bonheur au travail, quête de sens, QVT, RSE etc....Et en fait toi si t'es pas exemplaire dans ta structure, ce qui a été le cas (rire et haussement de sourcils), en fait ça colle pas..du coup ça crée des espèces de tensions parce qu'il faut être parfait, il faut tout le temps faire attention à tout le monde mais du coup tu vas même empiéter dans le domaine du privé..moi je trouve que des fois on est tellement attentifs et crispés sur le bien être des gens que des fois ça va trop loin et des fois les frontières se

brouillent un peu quoi. Moi c'est une distance que j'ai appris avec le temps à mettre parce que j'ai eu quelques fois des relations de travail compliqué et tout donc t'apprends à mettre de la distance. Mais j'ai vu des gens dans le monde de l'ESS se faire un peu..un peu "bouffer"..alors en fait y avait jamais de mauvaises intentions quoi, c'est ça qui est un peu délicat...Tout part d'une bonne intention mais parfois ça peut être étouffant parce que bah ouais...on reste des humaines et que dès qu'on ouvre la porte des émotions...des fois..c'est le torrent quoi." Noellia Dugain

"ça veut dire que c'est une entreprise mais dans laquelle on s'est donné des règles pour répartir le pouvoir et la richesse (...) Ben on parle d'ailleurs de associés salariés, on est tous salariés et au titre d'associé, on a aussi du coup une casquette entrepreneuriale mais on porte le projet entrepreneurial de manière collective. (...) Bien évidemment, on a aussi du coup une politique salariale qui est assez égalitaire puisque notre écart salarial aujourd'hui, il est d'un à deux. Entre l'alternante qu'on a et le plus haut salaire, voilà, on a un écart qui est quand même très très réduit "Lisa Driman

"Ce qui "devait" gagner un peu plus gagne un peu moins, ce qui permet de rattraper les écarts de salaire. Le plus haut doit être à 3600 brut par mois, le moins payé ça doit être 2800euros" Elie Favraud

"C'est plus lié à la taille de l'équipe je pense, le fait que bah les gens vont plus faire attention à si tu vas pas bien ou si t'as trop de travail ; il va plus y avoir une solidarité pour t'arranger ou ce genre de choses. Ce que j'ai jamais connu avant. Je sais pas si c'est lié à l'ESS ou au fait que ce soit une petite équipe "Celia Derigoux

Ces verbatims témoignent du fait que l'importance qu'accordent les salariés à leur autonomie, liberté et à la démocratie et à la lutte contre les inégalités se décline sous la forme de culture organisationnelle reprenant ses principes. Cependant, ces principes sont potentiellement à l'origine d'autre maux : Jeanne Collignon décrit un « excès d'autonomie », Noellia Dugain décrit une recherche du bien-être au travail qui devient

« étouffante » et Lisa Driman évoque les difficultés à « valoriser l'engagement » du fait d'un faible écart de salaires entre les salariés.

Aussi, si ces éléments peuvent être reliés à la culture du monde de l'ESS, il est également primordial de prendre en compte le fait qu'ils s'agissent de très petites structures et que certains éléments décrits peuvent potentiellement aussi bien être expliqués par la taille de l'organisation plutôt que par le champ de l'économie dont elles font partie.

- Des organisations qui osent la remise en question de leur fonctionnement

A l'image du cadre réflexif sur sa pratique, les organisations dont ils font partie le sont également sur leur fonctionnement :

*"En entreprise, bon je caricature mais t'as beaucoup de métier ou tu suis parce qu'on t'as dit de faire ça et voilà, tu te poses pas trop de questions. Là, ça se pose des questions toutes les 5 minutes quoi."*Celia Derigoux

*"Tous les jours ou au moins régulièrement, on parle de comment on fait le travail. Nos rémunérations, nos horaires..."*Elie Favraud

"Mon cours préféré à SciencesPo c'était celui sur la décroissance, d'ailleurs on commence nous à réfléchir "est-ce qu'on peut nous devenir une agence de l'ESS décroissante" Manon Tassineau

Par ailleurs, en interrogeant Margaux Potiron sur les éléments qui ont favorisé sa résidence à Ekolospace, celle-ci me raconte qu'elle s'est retrouvée à Ekolospace suite à la fermeture d'un autre espace de co-working, qui lui, était « dédié à l'ensemble des acteurs de la participation citoyenne et de l'innovation démocratique ». En effet, la plupart des résidents de ce lieu ont déménagé à Ekolospace.

Lorsqu'elle parle de sa résidence d'origine, je remarque que les engagements et idées politiques de gauche que partagent les cadres sont également observés :

"J'avais des marqueurs vestimentaires qui n'étaient pas les leurs mais qui s'explique aussi pour parti d'entre eux avec leur engagement écologique. Y en a à XXX qui faisaient leurs vêtements eux-mêmes et tout, ou qui prenait que de la seconde main etc" Margaux Potiron

"Le fait qu'ils soient tous bobos de gauche c'était la bonne nouvelle mais c'était pas un leitmotiv" Margaux Potiron

Ainsi, cet habitus se composant d'idées politiques de gauche n'est pas le fruit d'une acculturation à la culture d'organisation à Ekolospace mais était bel et bien présent chez les cadres avant que le tiers-lieu n'ouvre ses portes. Je qualifierai ainsi d'«effet boule de neige » la relation reliant l'habitus des cadres à la culture d'Ekolospace ; ceux-ci se nourrissant l'un de l'autre.

Il n'en reste pas moins que cet élément qui compose l'habitus des cadres semblent s'être décliné en tant que composant de la culture d'organisation d'Ekolospace.

Ekolospace : un tiers-lieu qui ressemble à ses résidents et vice-versa

Ekolospace est un « microcosme social » qui possède sa propre culture ainsi qu'un ensemble de code sociaux propres à cet espace social.

La culture d'organisation d'Ekolospace ressemble, comme les structures qui y résident, à l'habitus des cadres qui s'y trouvent :

"C'est important pour nous d'être en cohérence sur tous les aspects de notre activité donc tous nos fournisseurs sont des coopératives (...) et du coup notre bailleurs qui nous héberge, qui nous fournit l'électricité est Ekolospace. Donc ça, ça a du sens pour nous et ce qui est trop bien c'est que tous les résidents sont cohérents entre eux, on partage un peu les mêmes valeurs, la même vision de la société...(..)On parle le même langage, ça a du sens. Et puis le lieu en lui-même est très écolo donc non c'est parfait pour nous comme ça dans un environnement qui nous ressemble. Et ça c'est un peu nouveau, parce que juste à présent on travaillait dans des centres d'affaires avec d'autres avocats pour qui on

était des extra-terrestres, alors qu'ici on est quand même plus en phase avec nos co-résidents » Stanislas Boulanger

"Bah tu vois bien comment ils sont quoi..c'est des bobos végans enfin eux et tous les gens de l'écosystème." Margaux Potiron

Extrait de mon journal de bord

C'est l'été et c'est la canicule. Il fait chaud au sein d'Ekolospace et les résident.e.s commencent à sortir leurs tenues estivales. Aussi, je remarque que je croise un certain nombre de résident.e.s qui travaillent/se baladent pieds nus dans le tiers-lieu. Certes, ce n'est pas grand-chose mais je pense que cette observation est à relier à cette « attitude décontractée » propres à ces cadres. D'ailleurs, un de mes collègues arrivés en même temps que moi au sein d'Ekolospace et n'ayant jamais travaillé dans l'ESS auparavant m'a lui aussi fait part de son «étonnement ».

"Sur le papier, quand tu regardes juste les noms des boites et ce qu'on fait, y a pas de raison particulière à ce qu'il y ait cet engagement écologique et pourtant il est quand même très très fort chez tout le monde je trouve." Margaux Potiron

"T'es malheureux je pense. Si t'as pas l'habitus de gauche, t'es très malheureux à EkoloSpace." Lisa Driman

Cependant, alors que les structures étudiées précédemment étaient de petite taille, il s'agit là d'une organisation comptant un plus grand nombre d'individus et à l'ambition plus large. Comme précisé dans le chapitre 1, Ekolospace est un tiers-lieu qui a pour vocation de créer une réelle communauté en son sein. Ce n'est pas un simple espace de co-working. De surcroit, ce tiers-lieu prônant des valeurs qui résonnent avec celles des résidents, il fait office de « groupe de références » pour ces individus. D'après H. H. Kelley (1972, p. 139), une première utilisation de ce concept est la désignation d'un groupe dans lequel l'individu cherche à se faire accepter ou à maintenir sa position. Pour faciliter l'acceptation de cette position et la sceller, il règle ses comportements sur ce qu'il

croit être les valeurs du groupe qu'il a élu et dans lequel il veut se sentir élu, étant sous-entendu que les membres du groupe de référence l'observent et le jugent, dans ce contexte. En effet, puisque chacune des structures auxquelles les cadres ont adhéré ont fait le choix de résider chez Ekolospace, la culture et les valeurs prônées par le tiers-lieu paraissent comme étant celles auxquelles « il faut adhérer » provoquant ainsi chez certain un sentiment de « contrôle social »²⁸.

Extrait de mon journal de bord

"D'ailleurs, l'autre jour, Magalie m'a avoué que l'un de ses péchés mignons n'était autre que les PastaBox mais, que par peur des regards jugeurs, elle n'en avait jamais mangé au sein de l'espace. Elle a évoqué l'expression de « contrôle social » pour qualifier cette situation ."

Extrait de mon journal de bord

16/02 : "En observant l'atelier, on remarquait bien la différence entre Margaux et les autres. Pour le coup, son style vestimentaire appuyait son appartenance à une classe supérieure à la leur mais le style de Margaux n'est justement pas en accord avec le monde de l'ESS. C'est elle qui m'avait raconté qu'à son arrivée dans le monde de l'ESS, au sein d'un espace similaire à Ekolospace, elle avait été perçue comme différente des autres et que les autres résidents n'avaient pas eu une première bonne impression d'elle. Elle m'avait expliqué qu'au sein de l'ESS, il y a une sorte d'injonction à s'habiller décontractée, ostensiblement simple, pour montrer de façon claire leur différence avec le monde des entreprises classiques."

²⁸ IL SIGNIFIE TANTOT CE QUI ASSURE LA CONFORMITE, TANTOT CE QUI REAGIT A LA DEVIANCE, [HTTPS://WWW.UNIVERSALIS.FR/ENCYCLOPEDIE/CONTROLE-SOCIAL/](https://www.universalis.fr/encyclopedie/controle-social/)

Extrait de mon journal de bord

03/2022 : "Je m'étais dit que ce serait intéressant d'analyser, d'observer les habitudes alimentaires, vestimentaires des personnes de l'Oasis21 et je n'ai pas eu tort. Selon les dires de Margaux, les personnes de l'ESS sont des gens « qui n'aiment pas l'argent » ou plutôt, l'ESS est un monde où « il ne faut pas aimer l'argent ». J'ai remarqué que ce désintérêt pour l'argent va se traduire dans leur style vestimentaire : s'habiller en friperie, coudre ses propres vêtements ou s'habiller très simplement. Les cadres de l'ESS sont des cadres qu'on ne remarque pas : pas de costume, pas de tailleur ; pas de mocassins ou de talons. Aussi, mis à part les vêtements, les résidents de l'Oasis 21 sont souvent végétariens ou végans. Je me souviens que Margaux et Dalida m'ont raconté qu'à l'ouverture de l'espace, manger de la viande c'était prendre le risque d'être mal regardé par les autres. Si aujourd'hui ce n'est plus le cas, je remarque quand même que je dois être l'une des seules à manger (bien moins fréquemment qu'à mes habitudes personnelles) fast-food ou commander Ubereats. Quand je le fais, on ne manque pas de me le faire remarquer (toujours gentiment bien sûr)."

La culture d'Ekolospace et des organisations qui y résident se fonde ainsi sur l'habitus des membres qui la composent, créant ainsi une sorte d'« écho ». Les cadres interrogés sont, à priori, les plus aptes à intérioriser les façons de faire et de penser conformes aux attentes d'Ekolospace et des entreprises qui y résident. La construction d'un tel habitus du travail se poursuit au contact du monde de l'ESS ou plus précisément du monde du travail d'Ekolospace. M'inspirant des propos de Pierre Bourdieu qui qualifiait d'« héritiers » ou d'« élus » ceux qui ont hérité par leur milieu familial de manières de dire et de faire, de savoirs et de savoir-faire, de goûts culturels, qui sont exigés et valorisés par le système scolaire, leur prodiguant un privilège dans leur rapport à l'école, je qualifierai d'« élus » les cadres interrogés dans le cadre de mon mémoire. En effet, il s'agit-là d'individus qui de par leur parcours scolaire, leur milieu familial et les différents espaces de socialisation qu'ils ont traversé, se révèlent aujourd'hui comme étant les bons candidats ou encore les plus susceptibles d'accéder aux meilleures places que proposent le monde et marché du travail de l'Economie Sociale et Solidaire.

Accéder à un poste au sein d'une organisation résident chez Ekolospace n'est pas à la portée de tous. Ce groupe social homogène que forment ces cadres constituent une sorte

d'élite social qui demeure difficile à intégrer pour ceux qui n'ont pu être « élus ». Ainsi, se dessine les contours d'un entre-soi professionnel :

Sociologue : « - Est-ce que tu serais prête à retourner travailler pour une entreprise classique ?

Celia Derigoux : - *Je pense que j'aurai un peu de mal parce que je pense que...j'ai muri mine de rien avec mes différents postes (...). Avant j'étais "je veux être directrice RSE dans tel secteur", là maintenant, je m'en fiche un peu du métier que je veux faire. Ce que je veux c'est apporter quelque chose et m'amuser dans la journée et avoir pleins d'interactions (...) Je pense que je retournerai vers l'entreprise parce que c'est formateur, t'as aussi pleins de personnes qui sont différentes de toi, t'es un peu moins dans l'entre-soi et du coup tu te confrontes aux autres c'est intéressant. T'as plus de collègues, t'as d'autres avantages économiques notamment..donc peut être que je reviendrai dans l'entreprise mais je regarderai davantage le type d'entreprise et en entretien je poserai les bonnes questions."*

CHAPITRE 4 : DE L'AGREGAT A L'ENTRESOI

1) Un entre-soi professionnel

Les éléments présentés tout au long de mon mémoire me permettent d'ériger les résidents d'Ekolospace au statut de groupe professionnel. En effet, comme l'explique la sociologue Nadège Vézinat : « L'enjeu de raisonner à partir de la notion de groupe professionnel plutôt que celle de profession tient justement à son caractère plus flou et moins figé que la profession qui renvoie en français à des sens très différents. L'expression « groupe professionnel » gagne peut-être en univocité mais au prix d'un élargissement important du spectre. Elle désigne en effet un ensemble de « travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent doté d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisées par une légitimité symbolique. » (2016).

Raisonner à partir de cette notion permet ainsi de combiner « différentes échelles d'analyse pour saisir les changements au niveau macro comme microsocial : le niveau microsociologique met en lumière les conditions, l'activité de travail et les pratiques professionnelles, quand le niveau mésosociologique concerne celui de l'organisation et des associations professionnelles, et le niveau macrosociologique se centre sur la régulation des groupes professionnels et leur rôle dans la société. La sociologie des groupes professionnels croise simultanément ces différents niveaux. ». Ainsi, alors que les chapitres précédents m'ont permis principalement d'analyser le niveau microsociologique, je décide dans ce chapitre d'aborder simultanément le niveau méso (déjà amorcé dans le chapitre précédent) et macrosociologique.

**

Ce groupe professionnel particulier se caractérise du fait que ces cadres se sont regroupés au sein d'Ekolospace, un lieu qui leur est dédié et qui rassemble des individus occupant quasiment les mêmes positions sociales et ayant traversé les mêmes espaces sociaux. Plus largement, il s'insère dans un champ de l'économie dont les valeurs et convictions des individus en faisant partie se rapprochent des leurs :

"C'est vrai que quand tu vas en dehors d'Ekolospace ou en dehors de ton travail et que tu croises des gens qui ont pas forcément les mêmes convictions, ça fait un peu un choc brutal (rires). Mais oui, là je suis hyper bien dans mon job et c'est cool de pouvoir échanger sur l'actualité, avoir un peu les mêmes points de vue..ça fait partie aussi de mon entourage quoi." Célia Derigoux

"Quand tu travailles dans l'ESS, t'es au contact au quotidien avec des militants donc c'est....c'est le côté aussi hybride de l'ESS c'est dire c'est l'économie et le social. Donc au quotidien, j'ai toujours été au contact de gens qui certes développaient des projets professionnels mais avec un militantisme affirmé et puis des représentants politiques, des élus, qui n'ont fait qu'affirmer un terreau que j'avais depuis que j'étais jeune quoi" Jean

Barouzé

~ 114 ~

Ce groupe professionnel se veut différenciant. Comme précisé au début de mon mémoire, ils se revendiquent comme étant de l'Economie Sociale et Solidaire, ce qui n'est pas le cas d'un grand nombre d'autres professions en faisant partie. En effet, en appuyant sur ce marqueur, ils se distinguent aussi bien de l'économie classique que d'une grande majorité de salariés de l'ESS ne partageant pas ce sentiment d'appartenance :

*"Typiquement, sur le champ du médico-social, eh ben en fait, certes y a des gestionnaires mais en fait on est quand même sur des professionnels qui sont voilà des éducateurs, des auxiliaires de vie..enfin voilà des métiers qui...et puis d'ailleurs pour certains d'entre eux, ne verbalisent même pas, ne conscientise même pas qu'ils font partie de l'Economie Sociale et Solidaire"*Jean Barouzé

Aussi, ce sentiment d'appartenance à l'ESS se traduit par un certain nombre de connaissances relatives à l'histoire et au fonctionnement de ce monde du travail. Ainsi, alors que la bonne connaissance de l'écosystème de l'ESS (modèles économiques, acteurs, fonctionnement, etc.), est un critère de recrutement apparaissant comme important (cf chapitre 1) sur la majorité des offres d'emploi concernant les cadres, il traduit la présence d'un sentiment d'appartenance ou d'une recherche d'appartenance à ce groupe. De plus, les connaissances relatives à l'Economie Sociale et Solidaire sont pour le moins complexes à acquérir. J'ai, pour ma part, eu beaucoup de difficultés à saisir le nom et fonctionnement des différents statuts. Heureusement, durant mes entretiens, certains cadres ont pris le temps de m'expliquer certains éléments :

"Si tu veux en France, y a trois grands modèles de coopératives. Il y a les SCOP, les coopératives lois de 47 c'est les toutes premières coopératives et après y a eu les SCIC, c'est le dernier né des coopératives. En fait le but c'est de se dire y a une société, on va former des collèges de parties prenantes. Dans la SCIC t'as forcément un collège de producteurs, t'as 3 collèges obligatoires je saurai plus te dire là...Ces collèges ont des pondérations de voix à l'assemblée générale. (...)En fait le but de la SCIC, c'est de se dire, contrairement à la SCOP ou l'entreprise appartient à ses salariés, la SCIC elle appartient à

tous ses acteurs en fait. Dès que tu gravites autour de la SCIC bah elle peut t'appartenir.

(...)» Elie Favraud

"Avant il y avait les acteurs traditionnels de l'Economie Sociale, avec une entrée statutaire c'est à dire association, mutuelle et fondation...c'était ça l'Economie Sociale. Et puis t'as l'économie Solidaire qui était une économie plutôt alternative, des initiatives plutôt locales et citoyennes. Bon bah déjà y a eu le rapprochement entre les deux et puis l'émergence de l'entrepreneuriat social, où on est du coup dans une autre approche, une approche plus individuelle de l'Economie Sociale et Solidaire et du coup par exemple, des écoles, des grandes écoles types HEC, ESSEC qui vont développer leur chaire Economie Social, Entrepreneuriat Social etc mais aussi un mouvement autour de l'entrepreneuriat social, une approche plus entrepreneuriale...on va dire que ..bon là c'est marqué mais plus une économie de la réparation que de la transformation c'est à dire qu'elle répare les dommages que le capitalisme peut provoquer et du coup y a eu le mouvement des entrepreneurs sociaux qui a été créé, qui était plus entendables ou en tout cas qui parlait davantage à tous les dirigeants politiques, c'était beaucoup moins marqué à gauche, gauche alter quoi. On était sur social business, combiner profit, pérennité économique, modèle économique et impact social...voilà. » Jean Barouzé

Ces connaissances présentées sont le fruit d'une longue expérience professionnelle au sein de ce champ de l'économie ou bien d'une éducation reçue par les pairs ou au cours de sa socialisation scolaire ; soit le reflet d'un certain capital culturel. Or, le capital culturel que détiennent ces « élus » n'est pas à la portée de tous. Il fait office de « barrières à l'entrée ».

Comme le démontre les propos de Celia Derigoux, ce capital culturel s'il ne se traduit pas sous la demande de connaissance de l'ESS, se présente sous la forme d'exigences académiques :

"C'est vraiment de l'intra..entre nous. Et je pense c'est volontaire de pas trop diffuser parce que déjà là ils ont beaucoup beaucoup de candidatures dès qu'ils ouvrent un poste dans

leur réseau ESS. Après ils cherchent un peu les mêmes profils. Nous dans la boîte, on est vraiment moitié école de commerce, moitié science po. Ça fait un peu élitiste mais c'est parce que c'est deux modes de pensée très différents et du coup les SciencesPo ils sont beaucoup plus études, analyse, stratégie alors que les école de commerce sont plus opérationnelles, événementielles etc" Célia Derigoux

Je qualifie ainsi ce groupe professionnel d'entre-soi car il s'agit d'une part, d'un « regroupement de personnes aux caractéristiques communes, que ce soit dans un quartier, une assemblée politique, ou encore un lieu culturel » (Tissot,2014) et d'autre part, parce qu'il produit « des situations d'exclusivité servant d'instrument à la domination ».

De surcroît, faire partie de ce groupe « altère » sa perception de soi ou encore des autres (qui ne font pas partie de ce groupe).

En effet, c'est le cas de Margaux Potiron qui explique ne pas se considérer « du tout » comme quelqu'un d'engagée ; « encore moins militante » alors même que celle-ci exprime avoir déjà fait « quelques manifs et quelques grèves ». Si les mots n'ont pas été posés, Margaux Potiron semble avoir conscience de faire partie d'un « entre-soi professionnel » et se rendre compte que sa perception de son niveau d'engagement est « biaisée » du fait d'y appartenir :

"Je dis ça parce que dans mon asso d'entrepreneurs, ils me considèrent comme hyper politisée et hyper engagée alors que quand je suis à Ekolospace, les gens ne me considèrent pas du tout comme tel »

"L'autre jour, je suis allée chez une amie dans le 16e, je vais très peu dans cet arrondissement. Je suis arrivée y en avait une qui était arrivée en scooter, une qui portait un manteau en fourrure...je ne connais pas de gens qui portent des manteaux de fourrure parce que c'est pas écologique ni éthique..., des gens qui se déplacent en scooter..de moins en moins. Chez la personne, on a mangé que des produits qui venait du

supermarché, rien n'était bio, y avait pas de poubelle de recyclage et c'est là que je me dis que je me considère pas militante mais pour ces gens-là, je dois être une sorte d'OVNI écolo"

« Je me considère pas engagée ni militante mais ce n'est pas l'avis de la plupart des gens parce qu'en fait le milieu d'Ekolospace c'est 1% de la population, si on allait nous foutre les uns les autres, même les moins engagés d'entre nous, au milieu du même espace de coworking mais qui sont occupés que par des gens de Total, je pense qu'on hallucinerait tous sur notre niveau d'engagement. »

**

Ainsi, ce tiers-lieu parisien concentre donc des individus ayant pleinement intériorisé cet « habitus » du cadre de l'ESS dont les réalités peuvent paraître éloignées de celles des cadres de l'ESS non parisiens, des autres cadres dans leur globalité ou encore d'une grande partie de la population dotée de capitaux sociaux différents. Intégrer et fréquenter cet entre-soi peut être une épreuve pour une certaines personnes, tant les codes sont différents de ceux issus de leur socialisation. Comme le décrit Marion Flécher s'intéressant aux jeunes de banlieues qui cherchent à intégrer le milieu des start-ups, les « non-élus » sont susceptible de ressentir un « sentiment de malaise » ou « de décalage » lorsqu'ils s'y trouvent. La raison de ce sentiment de malaise est identifiée par la sociologue comme étant la présence d'une « barrière qui semble autant sociale que raciale » s'expliquant par le fait que ces jeunes disent « ressentir une grande distance sociale qui les sépare à la fois géographiquement, physiquement et socialement de la plupart des fondateurs de start-ups parisiens » y voyant « une forme d'entre soi dont les normes de savoir être sont éloignées des leurs, et qui ont tendance à leur renvoyer le stigmate de leur position sociale et de leur origine migratoire » (Flécher,2019).

Si je partage de nombreuses caractéristiques sociales avec les résidents d'Ekolospace, je n'ai pas la même origine sociale et « raciale » et n'ai pas acquis tous les codes nécessaires à une intégration facile au sein de ce groupe. C'est la raison pour laquelle, bien que mon

intégration ait été facilitée par l'acquisition de certains codes acquis lors de ma socialisation secondaire, il m'est arrivé de ressentir également ce « sentiment de décalage ». De surcroît, j'ai, à l'occasion du recrutement d'un futur apprenti chez Orgea, été amenée à me questionner sur certains critères de sélection :

Extrait de mon journal de bord

03/2022 : Alors que nous étions à la recherche d'un futur apprenti au sein d'Orgéa, j'étais chargée de réaliser un premier appel téléphonique avec les candidats présélectionnés pour convenir d'une date d'entretien. C'est ainsi que j'ai rencontré celui que l'on nommera Abdel. Ce dernier est actuellement dans une école de commerce post-bac, habite en banlieue parisienne et est d'origine maghrébine. Sa candidature avait été sélectionnée. Je l'ai donc appelé et dois avouer qu'il s'agissait, à mon étonnement, d'un appel plus long prévu puisqu'il s'est avéré être un candidat assez bavard, motivé mais également très stressé. Nous nous sommes bien entendus et je pense que nous avons tous deux compris que nous occupions une position sociale plus ou moins similaire car il s'est permis, au cours de cet appel mais également avant les deux entretiens qu'il a passés chez Orgéa, de me demander comment il devait s'habiller, comment il devait se comporter, quel vocabulaire il devait utiliser etc...

Bref, après avoir passé un entretien avec mon collègue moi-même, Abdel a passé un second entretien avec deux autres collègues et n'a finalement pas été retenu. L'une de raison avancée n'est autre que « sa posture ». Certes, il ne s'agit pas de la seule raison mais je ne peux m'empêcher de penser que derrière ce mot se cache la maîtrise de certains codes sociaux ne lui ayant pas été transmis du fait de son identité sociale. En effet que veut vraiment dire « la posture » ? Qu'attend-on vraiment d'un candidat lorsqu'on s'intéresse à sa « bonne posture » ?

Le principal concerné a d'ailleurs posé la question, expliquant ne pas comprendre cette raison :

Message sur le Slack de l'entreprise : « Pour info' j'ai enfin eu Abdel au téléphone pour lui annoncer qu'on ne va pas plus loin. Je lui ai parlé de posture et il m'a demandé : "Je ne vois pas pourquoi la façon dont je suis assis pose problème" 😊 »

Ces éléments montrent à quel point les socialisations antérieures rendent plus ou moins facile l'intériorisation des dispositions nécessaires à l'intégration de ce groupe professionnel. « Si, pour certain-es, la socialisation à ce monde ne fait que renforcer et

confirmer des dispositions déjà bien ancrées, elle peut requérir pour d'autres d'aller à l'encontre des socialisations et des habitus antérieurs, parfois au prix de beaucoup d'efforts et de temps. (...) » A l'image de l'école, la « culture des cadres parisiens de l'ESS» semble donc bien être une « culture de classe », qui crée de facto des inégalités sociales entre ceux qui y sont baignés et socialisés, et ceux qui en sont au contraire éloignés (Flécher, 2019, mai).

2) ...qui se rassemblent dans les mêmes espaces

Comme le montre le chapitre précédent, ce groupe professionnel est inséré dans un « écosystème particulier ». En effet, Ekolospace est une coopérative possédant 3 tiers-lieux dans Paris et il existe également d'autres espaces similaires dans Paris. La majorité d'entre eux (dont les trois espaces détenus par Ekolospace) se situent dans le nord-est parisien.

Extrait de mon journal de bord

03/2022 : On dirait qu'ils se connaissent tous dans l'ESS...c'est perturbant. Toutes les petites « start-up » de l'ESS se connaissent. D'ailleurs, l'autre jour j'ai croisé Jean Barouzé qui prenait un café dans une tasse où était inscrit le logo « Les Abeilles » (un autre espace de co-working dédié à l'ESS se situant dans le nord-est parisien)

Cette localisation n'est autre qu'une zone qui connaît, depuis quelques années, un processus de gentrification. En effet, dans une enquête publiée en 2019 intitulée "Gentrification et paupérisation au cœur de l'Île-de-France", l'Institut d'aménagement et d'urbanisme relate d'une gentrification dans la zone nord-est de Paris (et banlieues limitrophes) depuis le début des années 2000. Ainsi, alors qu'Ekolospace se situe à la frontière de la ville de Pantin, je relie son emplacement au fait que cette ville soit décrite dans plusieurs médias comme étant « devenue le symbole des processus de gentrification qui opèrent dans des secteurs traditionnellement modestes du cœur de la métropole francilienne. » L'institut Paris Région explique que « cette mutation urbaine et sociale s'est traduite par un recul de la pauvreté, une hausse de la part des cadres, un triplement des

prix des appartements anciens depuis le début des années 2000, mais aussi par une accentuation des contrastes sociaux entre quartiers de la politique de la ville (les Courtilières, les Quatre-Chemins) et ceux qui attirent des populations plus aisées. » (Region, L. P. , 2021 2 juillet). La gentrification, mot issu de l'anglais *gentrification* décrit à l'origine « le processus à travers lequel des ménages de classes moyennes ont peuplé d'anciens quartiers dévalorisés du centre de Londres, plutôt que d'aller résider en banlieues résidentielles selon le modèle dominant jusqu'alors pour ces couches sociales » (Bidou- Zachariasen, 2003, p. 10). Il s'agit, selon la sociologue Anne Clerval d'un « processus de conquête des quartiers populaires par les classes moyennes et supérieures » soit « l'appropriation d'espaces populaires par des catégories de population plutôt à l'aise culturellement ou économiquement ». Ainsi, cette notion présente « l'intérêt de mettre l'accent à la fois sur la dynamique des divisions sociales de l'espace et sur la complexité de leur agencement, entre changement social et changement urbain. Elle désigne une forme particulière d'embourgeoisement des quartiers populaires qui passe par la transformation de l'habitat, voire de l'espace public et des commerces (2010).

Ce phénomène intègre donc des rapports de domination spatiale. La présence des cadres de l'ESS dans cette zone francilienne peut donc y être rattachée puisque ces derniers font partie des classes dominantes. Ce « mouvement » d'un territoire à un autre qu'opèrent ces cadres peut être rapprochés du mouvement « d'un monde du travail à un autre » qu'ils ont réalisés pour entrer dans l'ESS. En effet, les cadres-fondateurs sont ceux ayant navigué du monde du travail de l'économie classique vers celui de l'économie sociale et solidaire tandis que les jeunes cadres sont ceux qui ont choisi de se détourner du monde du travail qui leur était destiné (au vu de leur origine sociale et parcours scolaire) pour se diriger vers l'économie sociale et solidaire. Si le mot « gentrification » est communément utilisé pour parler de la ville et de ses mutations, celui-ci peut s'adapter à d'autres aspects, à savoir celui du monde du travail. Ainsi, je perçois deux mouvements simultanés : les cadres vers l'ESS et les cadres vers le nord-est de Paris. Alors qu'à la genèse, l'économie sociale a été construite par et pour les ouvriers afin de répondre à leurs besoins sociaux,

la composition sociale de ce monde du travail se transforme progressivement. Ce sont les mouvements ouvriers qui sont à l'origine de la création d'associations, de coopératives et de mutuelles. Aujourd'hui, ce monde/marché du travail semble en cours de gentrification : homogénéité des cadres des entreprises sociales mais également des consommateurs, embourgeoisement des modes de consommation, économie de service. Ces cadres engagés cherchent à « mieux consommer » et adoptent des comportements plus vertueux privilégiant les circuits-courts ou la seconde main. Ainsi, ils sont également les cibles privilégiées de nombreuses entreprises de l'ESS. En miroir, les « non-élus » qui travaillent dans ce même monde du travail occupent des postes moins valorisants et ne sont pas ou moins perçus comme relevant de ce champ de l'Economie (car ils ne le revendiquent pas), ce qui impacte les rétributions symboliques qu'ils en tirent. En outre, ils sont, du fait de cette gentrification, moins considérées comme une clientèle cible.

Ainsi, l'Economie Sociale et Solidaire, à l'image des quartiers du nord-est parisiens, se gentrifie.

CHAPITRE 5 : LE NOUVEL ESPRIT DE L'ESS : UN AIR DE DEJA VU

« Comme l'ont mis en évidence Luc Boltanski et Ève Chiapello, le nouvel esprit du capitalisme tire sa force coercitive et sa puissance idéologique de son inépuisable capacité à se réappropriar la plupart des critiques qui lui sont adressées : « Si le capitalisme ne peut faire l'économie d'une orientation vers le bien commun ou puiser des motifs d'engagement, son indifférence normative ne permet pas que l'esprit du capitalisme soit généré à partir de ses seules ressources en sorte qu'il a besoin d'ennemis, de ceux qu'il indigne et qui s'opposent à lui, pour trouver les points d'appui moraux qui lui manquent et incorporer des dispositifs de justice dont il n'aurait sans cela aucune raison de reconnaître la pertinence. » (Hély, 2009).

1) A la croisée des mondes

Si je considère l'ESS comme un monde du travail à part entière, je ne peux occulter le fait qu'il partage de nombreuses similarités avec le « monde du travail public ». En effet, il s'agit là de cadres recherchant à exercer au nom de l'intérêt général et ayant, pour la majorité, des parents fonctionnaires. Ainsi, alors que Mathieu Hély (2009) nous invite à regarder les salariés associatifs comme « une nouvelle fonction publique », je pense plus largement que les cadres de l'ESS sont également à considérer comme tel. Comme les salariés associatifs, ces derniers « ont des propriétés sociales et des préoccupations proches de celles des fonctionnaires » et, certains d'entre eux « réalisent une partie des missions de service public, sans pour autant profiter des conditions d'emploi du secteur public. » p105 Cottin-Marx, S. (2019). De surcroît, ils partagent avec les fonctionnaires un habitus similaire. (Hély,2008) Les cadres interrogés comme les salariés associatifs « sont recrutés dans des groupes socioprofessionnels occupant des positions voisines dans l'espace social, ce qui les distingue des actifs travaillant dans le secteur privé à but lucratif, (...) la part notamment des fils et filles de salariés de la fonction publique (où le père et la mère sont simultanément fonctionnaires) y est significativement plus importante que dans le reste de l'espace des « professions » (...) (Hély, 2008 cité par Cottin-Marx, 2019)

Durant les entretiens que j'ai mené, je remarque d'ailleurs que ce rapprochement entre ces deux mondes du travail se fait ressentir :

"J'ai choisi le secteur public parce qu'à l'époque je voulais travailler que pour l'intérêt général" Margaux Potiron, expliquant le choix de sa spécialisation en master puis en tant que consultante

"Mais quand je rêve à une évolution dans ma vie professionnelle, j'aimerais bien travailler pour le public justement. (...) Et je me verrais bien, ouais, j'aimerais bien, pourquoi pas, travailler dans le secteur public sachant ce que j'en vois aujourd'hui. C'est à dire des conditions de travail très dures, des agents en grande difficulté, des systèmes hiérarchiques complètement stupides. Ouais je vois ça hein, mais bon, je trouve que c'est

quand même là que... Enfin, si je devais enfin quitter à suer sang et eau, je préférerais le faire pour le public que pour le privé. Ouais." Lisa Driman

L'attraction de ces cadres vers le secteur public est donc bel et bien présente, contrairement à celui vers le monde du travail « classique » qu'ils rejettent du fait de la présence « d'externalités négatives ». Ainsi, encore une fois, les analyses tirées d'enquêtes sur les salariés associatifs s'appliquent :

"Matthieu Hély conclut que « tout se passe donc comme si, dépourvus des ressources déterminantes pour accéder à un poste de titulaire dans une administration publique et confrontés à une conjoncture défavorable, les travailleurs associatifs faisaient "de nécessité de vertu" en invoquant leur "utilité sociale" et leur dévouement au service des projets à but lucratif ». Dans une période où les gouvernements successifs sont tentés de réduire le stock d'emplois publics, les jeunes individus à l'habitus plus solidaire se voient fermer les portes du service public. Pour Matthieu Hély, le monde associatif fonctionne comme une voie de sortie pour ceux désirant réaliser un travail au service de l'intérêt général, plutôt que dans un marché privé déterminé par la recherche de plus-values. " (Cottin-Marx, 2019, p105).

Alors que l'idée de « quatrième fonction publique » de Mathieu Hély permet de souligner « le fait que les pouvoirs publics ont contribué à dégrader les conditions d'emploi de ceux qui mettent en œuvre des missions publiques, puisque des travailleurs associatifs se substituent aujourd'hui, totalement ou partiellement, à des fonctionnaires sans pour autant bénéficier du même statut, ni des mêmes conditions d'emploi." Cottin-Marx, S. (2021), l'utilisation du terme « bénéfice » est à nuancer. En effet, comme le démontre les propos de la consultante Lisa Driman ci-dessus, travailler dans le secteur public ne revêt pas que des bénéfices. Au contraire, travailler dans ce monde du travail est perçu pour cette dernière comme impliquant « des conditions de travail très dures, des agents en grande difficulté, des systèmes hiérarchiques complètement stupides ». Ainsi, l'ESS n'est pas une orientation « subie » ou « par défaut » de ces cadres mais plutôt une façon de

travailler au nom de l'intérêt général tout en échappant à un monde du travail dont le fonctionnement et les moyens mis à disposition ne leur conviennent pas. En effet, le travail dans le secteur public se révèle peu à peu comme n'étant pas à la hauteur des attentes des cadres sensibles à la dimension expressive du travail :

Une partie des principaux supports du « travail-épanouissement », les cadres, professions intellectuelles et professions intermédiaires travaillant notamment dans le secteur public, soumis aux nouvelles organisations du travail et au New Public Management , font de plus en plus état de la perte de sens du travail à laquelle conduisent ces nouveaux modes d'organisation et réclament, d'une part, un arrêt du développement des logiques axées sur la rentabilité et la productivité et, d'autre part, la promotion de la qualité du travail. Ainsi une forte contradiction semble-t-elle aujourd'hui exister entre qualité et productivité du travail, de même qu'un décalage potentiellement explosif entre l'ampleur des attentes individuelles posées sur le travail et la capacité du système socio-productif à les satisfaire. (Méda, 2013)

Alors que la culture du résultat et certaines pratiques et outils issus du privé semblent se diffuser dans le monde du travail public, le monde de l'ESS semblent également être touché par ces propagations :

"Je fais aussi beaucoup de formation au développement commercial pour les structures de l'ESS pour qu'elles sachent comment se vendre en fait, qu'elle s'empare des outils de marketing digital, qu'elles développent des stratégies, des plans d'action commerciaux, comme des entreprises classiques...pour se valoriser parce que c'est un peu ce qui manque aujourd'hui" Celia Derigoux

"On accompagne l'ESS en accompagnement individuel ou collectif..ça peut être sur du développement commercial, sur du marketing, sur de la communication, sur du changement d'échelle.." Manon Tassineau

Si ces outils et pratiques permettent aux structures de l'ESS de gagner en visibilité et de percevoir plus de moyens pour la réalisation de leurs projets, leur arrivée peut également, à l'image du monde public, être à l'origine d'une perte de sens pour certains salariés.

La journaliste Pascale Dominique Russo a également observé cette diffusion de la culture de l'économie classique vers l'ESS :

"Le mimétisme avec l'économie dite classique laisse une étrange impression. On peut voir se côtoyer aspirations démocratiques et discours managériaux issus des meilleures écoles de commerce. Drôle de mélange des genres !" (Russo,2020)

Pour être plus précis, l'ESS serait influencé par ce que les sociologues Luc Boltanski et Eve Chiapello appelle « Le nouvel esprit du capitalisme », un esprit fondée sur la valorisation du travail en équipe, la convivialité, et incarnée par la figure du *manager* : « Les nouvelles méthodes de management, en partie fondées sur le pilotage à distance, la substitution de la fixation d'objectifs à atteindre à la prescription détaillée de tâches à accomplir et la diffusion des relations contractuelles au détriment du modèle hiérarchique (Merrien, 1999; Bezes & Demazière, 2011) sont décrites comme particulièrement en phase avec les attentes de salariés plus autonomes et créatifs» (Boltanski & Chiapello, 1999)

A l'image des entreprises classiques touchées par le nouvel esprit du capitalisme, les structures dans lesquels exercent les cadres interrogés refusent le modèle hiérarchique classique et prônent l'autonomie des salariés. Également, certains cadres interrogés occupent actuellement le poste de consultant auxquels les structures de l'ESS font désormais appel (ce qui est une pratique issue du monde du travail « classique ») :

Extrait de mon journal de bord

« Mon cabinet accompagne des associations sur le sujet de la marque employeur ou encore sur la conception d'un plan stratégique sur plusieurs années... »

"On utilise notamment le DLA (Dispositif Local d'Accompagnement). En fait les structures ESS ont la possibilité d'avoir un accompagnement collectif ou individuel par un expert/consultant gratuitement. (...) L'idée c'est de professionnaliser l'ESS. »

Celia Derigoux

Ces usages restent néanmoins « à la marge » puisqu'une grande partie des structures de l'ESS semblent réticentes :

"L'ESS c'est un mouvement historique qui s'est construit en plusieurs fois donc y a un peu "les vieux de la vieilles" : médico-social, action sociale, les ESAT EA qui sont là depuis 30/40 ans et qui ont par exemple une forte défiance par rapport aux entreprises tu vois. C'est pas le cas pour tous, je schématise mais beaucoup voient une forme de concurrence et de méfiance. Et puis y a les nouvelles asso, beaucoup de coopératives aussi qui émergent, d'entreprises sous statut coopératif comme nous finalement. Un nouveau modèle plutôt d'entrepreneuriat social. Du coup on a des profils plus jeunes, moins défiants par rapport à la coopération avec le monde privé par exemple. C'est plus facile de parler de marketing et de communication alors que chez certains le marketing c'est un gros

mot... » Manon Tassineau

Ainsi, de tels éléments mène à la réflexion : Alors que l'ambition de l'ESS était de faire émerger « un troisième pilier à la fois économique, éthique et politique » au côté du marché et de l'Etat pour permettre de « procurer emploi, activité, dignité et estime de soi à tous » (Cottin-Marx, 2019,p46), celle-ci est-elle parvenue à tenir ses promesses ? Est-elle, en possibilité de les tenir ?

Pour donner matière à la réflexion sans toutefois répondre à mes questionnements, je m'intéresse au propos de Valérie Boussard et Charles Bosvieux-Onyekwelu :

« Les travaux de Luc Boltanski et Ève Chiapello ont par ailleurs mis en évidence le fait que l'accumulation capitaliste supposait l'engagement et la mobilisation d'une main-d'œuvre

extrêmement importante qui n'a a priori aucune raison de s'engager dans ce processus, et qu'une idéologie était donc nécessaire pour justifier, au-delà de la contrainte et de l'argent, l'engagement dans le capitalisme¹⁵. Ces deux auteur·e·s expliquent ainsi que l'esprit de ce dernier répond à une dynamique, celle de sa critique, en incorporant « une partie des valeurs au nom desquelles il est critiqué ». Sans remettre en cause le principe même de la recherche du profit, il intègre des contraintes correspondant aux points sur lesquels se focalisent ses détracteurs. Dans cette perspective, le développement de dispositifs de management de la vertu lié à la justice, au respect des règles, à la diversité ou à l'écologie (RSE, compliance, pro bono, etc.) peut être envisagé comme autant d'épreuves de réalité d'un nouvel esprit du capitalisme cherchant à répondre à des critiques et à des exigences de justice renouvelées (égalité, inclusivité, durabilité, etc.). En ce sens, le capitalisme « éthique » est également une éthique du capitalisme, à vocation totalisante, qui enrôle les agent·e·s au sens où elle leur permet de s'accommoder du capitalisme, d'y trouver une place » (Bosvieux-Onyekwelu & Boussard, 2022)

En outre, le regard que porte Paul Nevert sur la multiplicité des statuts existants pour faire partie officiellement de l'ESS ou encore sur l'introduction de la qualité de société « à mission »²⁹ peut être source de réflexion ;

"Moi, honnêtement, tout ce que j'ai observé chez les autres et c'est pas une question sur laquelle je me suis penché très activement, j'ai plus passivement intégré des infos sur ce que faisait les autres, ce qu'il se dit et cetera. Et j'ai toujours regardé ça avec un peu les sourcils haussés. Du genre... beaucoup des situations qui étaient décrites sur la nécessité ou pas d'avoir des statuts différents, m'est souvent apparu comme... soit une coquetterie, soit une façon de traiter un problème d'une façon qui me paraît un petit peu réductrice. Moi, je fais partie des gens qui pensent que le management a un rôle qu'on

²⁹ LA LOI PACTE INTRODUIT LA QUALITE DE SOCIETE A MISSION PERMETTANT A UNE ENTREPRISE DE DECLARER SA RAISON D'ETRE A TRAVERS PLUSIEURS OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX. (<https://www.economie.gouv.fr/cedef/societe-mission>)

minimise trop souvent. Et que si t'as besoin de faire une boîte à mission, c'est probablement que tes managers sont pas bons. Et parfois tu vois, ça arrive, hein, d'avoir des managers pas bons, mais peut-être qu'on devrait parler de ça plutôt que de parler de créer des statuts compliqués quoi. (...)Je connais mal mais mon c'est mon sentiment de là où je suis." Paul Nevert

2) Tel est pris qui croyait prendre

L'arrivée de cadres dans l'ESS qui semblaient destinés (selon leur parcours scolaire et origine sociale) à occuper des postes dans le monde du travail « classique » ou « public » résulte d'un « arrangement », d'une « stratégie » de leur part pour éviter un système qui ne répondrait pas assez à leur critère. Ce monde qu'ils ont choisi s'affiche comme « plus social » « plus éthique » « plus vert », « plus féministe », « plus inclusif » incluant les valeurs politiques aussi bien que morales.

Si, comparativement aux deux autres mondes du travail alternatifs, celui-ci semble tenir ses promesses ; il n'en reste pas moins qu'il demeure perfectible et qu'il semble reproduire, à ses dépens des schèmes qu'il cherchait à fuir.

Une division sexuelle du travail

Si les femmes sont plus nombreuses dans ce monde du travail (70% des emplois sont occupés par des femmes contre 45% dans le reste de l'économie (Cottin-Marx,2019), elles demeurent sous représentées sur les postes à responsabilités.³⁰ De plus, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes y est de 23 % tous métiers confondus et de 16% en équivalent temps plein.

Aussi, plusieurs conversations entendues sur le sujet des femmes dans l'ESS relatent du fait que celles-ci sont rarement fondatrices des structures.

³⁰ CNCRESS 2020 (VOIR ANNEXES)

8/02/2022 : Bref, je suis ensuite passée dans les bureaux de YY, XY et XX . Dans ces 3 boîtes, je n'y ai vu presque que des femmes (un seul homme pour 10 femmes). Elles étaient plutôt partantes, souriantes et gentilles. C'est vrai qu'en y réfléchissant, il n'y a presque que des femmes au sein du tiers-lieu...

Une division du salariat

Alors que ces cadres semblent avoir trouvé chaussure à leur pied en travaillant dans le monde de l'ESS ; il est important de rappeler que « le travail fait également l'objet de perceptions différentes selon l'activité exercée, scindant très clairement la population en deux ensembles : ceux pour lesquels le travail est un vecteur d'épanouissement et ceux pour lesquels il est plutôt une nécessité subie, une obligation qui participe peu à l'identité » (Garner & Méda, 2006). Ainsi, « accepter un tel processus signifierait acquiescer à la dualisation du salariat, une partie de la population trouvant à se réaliser dans le travail dans un segment du système socio-productif pendant qu'une autre serait cantonnée à des travaux peu épanouissants, ce qui n'est certes pas nouveau (Galbraith, 2004) mais sans doute de moins en moins supportable à mesure qu'un pourcentage plus élevé de la population est de plus en plus diplômé Méda, D. (2013).

Cette division du salariat est renforcée par le fait qu'il s'avère compliqué, pour une certaine partie de la population d'atteindre ces postes qui procure à la fois rémunération et satisfaction personnelle.

Des fortes barrières à l'entrée pour les postes les plus valorisants et valorisés

Certaines compétences appelées « savoir-être » semble requise pour accéder au poste de cadres dans l'ESS. « Cependant, certains de ces savoir-être sont reliées « à un contenu socioculturel particulier, socialement valorisée, qui est d'abord le fait d'une socialisation au sein de la famille et du milieu scolaire et que l'on retrouve chez les plus diplômés, chez ceux qui au cours de leur vie ont multiplié les expériences, les rencontres, ont eu l'occasion d'exercer leur autonomie, etc. ». Ainsi alors que ces savoir-être semblent faire appel au compétences liées à la personnalité de l'individu, elles apparaîtraient comme «

un instrument au service de la reproduction de la domination sociale ». La sociologue Odile Camus appuie cette démonstration en rappelant que l'aisance relationnelle serait « le propre des classes dominantes » (2012). Elle cite alors la définition de - l'« aisance » donnée par Bourdieu, à savoir l'« effet d'imposition que réalisent, par leur existence même, ceux qui n'ont qu'à être ce qu'ils sont pour être ce qu'il faut être » (1979 cité dans Camus, 2012) . En effet, c'est dans l'habitus du grand bourgeois que l'on retrouve les comportements sociaux les plus « exemplaires » à savoir « le contrôle de soi dans le discours qui amène une maîtrise totale de la relation.» (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2006 cité dans Camus,2012). »

Le recours à une main d'œuvre à moindres couts

Julien Bayou a étudié le recours aux stages dans l'ESS et a ainsi mis en lumière le fait que celui-ci était bien plus fréquent dans l'économie classique Simonet, M. (2018). Si j'ai pu observer durant mes observations la présence de stagiaires au sein d'Ekolospace, je ne suis pas en mesure d'attester qu'ils étaient plus nombreux que de raison. Cependant, mes observations et entretiens m'ont permis de comprendre que les critères de sélection des stagiaires et apprentis étaient assez élevés car ces derniers allaient être rapidement autonomisés. Cette autonomie qui leur est accordée peut-être bénéfique mais semble également traduire l'existence d'un besoin en recrutement s'apparentant à un CDD ou CDI, impliquant ainsi une « sur-exploitation » du stagiaire ou apprenti, étant donné que celui-ci est rémunéré à moindre couts.

3) Une création destructrice ?

Etant le lieu de construction d'un modèle alternatif du travail, je considère l'ESS comme une innovation. M'inspirant de l'expression de « destruction créatrice » qu'utilisait Schumpeter pour caractériser l'innovation ; « un processus de disparition d'activités productives obsolètes qui sont remplacées par des activités nouvelles du fait des innovations réalisées. », je m'interroge sur la perception de l'ESS comme étant une « création destructrice ». En effet, alors que celle-ci a proposé une nouvelle façon de

concevoir l'économie et a permis à de nombreux individus d'exercer une activité dans laquelle ils trouvent épanouissement et sens, elle contribue parallèlement, à y cloisonner l'accès à un certain nombre. En effet, pour les individus issus de classes populaires, l'ESS est une destination difficilement envisageable, ou du moins, une destination qui ne leur offre pas les mêmes possibilités qu'à d'autres :

Dès lors, si le management de la morale manifeste une justification du capitalisme, il en est une forme tout à fait singulière. En particulier, le capitalisme « éthique » est mis en regard du processus contemporain de financiarisation, qui marque lui-même un autre âge du capitalisme (Bosvieux-Onyekwelu, & Boussard,2022).

"Ce qui compte, c'est les problèmes sociaux et comment tu les résous. Créer le secteur de l'ESS...mais c'est tout le sujet de ma thèse hein. C'est de dire : tu ne peux pas te contenter de créer un secteur dans lequel tu te dis "OK, c'est bon, c'est bien." et puis tu laisses inchangé tout le reste. Moi, c'est pour ça, je parle jamais de faire reconnaître l'ESS de faire vivre l'ESS ou de faire reconnaître l'ESS...je m'en fous. Moi, mon enjeu, c'est de transformer les, les modes dominants de faire société. C'est pas de créer un îlot dans lequel entre nous on est bien." Lisa Driman

De plus, cette description d'un des forums régionaux de l'ESS de Midi-Pyrénées de la sociologue Fanny Darbus rend compte d'un « glissement », d'une « rétrogradation » de certaines activités de l'ESS pourtant considérées comme « phares » lors de sa création. Que traduisent ces choix ? :

« Se dire différent et se dire différemment constitue une des dimensions importantes du travail auquel se livrent les promoteurs de l'ESS. Le monde économique alternatif que militants et professionnels se revendiquant de l'ESS aspirent à représenter et à construire se donne à voir à travers la mise en scène de l'espace des forums. Le travail de catégorisation déployé par les organisateurs pour rendre lisible le lieu au sein duquel se trouvent réunis les exposants fournit une vision de l'économie alternative telle qu'ils la projettent. La signalétique, présente sous la forme de grands plans d'occupation des

stands disposés à l'entrée et reprise par des balises dans les allées du forum, permet au visiteur de se repérer et, plus encore, de classer selon l'activité économique auquel il appartient la centaine de stands qu'il est amené à croiser. Ainsi, les stands sont regroupés en sept thèmes d'activités : accompagnement/ emploi/insertion/formation ; développement culturel solidaire ; environnement ; financements solidaires ; services de proximité ; solidarité réciproque et internationale ; autres. (..) En dépit des légères variations qu'elles subissent, ces catégories de classement sont relativement stables d'une année à l'autre et d'une région à l'autre. Elles correspondent en effet largement à celle employée par le secrétariat d'État à l'économie solidaire. Les praticiens qui se consacrent à l'accompagnement/emploi/insertion/formation occupent un tiers de l'espace tandis que les représentants des autres thématiques n'occupent qu'un stand sur dix. La complexité de cet intitulé contraste avec le caractère plus synthétique des autres. Elle reflète autant la place symbolique qu'occupent et qu'ont réussi à imposer les représentants de ce secteur, que la volonté de donner à voir sa variété et ses nuances. C'est également parce que les spécialistes de l'emploi, et à leur côté les organismes financiers, sont situés au centre du forum qu'ils dominent cet espace (et ce, quels que soient les années et les lieux). À l'inverse, certaines activités sont rendues invisibles sur le plan topographique et symbolique. (...) L'absence de toute référence à l'« éducation populaire », ou à l'« action sociale », ou encore au « médicosocial », témoigne du déplacement symbolique opéré. (...) Cette absence a pour effet de rendre caducs non seulement l'éducation populaire et le travail social comme catégories pertinentes d'analyse pour appréhender l'ESS, mais, plus encore, elle rend très incertaine la participation du groupe social porteur de ces activités, autrement dit de la « petite noblesse d'État », dont la figure du travailleur social est l'incarnation. » (Darbus, 2015).

Ainsi, l'ESS, en recopiant la culture et pratiques des entreprises classiques, gagne du terrain et s'institutionnalise tout en s'éloignant de son ambition principale, ce qui pourrait s'apparenter à contribuer à son « auto-destruction » :

"Si je ne souhaite pas que ces organisations engagées disparaissent, bien au contraire, j'aimerais qu'elles cessent de pratiquer le double discours au nom du « bien » et de restreindre l'expression des contre-pouvoirs. Qu'au lieu de mimer les entreprises du CAC40, malheureusement parfois en pire, elles se montrent au moins capables de mettre en place des organisations du travail non toxiques, voire fassent preuve d'imagination dans ce domaine. Les salariés de cette économie sociale et solidaire à but non lucratif ont un engagement sincère et singulier qui mérite mieux que l'univoque course aux résultats." (Russo, 2020)

Quoiqu'il en soit, le monde du travail de l'ESS est un monde du travail prometteur, dont les ambitions donnent espoir. Si ce n'est malheureusement pas le cas aujourd'hui, il semble plus apte que les autres mondes du travail à répondre aux aspirations professionnelles contemporaines d'une grande majorité d'individus. Ainsi, je me réfère au propos de Simon Cottin-Marx pour clore ce dernier chapitre :

"Pour que le monde associatif tienne ses promesses, il doit réfléchir aux deux aspects de cette question. Réfléchir à sa dépendance et à son indépendance, mais aussi penser l'organisation du travail, accepter l'existence du rapport salarial et l'assumer. Ne pas se penser uniquement comme un monde d'engagement, mais aussi Comme un monde du travail" (Cottin-Marx, 2021).

CONCLUSION

Si les cadres d'Ekolospace partagent certaines similitudes avec les salariés du monde associatif (cadres et non-cadres), il s'agit bel et bien d'un groupe professionnel à part entière. Loin d'être un groupe professionnel institutionnalisé, il est aujourd'hui en pleine construction et prend progressivement sa place au sein de ce monde du travail particulier qu'est l'ESS. Alors que pour certains, le terme « travail » est utilisé pour désigner « l'activité de ceux qui font des tâches routinières, répétitives, mal payées » (Galbraith, 2004), il est plutôt synonyme de réalisation pour les cadres d'Ekolospace. En effet, alors que l'économiste John Kenneth Galbraith (2004) soulignait le paradoxe sur lequel repose le mot « travail », les cadres interrogés semblent faire partie du versant pour lequel il est le plus avantageux : « Le mot travail s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte, avec un sens gratifiant de leur importance personnelle, peut-être, ou de la supériorité qu'on leur reconnaît en plaçant les autres sous leurs ordres. Travail désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. ». Cet « avantage » dont ils jouissent a notamment été permis par le fait de travailler dans un monde du travail où la recherche de l'utilité sociale est mêlée à celle du profit mais également du fait de leur statut de cadre et du contenu de leur activité qui leur procure une certaine « stimulation intellectuelle ». Le contenu de leur activité ou les externalités dont elle est à l'origine demeurent en cohérence avec leurs convictions personnelles voire politiques. Cet aspect aurait pu, à l'instar des salariés associatifs, pousser ces cadres au surtravail ainsi qu'à une dégradation de leurs conditions de travail. Cependant, parce qu'ils sont fortement dotés en capital culturel, ces cadres sont conscients des risques qu'implique le fait de travailler dans ce champ de l'économie et font preuve d'auto-vigilance.

De par son homogénéité sociale et idéologique, c'est un groupe qui tend malgré lui, à exclure une grande population de ses rangs. En effet ce groupe social est un groupe qui se compose d'individus fortement diplômés, ayant fréquentés pour certains des établissements d'études supérieures prestigieux et possédant des parents dont le statut professionnel n'est autre que celui de cadre. Ainsi, faire partie de ce groupe auquel la vie professionnelle sourit ne semble pas à la portée de tous. De surcroit, ce groupe professionnel est récent au sein de l'ESS et apporte à ce monde du travail de nouveaux visages. Cette nouvelle population de cadres fortement dotés en capital économique et culturel qui vient emménager vers l'ESS peut être rapproché du phénomène de gentrification que connaissant les quartiers du nord-est parisien, ce qui annonce peut-être le début d'une transformation de ce monde du travail. La sociologue américaine Elizabeth Currid-Halkett décrit une actuelle « évolution des modes de consommation de la classe « aisée » ». En effet, « l'ostentatoire des objets de consommation » serait remplacé par « l'ostentatoire des modes de production des biens ». Autrement dit, la façon dont les biens et services sont produits serait le nouveau marqueur de différence entre les classes sociales ; ce qui inciterait les entreprises fournisseuses de produits « éthiques » à cibler particulièrement les classes aisées. S'il s'agit là de consommation, je pense qu'il en va de même pour l'ESS. Ce monde du travail attirerait (et serait tentée d'attirer) les classes aisées qui se soucie désormais d'occuper des postes qui les distinguerait socialement des autres. Travailler dans l'ESS revient aujourd'hui à travailler « pour le bien », ce qui renvoie une certaine image de soi à la société. La sociologue explique « « *Notre manière d'éduquer nos enfants, notre patrimoine culturel, nos choix d'alimentation deviennent des choix moraux [...]. La société fronce les sourcils en direction de ceux qui prennent de moins bonnes décisions dans ces domaines, ignorant obstinément que beaucoup de ces décisions, sur lesquelles pèsent un voile de moralité, sont des conséquences pratiques et réalistes d'une position socioéconomique.* ». Ainsi, le travail, lui aussi, devient un choix moral. Si cet intérêt pour la morale et l'éthique semble se diffuser au sein de la société, une question demeure : Comment permettre au plus grand nombre

d'accéder à ces métiers ? Comment permettre au plus grand nombre d'obtenir un poste qui, comme pour les cadres d'Ekolospace, offre réalisation de soi, bon niveau de salaire, sens et éthique ?

Ces questionnements se rapprochent sensiblement de ceux exprimés par Dominique Méda dans son ouvrage *Le travail* (2015,p121) : peut-on encore faire échapper le travail aux logiques économistes et marchandes dans lesquelles il est inextricablement emmêlé depuis le XVIIIe siècle et promouvoir un travail socialement utile et doté de sens, en dehors de celles-ci ? Est-il possible, dans le cas contraire, de ménager au sein même des logiques marchandes et capitalistes un espace propre au travail, permettant à la majorité des individus de trouver dans l'exercice d'une telle activité expression de soi et contribution à l'utilité sociale ? »

Si je pense que l'Economie Sociale et Solidaire est une réponse, celle-ci demeure néanmoins partielle. Ce monde du travail ne permet aujourd'hui qu'à une poignée d'individus de contribuer à l'utilité sociale tout en se réalisant et en exerçant dans de bonnes conditions de travail. Son défi aujourd'hui est donc d'ouvrir cette possibilité à tous. Néanmoins, il lui semble reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour qu'elle parvienne à transformer ces pratiques routinières de travail et de gestion des ressources humaines qui (re)produisent les discriminations multiples.

Pour aller plus loin, d'autres auteurs (Sennett 2010 ; Crawford,2010) constatant d'un décalage patent entre les attentes des individus vis-à-vis du travail et la réalité du travail, appellent à « un changement radical non seulement du système socio-productif mais plus généralement de l'ensemble des éléments composant la configuration qui fait aujourd'hui obstacle à l'identification du travail idéal et du travail réel. » Sennett et Crawford proposent notamment « une rupture radicale avec le capitalisme et la division du travail, voyant l'un et l'autre dans la possibilité pour les individus de reconnaître leur apport à la production et de faire reconnaître celui-ci par l'utilisateur, un des moyens de renouer avec le sens du travail ». Ainsi, je me pose la question d'un monde du travail

unique qui reposerait sur les mêmes principes que ceux de l'ESS. Si dans l'idée, un tel monde du travail permettrait à tous les travailleurs de jouir, à minima, d'un travail chargé de sens, donnant ainsi utilité sociale aux *bullshits jobs*³¹ actuels ; la possibilité et viabilité d'une telle transformation de la société est à interroger : N'est-ce pas la prédominance du monde du travail privé lucratif qui permet à l'ESS de fonctionner comme tel aujourd'hui ?

³¹ « UNE FORME D'EMPLOI REMUNERE SI TOTALEMENT INUTILE, SUPERFLUE OU NEFASTE QUE MEME LE SALARIE NE PARVIENT PAS A JUSTIFIER SON EXISTENCE, BIEN QU'IL SE SENTE OBLIGE DE FAIRE CROIRE LE CONTRAIRE » (P. 37).

BIBLIOGRAPHIE

Académie de Nice (s.d), CAPA-SH, option D- *Construction de l'identité professionnelle*

Aït-Aoudia, M., Bennani-Chraïbi, M., & Contamin, J. G. (2011). Indicateurs et vecteurs de la politisation des individus : les vertus heuristiques du croisement des regards.

Critique internationale, n° 50(1), 9. <https://doi.org/10.3917/cii.050.0009>

Alter, N. (2002). Théorie du don et sociologie du monde du travail. *Revue du MAUSS*, 20(2), 263. <https://doi.org/10.3917/rdm.020.0263>

Arnoux-Nicolas, C. (2019). *Chapitre 1. Qu'est-ce que le sens du travail ?* Cairn.info.

<https://www.cairn.info/donner-un-sens-au-travail--9782100801107-page-3.htm>

Bédard, P. (2016). L'éthos en sociologie : perspectives de recherche pour un concept toujours fertile. *Cahiers de recherche sociologique*, 59-60, 259-276.

<https://doi.org/10.7202/1036797ar>

Bereni L., Prud'homme D., & Coulon A. (2017, mai). *AFMD | La fonction diversité. Enjeux, compétences et trajectoires. (Synthèse)*. AFMD. [https://www.afmd.fr/la-fonction-](https://www.afmd.fr/la-fonction-diversite-enjeux-competences-et-trajectoires-synthese)

[diversite-enjeux-competences-et-trajectoires-synthese](https://www.afmd.fr/la-fonction-diversite-enjeux-competences-et-trajectoires-synthese)

Bidou, C. (1984). *Les aventuriers du quotidien, essai sur les nouvelles classes moyennes*, Paris, puf.

Blanchet, T. (2008, 16 juillet). *Valérie Boussard, Sociologie de la gestion. Les faiseurs de perform. . .* OpenEdition Journals. <https://journals.openedition.org/lectures/633>

Bosvieux-Onyekwelu, C., & Boussar, V. (2022). Moraliser le capitalisme ou capitaliser sur la morale ? *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 241(1), 4-15.

<https://doi.org/10.3917/arss.241.0004>

Bourdieu, P. (1978, décembre). *Ethos, habitus, hexis* - pp.133-136 in *Questions de sociologie* ; extrait de « *Le marché linguistique* », exposé fait à l'Université de Genève. homme-moderne. [http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/133-](http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/133-36.html)

[36.html](http://www.homme-moderne.org/societe/socio/bourdieu/questions/133-36.html)

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique (Le Sens commun) (French Edition)* (Sens commun (Le) éd., Vol. L1-C4, p. 117.). Éditions de Minuit.

Bourdieu, P. (2018, 23 novembre). *Les trois états du capital culturel*. Persée.

https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1979_num_30_1_2654

Bourdieu P. et Passeron J.-C. (1964), *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Les Editions de Minuit, Paris.

Bourdin, A. (2008). Gentrification : un « concept » à déconstruire. *Espaces et sociétés*, n° 132–133(1), 23-37. <https://doi.org/10.3917/esp.132.0023>

Camus, O. (2012). La notion de compétences relationnelles : une conception utilitariste de la relation à l'autre. *Communication et organisation*, 40, 127-140.

<https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.3585>

Clerval, A. (2010). Les dynamiques spatiales de la gentrification à Paris. *Cybergeo*.

<https://doi.org/10.4000/cybergeo.23231>

Collet, A. (2018, 1 mai). « *Les bobos, une catégorie fourre-tout* ». Cairn.info.

<https://www.cairn.info/magazine-alternatives-economiques-2018-5-page-84.htm>

Côté, N. (2013). Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 179-201. <https://doi.org/10.7202/1016400ar>

Cottin-Marx, S. (2019). *Sociologie du monde associatif (French Edition)*. La Découverte.

Cottin-Marx, S. (2021). *C'est pour la bonne cause ! : Les désillusions du travail associatif (French Edition)* (1^{re} éd.). Éditions de l'Atelier.

Crawford Matthew B. (2010), *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Paris, La Découverte.

Currid-Halkett, E. (2018). *The Sum of Small Things : A Theory of the Aspirational Class* (Reprint éd.). Princeton University Press.

Damon, J. (2012). *Les classes moyennes : définitions et situations*. Cairn.info.

<https://www.cairn.info/revue-etudes-2012-5-page-605.htm?contenu=article>

Darbus, F. (2015). Loin de la subversion et de la transformation sociale : les pratiques de l'économie sociale et solidaire. *Agora débats/jeunesses*, N° 69(1), 7-22.

<https://doi.org/10.3917/agora.069.0007>

Ferreras, I. (2007). *Chapitre 2. Rapport expressif au travail*. Cairn.info.

<https://www.cairn.info/critique-politique-du-travail--9782724610123-page-47.htm>

Flécher, M. (2019, mai). *La création de start-up, une affaire de dispositions ?* HAL.

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02190569/document>

Flocco, G. (2015). *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude.*

RAISONS D AGIR.

Fourquet, J., & Bonneval, L. (2013a). Stratification sociale et structuration des opinions : la prévalence de la variable du diplôme. *Hermès*, n° 66(2), 133.

<https://doi.org/10.4267/2042/51566>

Fourquet, J., & Bonneval, L. (2013b). Stratification sociale et structuration des opinions : la prévalence de la variable du diplôme. *Hermès*, n° 66(2), 133.

<https://doi.org/10.4267/2042/51566>

François P., Vlassopoulos M. (2008), "Pro-Social Motivation and the Delivery of Social Services", *Cesifo Economic Studies*, vol. 54, no 1, pp. 22-54.

Fray, A. M., & Picouneau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & ; Avenir*, n° 38(8),

72-88. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>

Galbraith, J. K. (2004). *Les mensonges de l'économie : Vérité pour notre temps* de Galbraith.

John-Kenneth (2004) Broché. Decitre.

Galerand, E., & Kergoat, D. (2008). Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail.

Nouvelles Questions Féministes, Vol. 27(2), 67-82.

<https://doi.org/10.3917/nqf.272.0067>

- Gallot, F., Noûs, C., Pochic, S., & Séhili, D. (2020). L'intersectionnalité au travail. *Travail, genre et sociétés*, n° 44(2), 25-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.044.0025>
- Garner, H., & Méda, D. (2006, 1 mai). *La place du travail dans l'identité des personnes – Données sociales : La société française | Insee*. INSEE.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371981?sommaire=1372045>
- Gather Thurler, M., & Progin, L. (2013). Culture professionnelle, culture organisationnelle. *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 71-74.
<https://www.cairn.info/dictionnaire-des-concepts-de-la-professionnalisati--9782804188429-page-71.htm>
- Glevarec, H. (2019). Du « capital culturel » au savoir. *Sociologie et sociétés*, 50(1), 205-234.
<https://doi.org/10.7202/1063697ar>
- Godelier, É. (2006). *Introduction / La « culture d'entreprise, un outil de gestion » ?* Cairn.info.
<https://www.cairn.info/la-culture-d-entreprise--9782707133564-page-3.htm>
- Graeber, D. (2019). *Bullshit Jobs : A Theory* (Reprint éd.). Simon & Schuster.
- Guénif-Souilamas, N. (1999). *Des « beurettes » aux descendantes d'immigrants nord-africains*. Grasset / Le Monde.
- Guillemot, V. (2016). Dominique Méda, Le travail. *Lectures*.
<https://doi.org/10.4000/lectures.19816>
- Hély, M. (2009a). *Donner une âme au capitalisme, Les métamorphoses du monde associatif* (pp. 225–259). Paris cedex 14 : Presses Universitaires de France. Cairn.info.

<https://www.cairn.info/les-metamorphoses-du-monde-associatif--9782130563891-page-225.htm>

Hély, M. (2009b). *Les métamorphoses du monde associatif* (PUF éd.). PUF.

Hély, M., & Moulévrier, P. (2013). *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*. La Dispute.

Lazuech, G. (2006). Les cadres de l'économie sociale et solidaire : un nouvel entrepreneuriat ? *Formation emploi*, 95, 59-74. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2386>

Marrou H.-I., (1954). *De la connaissance historique*, Paris Seuil, 1975.

Mauss M. (1934), « *Les techniques du corps* », *Journal de Psychologie*, XXXII, 3-4.

Communication présentée à la Société de Psychoogie le 17 mai 1934.

Méda, D. (2013). Quels changements à la mesure des attentes posées sur le travail ? *La Nouvelle Revue du Travail*, 2. <https://doi.org/10.4000/nrt.633>

Méda, D. (2015). *Le Travail. QUE SAIS JE*.

Méda, D., & Vendramin, P. (2010). *Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? Sociologies*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3349>

Robert, P. (2014). *Critique de la logique de la « gestionnarisation »*. *Communication et organisation*, 45, 209-222.

<https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.4587>

Rodriguez, E. M., & Gomez Carrillo, V. del R. (2019). *Ecofeminism and sustainable entrepreneurship: an alternative view of the planet*. *New Trends and Issues*

Proceedings on Humanities and Social Sciences, 6(1), 100–107.

<https://doi.org/10.18844/prosoc.v6i1.4160>

Russo, P. (2020). *Souffrance en milieu engagé - Enquête sur des entreprises "*

(DOCUMENTS) (French Edition). FAUBOURG.

Sennett Richard (2010), *Ce que sait la main. La culture de l'artisanat*, Paris, Albin Michel.

Simonet, M. (2018). *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* TEXTUEL.

Simonet, M., Hély, M., & C. (2016). *Le travail associatif (PRESSES UNIVERS)* (French Edition).

Presses universitaires de Paris Nanterre.

Tissot, S. (2014). Entre soi et les autres. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 204(4),

4-9. <https://doi.org/10.3917/arss.204.0004>

Veziat, N. (2016). Sociologie des groupes professionnels. *Lectures*, 1-11.

<https://doi.org/10.4000/lectures.21723>

Westart, Cartographie de l'entrepreneuriat social des femmes en Europe (rapport de synthèse). (2015), accessible sur :

<http://westarteurope.org/wpcontent/uploads/2016/02/WEstartFRweb.pdf>

SITOGRAPHIE

APEC & Observatoire national de l'ESS du CNCRESS. (2019, octobre). *Les besoins en compétences cadres dans l'ESS*. APEC. <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/les-besoins-en-competences-cadre.html>

Baromètre 2022 de la rémunération des cadres. (2022). APEC.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2022-de-la-remuneration-des-cadres.html#:~:text=46%20%25%20des%20cadres%20ont%20connu,%E2%82%AC%20un%20an%20plus%20t%C3%B4t>.

Brunner, A. (2022, 8 juillet). *Les immigrés frappés par la pauvreté et les bas revenus.*

Observatoire des Inégalités. [HTTPS://WWW.INEGALITES.FR/LES-IMMIGRES-FRAPPES-PAR-LA-PAUVRETE-ET-LES-BAS-REVENUS](https://www.inegalites.fr/les-immigres-frappes-par-la-pauvrete-et-les-bas-revenus)

Les cadres : de plus en plus de femmes - Insee Focus - 205. (2020). INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4768237>

Capital symbolique, définition. (s. d.). Alternatives Economiques. <https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/96768>

Clotuche, J. (2022, 14 juin). *Edito - L'économie sociale s'embourgeoise-t-elle ?* SAW-B

Fédération d'économie sociale. <https://saw-b.be/2021/05/19/edito-economie-sociale-embourgeoisement/>

Découvrez les infographies de l'Atlas commenté de l'ESS. (2020). ESS France.

<https://www.ess-france.org/decouvrez-les-infographies-de-l-atlas-commente-de-l-ess>

Dufour, A. (2019, 28 octobre). *L'économie sociale et solidaire cherche ses cadres.* La Croix.

<https://www.la-croix.com/Economie/Economie-solidaire/Leconomie-sociale-solidaire-cherche-cadres-2019-10-28-1201057066>

Durée des études, trajectoire scolaire et insertion sur le marché du travail – Données sociales : La société française | Insee. (2006). INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372025?sommaire=1372045>

Economie sociale et solidaire : qu'est-ce que l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » ? (2022). economie.gouv.fr. <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/agrement-entreprise-solidaire-utilite-sociale-ess#c'est%20quoi>

Etude APEC : L'économie sociale et solidaire suscite un intérêt croissant chez les cadres.

(2019). Pôle emploi - Emploi Parlons Net. <https://www.emploi-parlonsnet.pole-emploi.org/articles/etude-apec-leconomie-sociale-et-solidaire-suscite-un-interet-croissant-chez-les-cadres/>

HENRIET, D. (s. d.). *EXTERNALITÉ, économie*. Encyclopædia Universalis.

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/externalite-economie/>

Institut Paris Région. (2019, mai). *GENTRIFICATION ET PAUPÉRISATION AU CŒUR DE L'ÎLE-DE-FRANCE - ÉVOLUTIONS 2001–2015.*

https://www.institutparisregion.fr/fileadmin/NewEtudes/Etude_1807/Gentrification_et_pauperisation.pdf

Jeunes de 18 à 29 ans – France, portrait social | Insee. (2019). INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238379?sommaire=4238781>

L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles – Données sociales : La société française | Insee. (2006). INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371907?sommaire=1372045>

L'UDES et l'Apéc se mobilisent pour l'emploi cadre dans le secteur de l'ESS et renouvellent leur convention de partenariat. (2021, novembre). UDES.

<https://www.udes.fr/actualites/ludes-lapec-se-mobilisent-pour-lemploi-cadre-dans-secteur-de-less-renouvellent-leur>

Nalliat, R. (2018, 20 septembre). *235000 cadres travaillent dans l'économie sociale et solidaire.* Cadre & Dirigeant Magazine. <https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/trouver-emploi-cadre/235000-cadres-travaillent-economie-sociale-et-solidaire/>

Pole Emploi. (2021, 23 novembre). *Secteurs de l'ESS : des métiers porteurs de sens.* <https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/economie-sociale-et-solidaire/secteurs-de-less--des-metiers-po.html>

Que sont les sociétés à mission ? (2022). economie.gouv.fr. <https://www.economie.gouv.fr/cedef/societe-mission>

Region, L. P. (2021, 2 juillet). *Pantin à l'heure de la mixité sociale : portraits de cadres résidents - Institut Paris Région.* L'Institut Paris Region. <https://www.institutparisregion.fr/societe-et-habitat/les-franciliens/pantin-a-lheure-de-la-mixite-sociale-portraits-de-cadres/>

Rivolet, C. (2021, 28 avril). *Qu'est-ce qu'un tiers-lieu ?* La Coopérative Tiers-Lieux. <https://coop.tierslieux.net/tiers-lieux/typologies-definition/>

Salgues, P. F. (2022, août 8). *Qui sont les cadres de l' ; économie sociale et solidaire?*

LExpress.fr. https://www.lexpress.fr/emploi/business-et-sens/qui-sont-les-cadres-de-l-economie-sociale-et-solidaire_1192329.html

Tiers-Lieux. (2022, 19 juillet). Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/tiers-lieux>

Universalis, E. (2022). *Contrôle social*. Universalis.

<HTTPS://WWW.UNIVERSALIS.FR/ENCYCLOPEDIE/CONTROLE-SOCIAL/>

vie-publique.fr. (2021, 22 juillet). *L'entreprise et le droit*. [https://www.vie-](https://www.vie-publique.fr/dossier/277747-lentreprise-et-le-droit-droit-grands-enjeux-du-monde-contemporain)

[publique.fr/dossier/277747-lentreprise-et-le-droit-droit-grands-enjeux-du-monde-contemporain](https://www.vie-publique.fr/dossier/277747-lentreprise-et-le-droit-droit-grands-enjeux-du-monde-contemporain)

Wikipedia contributors. (2022, 26 juillet). *Paradoxe d'Easterlin*. Wikipedia.

https://fr.wikipedia.org/wiki/Paradoxe_d%27Easterlin#:~:text=Le%20paradoxe%20d%27Easterlin%20est,individuel%20d%C3%A9clar%C3%A9%20par%20les%20individus

ANNEXES

Retrouver toutes ces données analysées dans l'édition 2020 de l'Atlas commenté de l'ESS !

DÉMOGRAPHIE D'ENTREPRISES & EMPLOI



CHIFFRES CLÉS DE L'ESS EN FRANCE ⁽¹⁾

164 540
entreprises



222 331
établissements
employeurs



2,4
millions
de salarié·e·s dont
68% de femmes

10,5%
du total de
l'emploi salarié
en France

14%
du total des
emplois privés
salariés
en France

CHIFFRES CLÉS DE L'ESS EN EUROPE ⁽²⁾

2,8 millions
de structures et
d'entreprises



13,6
millions
d'emplois rémunérés
en Europe soit environ
6,3% de la population
active des 28 États
membres

232 millions
de membres
de coopératives,
mutuelles et structures
similaires

82,8
millions de
bénévoles



LES GRANDES FAMILLES DE L'ESS ⁽³⁾

ASSOCIATIONS

154 567
unités légales employeuses

185 145
établissements employeurs

1,852 million
de salarié·es associatif·ives
(1,567 d'ETP)

1,5 million
d'associations actives

21 millions
de bénévoles associatifs

COOPÉRATIVES

8 747
unités légales employeuses

22 589 en incluant filiales
et entreprises
associées

27 250
établissements
employeurs coopératifs

308 532 salarié·es
travaillant dans une
coopérative et

1,3 million en incluant
filiales et entreprises
associées

MUTUELLES

755
entreprises unités légales

8 368
établissements employeurs

138 415
emplois salariés

SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE L'ESS

environ 350
au 1^{er} janvier 2020

Elles interviennent dans
des domaines variés
comme le recyclage,
l'insertion,
le commerce équitable,
etc.

FONDATEIONS

471
unités légales employeuses

1 568
établissements employeurs

5 300 fondations
et fonds de dotation
en France employeurs ou non

85 771 salarié·es

L'AGRÈMENT ESUS

1 707
entreprises agréées
Esus au 31 mars 2019
contre 967 au 31 mars 2017



Retrouver toutes ces données analysées dans l'édition 2020 de l'Atlas commenté de l'ESS !

SALARIAT DANS L'ESS ⁽¹⁾

Parmi les 2,4 millions de salarié.es dans l'ESS



68 %
sont des femmes

17,7 % ont moins de 30 ans

31 % ont plus de 50 ans

ce qui représente potentiellement **752 000 départs à la retraite** d'ici 2028

Des **conditions d'emploi très variables** selon les secteurs :

74,6 % en CDI
10 % en CDD



64,5 % des salarié.es sont à temps complet



16 % des salarié.es sont cadres

38,8 % des contrats aidés portés par l'ESS en 2018

L'ESS joue un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle et la formation des publics les plus éloignés de l'emploi.



30 645 €

Salaire brut annuel moyen dans l'ESS
(Privé hors ESS : 37 988 € ; Public : 33 116 €)

Des **écarts de salaire** qui persistent dans l'ESS :

23 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes tous métiers confondus dans l'ESS (24% dans le reste de l'économie)



16 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein dans l'ESS (18% dans le reste de l'économie)

Qualité de vie au travail dans l'ESS



74 % et **86 %** des salarié.es des dirigeant.es satisfaits de leur travail

ENGAGEMENT, TRAVAIL, EMPLOI DANS L'ESS



ENGAGEMENT ⁽²⁾

LE BÉNÉVOLAT



22 millions de bénévoles

en 2017 toutes formes confondues, qui représentent entre 1,32 et 1,46 millions de bénévoles en ETP

Plus de **90 %** des bénévoles exercent leur activité dans une association

Le bénévolat dans l'ESS concerne aussi les **mutuelles** ainsi qu'une **grande partie des coopératives et des fondations**.

LE SOCIÉTARIAT DANS L'ESS

35 millions



de personnes **adhèrent** à une **mutuelle de santé**

20 millions sont membres d'une mutuelle d'assurance

Près de **29 millions** sont sociétaires d'une coopérative

GENRE ET GOUVERNANCE DANS L'ESS



Sous-représentation des femmes sur les postes à responsabilités

45 % des membres des conseils d'administration et des bureaux sont des femmes

Au sein des bureaux, les femmes représentent



37 % des présidences



54 % des secrétaires



38 % des trésorier-ères

Les petites structures sont plus paritaires

48 % DE PRÉSIDENTES dans structures de 4 à 9 salarié.es

45 % DE PRÉSIDENTES dans associations de moins de 10 administrateur.trices

18 % DE PRÉSIDENTES dans structures de plus de 50 salarié.es

34 % DE PRÉSIDENTES dans associations de plus de 10 administrateur.trices

SERVICE CIVIQUE

Entre 2010 et 2018, le service civique a touché près de **370 000 jeunes**, et le nombre de volontaire progresse fortement chaque année



En 2018 **140 200 jeunes** ont effectué une mission de service civique

Observatoire national de l'ESS - CNCRESS

LES SOCIÉTÉS COMMERCIALES
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE
ET SOLIDAIRE :
PREMIERS ÉLÉMENTS
D'ANALYSE



par Marie Martine Lips, présidente du Conseil national des chambres régionales de l'ESS

Les sociétés commerciales de l'ESS, une dynamique à accompagner !

Éditorial

La loi relative à l'économie sociale et solidaire de 2014, dans son approche volontairement « inclusive », a créé le concept de « société commerciale de l'économie sociale et solidaire ».

Trois ans après, où en sommes-nous ?

Bien qu'il soit encore trop tôt pour qu'une étude de fond puisse être menée, notamment parce qu'en avril 2017 on n'en recensait que 236, il nous a semblé qu'un premier travail d'approche était nécessaire, d'une part pour apporter des éléments d'éclairage face à l'incompréhension ou aux critiques dont elles font parfois l'objet, et d'autre part pour servir de base à la réflexion qu'il faudra mener sur le sujet dans les années à venir.

Si elles ne représentent pas un ensemble parfaitement homogène, ces entreprises ont en commun de se situer au croisement de l'économie « hors ESS » et de l'ESS : elles sont présentes dans quasi toutes les régions métropolitaines, l'ancrage territorial étant pour elle une variable importante, et elles revendiquent clairement leur dimension sociale, jusqu'à demander, bien souvent, l'agrément ESUS.

Les entrepreneurs de ces sociétés commerciales ESS font par ailleurs preuve d'un engagement fort, notamment pour promouvoir par l'exemple leur façon d'entreprendre, alliant ambition sociale et efficacité économique.

Leur souhait d'affiliation à l'ESS reflète également une démarche d'appartenance à un « écosystème » territorial social et solidaire qui devrait en renforcer la dynamique.

Cette note devrait donc permettre de mieux les cerner, mieux comprendre leurs particularités et, au final, de permettre aux acteurs et réseaux de l'ESS – dont celui des CRESS – d'accompagner la forte dynamique de création qui se dessine. ●

SOMMAIRE

Introduction	3
I. Caractérisation des sociétés commerciales de l'ESS	4
1. Entre économie classique et ESS	4
Des secteurs d'activité « classiques »	4
Une dynamique de territoires	5
La SAS, statut privilégié des entrepreneurs	5
L'indépendance par l'accompagnement	6
2. Entre principes et réalité	7
Des avantages théoriques et pratiques	7
La gouvernance en question	7
II. Disparité des sociétés commerciales de l'ESS	8
1. Des distinctions selon l'ancienneté et la taille	8
La loi ESS 2014, marqueur d'une dualité entre les sociétés commerciales	8
Une majorité de TPE, une minorité de PME	8
2. Des rapports à l'économie différents	9
Appartenir à l'ESS : un choix influencé par l'histoire de la structure	9
Des modèles économiques orientés différemment	10
Enseignements et revendications	10
L'entrepreneuriat dans l'ESS : un état d'esprit	10

Remerciements

- Nous tenons à remercier les structures ayant participé à la réalisation de cette étude : [Benoo Energies](#), [Kawaa](#), [Pierre Feuille Ruisseau](#), [Krysalis](#), [Eurêka](#), [Happy Bourgogne](#), [Recyclivre](#), [Tribord](#), [La maison des Bibie's](#), [Benevolt](#), [La conciergerie solidaire](#), [L'Effet Bocal](#), [Grand Delta Habitat](#), [Eclectic Experience](#) et [Finacoop](#).
- Nous remercions également le réseau des CRESS et le MOUVES pour leur contribution et leur soutien.

Responsable éditorial : Arnaud Matarin, CNCRESS ; Camille Azière, CNCRESS

Directeur de la publication : Florent Duclos, CNCRESS

Maquette et révision : SyrinXcom

Impression : ICO Imprimerie

INTRODUCTION

La loi relative à l'économie sociale et solidaire¹, adoptée en 2014, a défini le périmètre de l'ESS selon une « approche inclusive »² en intégrant au champ historique (associations, coopératives, fondations et mutuelles) les sociétés commerciales. Ces dernières, souvent réunies sous le terme générique « d'entrepreneuriat social », revendiquent des principes et des objectifs sociétaux tout en suivant une logique marchande : désormais partie prenante de l'ESS, elles bénéficient comme les autres entreprises des dispositions prévues par la Loi (financement, agrément...).

À vrai dire, les sociétés commerciales coopératives, en tant que structures historiques du champ, faisaient déjà partie de l'ESS avant la Loi : c'est notamment le cas des coopératives agricoles, des coopératives de commerçants ou plus récemment des Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC)³. La Loi vise en fait spécifiquement les sociétés commerciales non-coopératives en leur permettant de se revendiquer de l'ESS, à condition de remplir certaines conditions.

Pour faire partie du champ de l'ESS, les sociétés commerciales doivent en effet répondre à quatre critères précis :

- ▶ la définition de leur objet social,
- ▶ la démocratisation de leur mode de gouvernance,
- ▶ le report à nouveau de leurs bénéfices ainsi que la création d'une réserve obligatoire,
- ▶ l'interdiction d'amortir ou de réduire leur capital⁴.

Ainsi, on définira une société commerciale de l'ESS comme une société commerciale telle que définie par le droit des sociétés (qu'il s'agisse d'une société de personnes, de capitaux ou d'une société mixte⁵), qui respecte les quatre critères de la loi ESS.

Formes juridiques hybrides entre économie classique et économie sociale et solidaire, les sociétés commerciales sont par nature ambivalentes et font souvent l'objet d'incompréhensions ou de critiques. Or, trois ans après l'adoption de la Loi, elles restent peu connues et peu étudiées. L'objectif du présent travail est donc de donner des éléments tangibles sur ces sociétés afin de pouvoir prolonger la réflexion pour les années à venir.

En avril 2017, l'INSEE recense 236 sociétés commerciales de l'ESS⁶ : ce périmètre nous a servi de base pour dresser un premier portrait des sociétés commerciales de l'ESS. En complément de ces données quantitatives, nous avons réalisé une dizaine d'entretiens semi-directifs auprès des entrepreneurs de ces sociétés⁷.

L'analyse proposée se décline en deux grands axes de réflexion. D'abord, les sociétés commerciales de l'ESS présentent des caractéristiques originales qui méritent d'être explicitées. Cependant ces sociétés ne représentent pas un ensemble homogène : elles font preuve de disparités qu'il convient de prendre en compte pour une analyse plus approfondie. ●

1. [LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire](#), dite « Loi ESS » (article premier – II)

2. Benoît Hamon dans la préface de *L'économie sociale et solidaire, une histoire de la société civile en France et en Europe de 1968 à nos jours*, Timothée Duverger, éditions Le bord de l'eau.

3. Pour plus de précisions sur les coopératives, voir le *Panorama sectoriel des entreprises coopératives* (2016) réalisé pour Coop FR.

4. A ce sujet, voir la note réalisée par le CNCRESS sur les [Sociétés commerciales de l'ESS](#) (2016)

5. Les sociétés de personnes peuvent être par exemple des sociétés en commandite simple, les sociétés de capitaux regroupent les Sociétés par Action Simplifiée ou les Sociétés en commandite par action, et la forme la plus fréquente des sociétés mixtes est la Société à Responsabilité Limitée.

6. Fichier SIRENE INSEE avril 2017.

7. Voir « Méthodologie » en fin de document.

PREMIÈRE PARTIE : CARACTÉRISATION DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE L'ESS

Les sociétés commerciales de l'ESS se caractérisent par la complexité de leur positionnement : elles se situent d'une part au croisement de l'économie « hors ESS » et « de l'ESS », de l'autre part en perpétuelle recherche d'équilibre entre les aspects théoriques et pratiques qui les définissent.

1. ENTRE ÉCONOMIE CLASSIQUE ET ESS

► Des secteurs d'activité « classiques »

Les secteurs où les sociétés commerciales de l'ESS exercent leur activité se rapprochent davantage de ceux de l'économie « classique » que de ceux de l'ESS. En effet, beaucoup se situent dans les secteurs du commerce, des autres industries et construction et du soutien aux entreprises, à l'instar de l'ensemble des établissements privés hors ESS. En revanche, les sociétés commerciales de l'ESS s'impliquent peu dans les secteurs de l'action sociale, de l'agriculture, sylviculture et pêche ainsi que celui de l'enseignement dans lesquels se trouvent principalement le reste des établissements de l'ESS. Par exemple, les établissements de l'ESS sont nombreux dans l'action so-

ciale (15,3%), alors que ce secteur n'engage que 3% des sociétés commerciales de l'ESS.¹

Si elles restent absentes dans certains domaines où l'on retrouve la plupart des établissements de l'ESS, les sociétés commerciales de l'ESS recouvrent malgré tout la plupart des secteurs d'activité. Les trois secteurs où se situent le plus les sociétés commerciales de l'ESS au second trimestre 2017 sont d'abord le secteur du soutien aux entreprises (33,9%), puis celui des autres industries et construction (19,5%) et enfin ceux du commerce (14,4%).

1. Voir l'Atlas commenté de l'ESS (2017), CNCRESS.

Tableau 1 : Répartition des établissements des sociétés commerciales de l'ESS, de l'ensemble des établissements de l'ESS et de l'ensemble des établissements privés par secteurs

Secteurs	Sociétés commerciales de l'ESS	Ensemble des établissements de l'ESS	Ensemble des établissements privés Hors ESS
Soutien aux entreprises	33,9%	6,9%	16,5%
Autres industries + construction	19,5%	0,7%	17,5%
Commerce	14,4%	2,3%	23,0%
Activités diverses	9,7%	1,3%	10,6%
Information et communication	5,1%	1,2%	2,4%
Hébergement et restauration	4,2%	1,8%	10,0%
Action sociale	3,0%	15,3%	0,4%
Enseignement	2,5%	9,5%	1,2%
Industries alimentaires	1,7%	0,5%	2,5%
Activités financières et d'assurance	1,7%	9,7%	3,9%
Non classé	1,7%	21,4%	0,1%
Agriculture, sylviculture et pêche	1,3%	0,8%	7,0%
Arts et spectacles	0,4%	10,0%	0,3%
Santé	0,4%	2,2%	4,1%
Sports et Loisirs	0,4%	16,4%	0,6%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Observatoire national de l'ESS – CNCRESS, d'après INSEE SIRENE 2017 et CLAP 2014

Le soutien aux entreprises regroupe principalement les structures exerçant des activités de conseil à l'attention d'autres entreprises ou des agences de travail temporaire. Parmi les établissements dans les autres industries et construction, on retrouve beaucoup d'entreprises à l'œuvre dans la réparation, le recyclage et le réemploi comme les entreprises de tri et de collecte des déchets. Enfin, dans le secteur du commerce, les structures sont spécialisées de façon équilibrée entre le commerce de gros et le commerce de détail (épiceries alimentaires, magasins d'articles spécialisés).

► Une dynamique de territoires

Les sociétés commerciales de l'ESS sont implantées dans la quasi-totalité des régions de France métropolitaine, à l'exception de la Corse. En revanche, cette forme de société est très peu développée dans les territoires d'Outre-mer : à ce jour, on recense en effet un seul établissement à La Réunion. Un peu moins de la moitié des établissements des sociétés commerciales de l'ESS sont implantés dans les villes de plus de 50 000 habitants, ce qui laisse penser qu'il s'agit aussi d'un type d'entreprise qui fonctionne aussi bien dans les zones urbaines que rurales.

On peut évaluer de deux manières les sociétés commerciales de l'ESS : soit par le nombre d'entreprises, soit par le nombre d'établissements (qui peuvent donc être rattachés à la même entreprise). Pour l'une comme pour l'autre des variables, on constate que la plupart des sociétés commerciales de l'ESS sont concentrées en Île-de-France, qu'il s'agisse du nombre d'entreprises (33%) ou du nombre d'établissements (28%). On remarque d'ailleurs qu'une part importante des établissements (13%) est située à Paris même. Vient ensuite la région Nouvelle-Aquitaine qui héberge 19% des entreprises ayant la qualité de société commerciale de l'ESS et 16% de leurs établissements. En revanche, bien que la Bretagne regroupe 13% des établissements, elle ne compte que 5% des entreprises des sociétés commerciales de l'ESS, ce qui signifie qu'une ou plusieurs mêmes sociétés commerciales de l'ESS détiennent de nombreux établissements.

L'implantation des sociétés commerciales de l'ESS semble suivre une dynamique proche de celle des entreprises de l'ESS en général.

Tableau 2 / Répartition de l'ensemble des sociétés commerciales de l'ESS et de l'ensemble des établissements de l'ESS

Régions	Répartition de l'ensemble des établissements des SCESS (2017)	Répartition de l'ensemble des établissements de l'ESS (2014)*
Île-de-France	27,5%	16,3%
Nouvelle-Aquitaine	15,7%	9,3%
Bretagne	13,1%	6,3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,5%	6,9%
Auvergne-Rhône-Alpes	7,2%	12,7%
Occitanie	6,4%	9,0%
Hauts-de-France	6,4%	8,8%
Pays de la Loire	4,7%	7,0%
Grand Est	3,8%	8,4%
Bourgogne-Franche-Comté	2,5%	4,4%
Normandie	2,1%	4,9%
Centre-Val de Loire	1,3%	3,6%
La Réunion	0,8%	1,1%
TOTAL	100,0%	100,0%

Source : Observatoire national de l'ESS – CNCRESS d'après INSEE SIRENE 2017.

* Il est possible de comparer des données datant de 2017 pour les sociétés commerciales de l'ESS avec des données de 2014 pour l'ensemble des établissements de l'ESS, car ces dernières ont évolué à la marge en l'espace de trois ans.

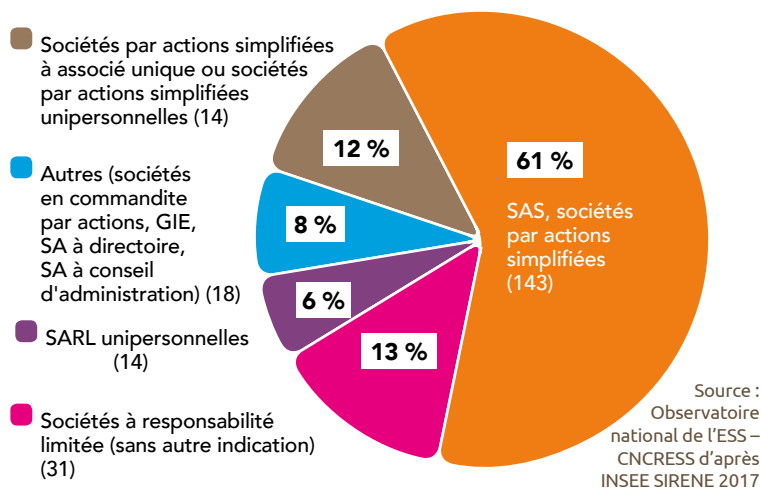
LECTURE En 2017, 27,5% des établissements des sociétés commerciales de l'ESS sont situés en Île-de-France. En 2014, 16,3% des établissements des entreprises de l'ESS se trouvent dans la même région.

Il est important de préciser que pour les entrepreneurs des sociétés commerciales de l'ESS, le territoire est une variable importante, l'ancrage territorial étant parfois leur raison d'être (valorisation d'une culture régionale, aménagement urbain...). Mais cela n'exclut pas une stratégie de développement potentielle sur d'autres territoires, à condition qu'elle soit adaptée au terrain et qu'elle suive une logique ascendante partant de la zone en question, quitte à développer directement des partenariats avec les locaux.

► La SAS, statut privilégié des entrepreneurs

Plus de 60% des sociétés commerciales de l'ESS sont des SAS (sociétés par actions simplifiées), et 13% ont le statut de société à responsabilité limitée (SARL). Il s'agit de deux statuts d'entreprises sensiblement proches : la différence principale tient à la répartition du capital social, qui se divise

Fig. 1 / Les statuts des sociétés commerciales de l'ESS



en actions pour les SAS, mais qui prend la forme de parts sociales pour les SARL¹.

Il est intéressant de voir que les entrepreneurs optent le plus souvent pour une forme juridique flexible de SAS, où le montant du capital social, sans minimum, est déterminé par les associés fondateurs et où ceux-ci bénéficient d'une responsabilité limitée aux capitaux apportés à la société. Les associés détiennent ainsi une certaine liberté dans les statuts pour déterminer à qui reviennent les apports de capital et le poids dans les décisions, tout en devant être en accord avec les critères juridiques de l'ESS. L'affectation des bénéfices relève par la suite de la stratégie de l'entreprise.

Ces statuts juridiques sont également déclinables en SAS unipersonnelle (SASU) d'une part et en entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) d'autre part. Ils représentent respectivement 12% et 6% des sociétés commerciales de l'ESS. Constituées par un associé unique, la SASU et l'EURL sont encore moins contraignantes dans leur fonctionnement puisque les décisions s'effectuent de façon plus unilatérale. Ces formes juridiques traduisent aussi une forte présence entrepreneuriale dans les sociétés commerciales de l'ESS, au sens où une seule personne joue à la fois le rôle d'associé unique et de gérant de l'entreprise. Pour l'entrepreneur d'une société unipersonnelle, l'intérêt est surtout de créer son propre emploi et de pouvoir compter sur un minimum de stabilité professionnelle.

1. Comme les actions, les parts sociales sont des titres de propriété. Mais à la différence des actions, les parts sociales ne sont pas cotées en bourse et répondent à des conditions de cession plus strictes.

L'indépendance par l'accompagnement

Le principal reproche adressé aux structures de l'ESS, en particulier pour les associations, concerne leur dépendance aux pouvoirs publics et aux subventions². Même si les entrepreneurs des sociétés commerciales de l'ESS mettent un point d'honneur à ne pas dépendre des pouvoirs publics, ils ont souvent recours à des organismes d'accompagnement pour consolider leur activité. L'accompagnement peut intervenir au moment de la création de l'entreprise, mais aussi au cours de son existence.

Au lancement de leur activité, les sociétés font appel à des structures spécifiques telles que France Active³ et l'ADIE⁴ pour leurs besoins en financement. Les cabinets d'experts-comptables et d'avocats spécialisés dans l'ESS sont également sollicités pour mieux appréhender les questions juridiques et la rédaction des statuts. De nombreux autres dispositifs existent également pour permettre à un entrepreneur de se lancer en élaborant des plans d'action (pépinières gérées par les communes, programmes spécifiques dans les écoles de commerce...).

Au cours de leur développement, on retrouve souvent les mêmes acteurs qui ont accompagné les sociétés lors de leur création, surtout pour les cabinets d'experts-comptables et d'avocats. Mais on constate aussi que les collectivités et les acteurs « de réseau », comme les fédérations d'entreprises, viennent aider les structures en phase d'évolution en réalisant des partenariats, des collaborations...

Ainsi, l'accompagnement porte surtout sur le plan financier aux débuts de la structure (prêts, microcrédits, investissements, élaboration du modèle économique), et plutôt sur le plan organisationnel lorsque l'activité est lancée (élaboration de stratégie d'entreprise, mise en réseau...). En ce sens, les sociétés commerciales sont en processus d'émancipation vis-à-vis des pouvoirs publics pour ce qui relève du financement, mais elles s'appuient sur les dispositifs d'accompagnements existants.

2. Il s'agit d'une idée reçue : la part des subventions publiques dans le budget des associations employeuses est seulement de 26% en 2012 (*Le paysage associatif français, mesures et évolutions*, Viviane Tchernonog, 2013)

3. <http://www.franceactive.org/>

4. <https://www.adie.org/>

2. ENTRE PRINCIPES ET RÉALITÉ

► Des avantages théoriques et pratiques

A priori, l'intérêt pour les sociétés commerciales de s'inscrire dans l'ESS recouvre plusieurs dimensions.

Le premier argument est de nature théorique. Il est important de souligner que pour les entrepreneurs, le statut est avant toute chose un moyen de donner corps au projet social et non une finalité. Pour beaucoup d'entrepreneurs : « le statut ne fait pas la vertu », mais il y contribue¹. Autrement dit, la qualité ESS pour une société commerciale sert de véhicule juridique à une ambition à la fois sociale et économique. Le sens donné à l'activité, les convictions qui la portent, la volonté d'indépendance financière et de soutenabilité économique sont des variables récurrentes dans le discours des entrepreneurs. Devenir une société commerciale non-coopérative de l'ESS permet donc de traduire, de concrétiser et de relier ces objectifs qui peuvent sembler contradictoires dans une logique « classique » comme dans une logique associative.

Le second argument est de nature pratique. Les entreprises affichant leur but de lucrativité peuvent se démarquer de leurs concurrents sur un marché en revendiquant leur affiliation à l'ESS auprès de leurs interlocuteurs. La dimension sociale, reconnue juridiquement, aurait tendance à rassurer des clients ou des partenaires institutionnels de plus en plus sensibles à ces questions. Cela leur permettrait également de faciliter leurs rapports avec les pouvoirs publics, du niveau de la commune au niveau national, en communiquant notamment sur leur statut pour répondre à des appels à projet.

► La gouvernance en question

Bien que la loi ESS exige une « gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts », les sociétés commerciales de l'ESS rencontrent des difficultés à déterminer quel est le modèle adapté à leur structure pour prendre des décisions. Pour les structures employant peu de personnes et récemment créées, la question de la gouvernance est secondaire puisque les conditions ne permettent pas de mener une réflexion sur le partage des décisions et des informations (notamment du fait d'un nombre encore insuffisant de parties pre-

nantes). Pour les structures plus développées, le pilotage de l'entreprise reste généralement entre les mains des fondateurs et/ou des dirigeants. Ceci dit, des moyens sont mis en œuvre pour informer et faire participer les salariés aux décisions (groupes de travail, collègues, comités d'entreprise...). Même si les salariés sont davantage perçus comme des « collaborateurs » que comme des employés, ils ne prennent véritablement part au processus de décision que lorsqu'ils intègrent pleinement la ligne directrice du projet et qu'ils sont engagés depuis suffisamment longtemps dans la structure. Dans la plupart des cas, il existe une vraie volonté de rendre accessibles les décisions et de partager les responsabilités qui ne trouve pas de solutions concrètes satisfaisantes.

La gouvernance démocratique peut aussi se manifester dans la pratique avec l'instauration d'organes de surveillance (Comité stratégique, Conseil d'administration). Pourtant, même les plus grandes sociétés n'ont pas toujours établi de tels systèmes, ce qui s'explique souvent par un manque de temps à consacrer à ces questions.

Dans l'idéal donc, la gouvernance des sociétés commerciales de l'ESS se veut démocratique dans la mesure où elle reste pertinente ou efficace, mais elle demeure difficile à traduire dans les faits.

● L'agrément ESUS comme seuil de l'ESS²

Il convient toutefois de préciser qu'une grande partie des sociétés commerciales est entrée dans l'ESS par le biais de l'agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale. Ainsi, l'agrément ESUS a pu être la porte d'entrée dans le champ de l'ESS alors qu'il exige davantage de modifications statutaires. En effet, les sociétés commerciales de l'ESS souhaitant être agréées ESUS doivent encadrer leur politique salariale³ en plus des critères cités précédemment⁴.

L'attractivité de cet agrément s'explique parce qu'il permet en priorité de légitimer l'activité auprès des pouvoirs publics, mais aussi parce qu'il donne accès à des avantages financiers (épargne salariale solidaire et réduction d'impôt pour les personnes physiques). L'agrément ESUS permet finalement aux sociétés commerciales d'être facilement reconnues par les autres entreprises et par les réseaux comme faisant véritablement partie de l'ESS.

1. Cette expression est souvent récurrente chez les promoteurs de « l'entreprise sociale », tel que le président du groupe SOS et fondateur du MOUVES Jean-Marc Borello.

2. Pour précision, l'agrément ESUS est délivré par les Direccte (administration/tribunal administratif), alors que la qualité ESS est délivrée par le CFE (greffe/tribunal de commerce).

3. Voir la [note juridique réalisée par le CNCRESS sur les Sociétés commerciales de l'ESS](#) (2016).

4. Voir introduction.

DEUXIÈME PARTIE : DISPARITÉ DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE L'ESS

Du point de vue qualitatif comme quantitatif, les sociétés commerciales de l'ESS présentent une divergence évidente en termes d'ancienneté et d'effectifs salariés. De cette dichotomie découlent des rapports à l'ESS et plus globalement des visions économiques différentes.

1. DES DISTINCTIONS SELON L'ANCIENNETÉ ET LA TAILLE

► La loi ESS 2014, marqueur d'une dualité entre les sociétés commerciales

Il faut bien distinguer la date de création des sociétés commerciales de l'ESS de la date à laquelle elles ont été reconnues comme telles. En effet, la loi posant le cadre pour les sociétés commerciales non-coopératives de l'ESS date du 31 juillet 2014 ; or les établissements concernés peuvent avoir été créés avant la loi, et reconnus ensuite. Mais ils peuvent aussi être fondés après cette date, directement en tant que sociétés commerciales de l'ESS.

Plus de la moitié d'entre elles sont effectivement nées dans les trois dernières années. La loi de 2014, en posant clairement un cadre statutaire aux sociétés commerciales de l'ESS ainsi qu'en leur attribuant des financements spécifiques¹, semble donc avoir participé à l'essor de leurs créations.

1. D'après la loi ESS, certains financements publics ou privés sont strictement réservés aux structures de l'ESS. Les sociétés commerciales de l'ESS peuvent ainsi avoir accès à des prêts participatifs (BPI France, Caisse des dépôts), à des apports en capitaux (Amundi), à des aides régionales...

● Au premier trimestre 2017, ce sont 10% du total des sociétés commerciales de l'ESS qui ont été fondées, ce qui laisse présager une forte dynamique de créations des sociétés commerciales de l'ESS pour les années à venir.

► Une majorité de TPE, une minorité de PME

Les sociétés commerciales de l'ESS sont principalement des TPE. En effet, seulement 31 sociétés commerciales de l'ESS emploient 10 salariés et plus : elles représentent 13% des sociétés commerciales de l'ESS et sont principalement présentes dans les activités de réparation, de recyclage et de réemploi.

En revanche, plus de 85% des sociétés commerciales de l'ESS sont des TPE avec moins de 10 salariés. Ces TPE ont été créées pour la plupart au cours des trois dernières années. En général, plus le nombre de salariés est faible, plus les sociétés commerciales sont jeunes. Beaucoup de ces entreprises récentes se retrouvent plutôt dans le soutien aux entreprises ou dans le commerce.

Fig. 2 / Dates de création des sociétés commerciales de l'ESS (par année)

LECTURE En 2016, 81 établissements considérés sociétés commerciales de l'ESS ont été créés. En 2002, 11 établissements, reconnus après 2014 en tant que sociétés commerciales de l'ESS, ont été créés. (La fondation de 11 sociétés commerciales en 2002 s'explique par la multiplication d'établissements appartenant à la même entreprise de collecte de déchets cette année-là.)

Source :
Observatoire
national de l'ESS –
CNCRESS d'après
INSEE SIRENE
2017



Ainsi, il existe une très nette corrélation entre les sociétés créées après 2014 et les entreprises de moins de 10 salariés. D'un autre côté, les sociétés fondées avant 2014 se rapprochent davantage des structures avec des effectifs salariés plus importants. Cette distinction se confirme par l'hétérogénéité des cultures entrepreneuriales entre petites et grandes entreprises.

Tableau 3 / Répartition des sociétés commerciales de l'ESS selon les effectifs salariés

	Nombre de sociétés commerciales de l'ESS	Répartition des sociétés commerciales de l'ESS (%)
0 à 9 salariés	205	87%
10 à 49 salariés	23	10%
50 à 249 salariés	7	3%
250 et + salariés	1	0%
Total	236	100%

Source : Observatoire national de l'ESS – CNCRESS d'après INSEE SIRENE 2017

2. DES RAPPORTS À L'ÉCONOMIE DIFFÉRENTS

► Appartenir à l'ESS : un choix influencé par l'histoire de la structure

Le choix de faire partie du champ de l'ESS pour les plus jeunes structures a le plus souvent été fait en amont de la création. Sur ce point, la loi ESS 2014 a eu un réel effet performatif en provoquant la création des sociétés commerciales de l'ESS.

Avant tout, il s'agit souvent du secteur dans lequel l'entreprise lance son activité qui détermine le choix d'un statut de société commerciale de l'ESS : par mimétisme par rapport aux autres entreprises déjà présentes sur le marché (notamment dans le numérique, la communication) ou par contraintes légales et financières imposées par l'activité (dans le secteur de l'énergie ou du bâtiment par exemple).

C'est aussi un choix qui s'impose par défaut lorsque l'on souhaite mettre en avant le projet social. Sur ce point, les entrepreneurs ayant préalablement connaissance des structures et des statuts de l'ESS estiment qu'une association n'est pas forcément garante d'efficacité économique et qu'elle ne permet pas de conserver le maintien du projet d'origine qui peut être modifié sur décision du Conseil d'Administration. De même, le modèle coopératif apparaît plus contraignant en termes de gouvernance et de rentabilité. Le statut de société commerciale permet ainsi de couper court à ces appréhensions.

En revanche, pour les structures plus importantes en termes d'effectifs, la question est plus complexe. Pour la plupart, leur création date d'avant la loi 2014. Elles se définissent donc comme faisant déjà partie de l'ESS avant la caractérisation juridique soit du fait de leur objet social qui détermine leur existence, soit parce qu'elles faisaient partie des réseaux affiliés à l'économie sociale et solidaire qui existaient déjà. Par exemple, les entre-

prises d'insertion étaient déjà reconnues de l'économie sociale¹ : pour elles, ce sont donc les statuts qui sont venus correspondre à l'activité exercée par la société. Cela s'explique par le fait qu'à la différence de plus jeunes entreprises, elles n'ont pas été créées dans l'optique d'appartenir à un champ, mais bien pour répondre à des enjeux sociétaux et locaux (insertion, recyclage...) qui s'apparentaient à l'ESS avant l'heure.

Cette dualité entre les entreprises les plus anciennes et les plus jeunes se traduit par des intérêts plus marqués à adopter le statut de société commerciale de l'ESS chez ces dernières.

Ainsi, l'utilité d'avoir la qualité ESS ou bien d'obtenir l'agrément ESUS pour les jeunes entreprises se traduit par des gains de visibilité et d'intelligibilité auprès des pairs ou des prospects. Par exemple, les jeunes entreprises recherchent un moyen de se faire connaître en faisant partie d'un réseau déjà existant d'entrepreneurs (par exemple le MOUVES²). Derrière l'affiliation à l'ESS se joue aussi une appartenance à un « écosystème » social et solidaire qui, pour beaucoup d'entrepreneurs, entraîne une coopération entre ses membres.

Le deuxième avantage que recherchent particulièrement les jeunes sociétés commerciales relève du financement : les entreprises de l'ESS peuvent accéder à des financements publics ou privés spécifiques³. L'enjeu des ressources financières pour les structures en phase de dévelop-

1. Pour plus de précisions sur la distinction historique entre économie sociale et économie solidaire, voir *L'Économie sociale et solidaire, une histoire de la société civile en France et en Europe de 1968 à nos jours*, Timothée Duverger.

2. <http://mouves.org/>

3. Ces financements peuvent provenir de la BPI, de l'Etat (Projet d'Investissement Avenir ESS), de France Active, de la région... Voir sur ce point la note juridique *Sociétés commerciales de l'Économie Sociale et Solidaire* réalisée par le CNCRESS en septembre 2016.

pement est souvent crucial, pourtant peu ont connaissance de leur possible accès à ces aides qui leur sont dédiées.

► Des modèles économiques orientés différemment

Du côté du modèle économique et financier, on note d'ailleurs que les plus jeunes structures ont davantage recours à des prêts bancaires et à des investissements personnels que les entreprises plus anciennes, dont les bénéfices suffisent à couvrir les coûts de fonctionnement. Si tous les entrepreneurs des sociétés commerciales s'accordent sur la nécessité de ne pas dépendre des

subventions, dans la réalité, ce sont surtout les entreprises les plus anciennes qui bénéficient d'une vraie indépendance financière.

C'est cette même indépendance qui joue sur la répartition des bénéfices. Juridiquement, l'entreprise doit affecter au moins 50% des bénéfices au report à nouveau et à la mise en réserve : dans les faits, c'est souvent la totalité du profit réalisé qui est réinvesti dans l'activité. Cependant, les entreprises les plus solides au niveau financier ont plus tendance à distribuer des dividendes aux actionnaires, dans la limite autorisée par la loi ESS (50% des bénéfices). Ainsi, les sociétés commerciales de l'ESS orientent la répartition de leurs bénéfices en fonction de leurs stratégies et de leurs capacités.

ENSEIGNEMENTS ET REVENDICATIONS

L'ambivalence des sociétés commerciales de l'ESS s'observe à deux niveaux : d'un point de vue externe, leur position entre ESS et économie classique, entre principes et réalité leur confère une identité originale. Mais d'un point de vue interne, les sociétés commerciales de l'ESS font preuve d'une histoire et de visions différentes qui gênent la cohérence de cette identité. Du reste, nul doute que les sociétés commerciales de l'ESS représentent des structures juridiques *sui generis*, en leur genre, qui traduisent une conception de l'économie inédite.

Au vu du phénomène récent qu'est le développement des sociétés commerciales, il est nécessaire de penser à une manière de consolider cette identité encore fragile tout en s'adaptant à leur diversité.

► L'entrepreneuriat dans l'ESS : un état d'esprit

Afin de refléter au mieux les enjeux du sujet, prendre en considération les avis des entrepreneurs est nécessaire. En effet, les entrepreneurs des sociétés commerciales de l'ESS font preuve d'un engagement très marqué, reflet d'une « philosophie entrepreneuriale » revendiquée. On relève surtout dans les petites structures une aspiration à « montrer l'exemple » d'une nouvelle façon d'entreprendre, qui concilie ambition sociale et économique. Cette originalité est présentée comme un atout puisqu'elle est en accord avec les mentalités qui émanent de la société civile

moderne. Conjointement à l'idée de montrer une nouvelle voie d'entreprendre, les entrepreneurs ont l'envie de démontrer qu'elle est pragmatiquement possible. Autrement dit, il s'agit de faire ses preuves sur le terrain et de convaincre par des faits, non par des intentions.

Les entrepreneurs sont assez réticents à l'idée d'être « mis dans une case », c'est-à-dire d'être catalogués comme sociétés commerciales de l'ESS. Cela s'inscrit dans une dynamique d'indépendance globale : qu'il s'agisse de ressources financières, de prise de décisions, ou de définition juridique, la liberté de se forger sa propre autonomie est ce qui caractérise le mieux les sociétés commerciales de l'ESS.

Pourtant, il semble intéressant de relever un paradoxe à ce niveau-là : les entrepreneurs semblent avoir besoin d'une définition qui correspond à leur état d'esprit pour pouvoir exercer leur activité vis-à-vis des acteurs « classiques » de l'économie, ce qui passe notamment par consentir une définition juridique et donc par être « mis dans une case ».

Cela n'exclut pas une vision critique du monde de l'ESS, en particulier sur les acteurs « traditionnels » et institutionnels de l'ESS. Les entrepreneurs revendiquent pour beaucoup une logique de prise de risque, parfois incomprise par ces acteurs. De même, des réseaux favorisant la coopération existent pour ces structures traditionnelles, mais ils ne sont pas tracés aussi nettement pour les entrepreneurs des sociétés commerciales de l'ESS. ●

Méthodologie

Notre travail repose sur une méthodologie quantitative et qualitative.

Pour les informations quantitatives, nous nous sommes basés sur les données issues du fichier SIRENE (INSEE) d'avril 2017. Ce fichier a un double intérêt :

- ▶ Il est actualisé tous les trimestres et permet d'accéder aux dernières données en date concernant les sociétés commerciales de l'ESS ;
- ▶ Il permet d'analyser les sociétés commerciales de l'ESS de façon individualisée et contient nombre d'informations complémentaires sur leurs lieux d'implantation ou leurs statuts juridiques.

Toutefois, précisons que comme tous fichiers, le répertoire SIRENE peut contenir des erreurs (mauvaises adresses, coopératives mal classées, absence de certaines sociétés commerciales...).

Pour les informations qualitatives, nous avons réalisé 11 entretiens semi-directifs auprès d'entrepreneurs des sociétés commerciales de l'ESS. Les personnes interrogées faisaient majoritairement partie de l'équipe fondatrice des structures (9 personnes sur 11), les autres ayant des fonctions de direction mais n'étant pas présentes au moment de la création. Les entretiens ont été effectués par téléphone entre le 28 avril et le 8 juin 2017. Notre choix a été guidé par la volonté de représenter au mieux dans l'échantillon :

- ▶ Les différents territoires (régions, urbain/rural) ;
- ▶ Les secteurs d'activité (soutien aux entreprises, autres industries et construction, commerce...);
- ▶ Les dates de création ;
- ▶ Les différents statuts juridiques (SAS, SARL, EURL...).

Les sociétés commerciales ont été choisies de trois façons : au sein du fichier SIRENE, sur recommandation des CRESS et sur recommandation du MOUVES.

L'Observatoire national et les Observatoires régionaux de l'ESS

Créé en 2008 par le CNCRESS, l'**Observatoire national de l'ESS** est un dispositif inédit de suivi et de mesure de l'ESS en France. Il s'appuie sur une méthodologie homogène, scientifique et cohérente entre les territoires, pour assurer des services d'étude, de veille, d'aide à la décision et de prospective tant pour les acteurs de l'ESS que les pouvoirs publics.

Dans les régions, les **Observatoires régionaux de l'ESS** réalisent des diagnostics et panoramas territoriaux, des analyses comparatives et prospectives, des études thématiques et territoriales, des notes de conjoncture, des enquêtes et baromètres. L'ensemble de leurs publications est disponible sur le site Internet du CNCRESS.

Bibliographie

- ▶ CNCRESS, *Agrément « ESUS », Le nouvel agrément « entreprise solidaire », 2015*
- ▶ CNCRESS, *Atlas commenté de l'ESS, 2017*, Juris Associations
- ▶ CNCRESS, *Panorama de l'ESS, 2015*
- ▶ CNCRESS, *Sociétés commerciales de l'Économie Sociale et Solidaire, 2016* (note juridique)
- ▶ CoopFR, *Panorama sectoriel des coopératives, 2016*
- ▶ T. DUVERGER, *L'économie sociale et solidaire, Une histoire de la société civile en France et en Europe de 1968 à nos jours, 2016*, Le bord de l'eau
- ▶ V. TCHERONOG *Le paysage associatif Français, mesures et évolutions, 2013*, Juris Associations

▶ La liste des entreprises de l'ESS est disponible sur le site du CNCRESS : <http://liste-entreprises.cncres.org/>



Contacts

Arnaud Matarin,
Responsable de l'Observatoire national de l'ESS (CNCRESS)
arnaud.matarin@cncres.org

Camille Azière,
Appui à l'Observatoire national de l'ESS (CNCRESS)
camille.aziere@cncres.org

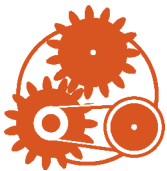
CARTE D'IDENTITÉ DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE L'ESS

Ile-de-France **28%**
Nouvelle Aquitaine **16%**



Nées en 2015 **12%**
Nées en 2016 **34%**

SAS **61%**
SARL **13%**



Soutien aux entreprises **34%**
Autres industries et construction **20%**

Pas de salarié.e.s au 31/12 **45%**
1 ou 2 salarié.e.s **20%**



Source : INSEE SIRENE 2017