

agir par la culture

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE PEUT-ELLE RÉ-ENCHANTER LE TRAVAIL ?

Par Matthieu Hély



Si comme le dit Frédéric Lordon, « *l'innovation historique du néolibéralisme consiste en le projet de faire entrer la mobilisation salariale dans un régime d'affects joyeux intrinsèques* », alors il faut bien admettre que le développement de « l'économie sociale et solidaire » (ESS), et son aspiration à promouvoir le « travail autrement », participe à sa manière, à la construction d'un régime spécifique de mise de travail fondé sur la recherche de l'épanouissement de soi dans l'activité productive. Les organisations de l'économie sociale et solidaire, dont le développement et le champ d'exercice ont été récemment consacrés par une loi^[1], constituent-elles un « écosystème » plus favorable à la diffusion de pratiques plus soucieuses du « développement professionnel » de leurs salariés ? Plus précisément, l'espace des organisations de l'ESS peut-il incarner une voie d'émancipation à l'hégémonie du « capital humain » comme référentiel des pratiques managériales ? Et si oui, quelles en sont les conditions de possibilité ?

DES DISPOSITIONS CONVERGENTES ENTRE TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS DE L'ESS

En France, les salariés désirant faire carrière dans l'ESS se différencient de l'ensemble des actifs par des caractéristiques particulières en termes de sexe, âge, niveau de diplôme et origine sociale^[2]. En effet, les données disponibles font apparaître que, au-delà des spécificités propres aux branches professionnelles, les travailleurs de l'ESS sont plutôt des « travailleuses », relativement jeunes par rapport au secteur public, ayant acquis un niveau de qualification fréquemment supérieur au baccalauréat et issus, plus souvent que la moyenne, de parents ayant été agent public dans l'une des trois fonctions publiques. Les données plus qualitatives révèlent aussi des aspirations subjectives particulières (être utile socialement, s'investir dans une cause, etc.) qui nourrissent un rapport au travail que l'on peut qualifier « d'expressif » dans la mesure où le travail est considéré comme une valeur centrale pour la construction de l'individu et l'épanouissement de la personne. Cette spécificité était palpable dans la déclaration fondatrice du syndicat ASSO^[3] : « *La culture du secteur associatif, souvent fondée sur un engagement personnel et militant, conduit à des questionnements autour du statut du salarié, de ses limites face à des employeurs qui n'assument pas toujours leurs responsabilités, n'acceptent parfois pas leur rôle et confondent souvent l'engagement de leurs employés et leur statut de salariés* »^[4].

Les travailleurs de l'ESS constituent donc une fraction particulière du salariat, pour laquelle le travail représente plus qu'un simple « gagne-pain » mais constitue un espace de réalisation de soi et où de nombreux affects sont engagés. Bien sûr, il peut arriver, et c'est la raison d'être du syndicat ASSO, que les affects joyeux du dévouement pour la cause ne compensent plus ceux, plus tristes, de la défense des droits salariaux. En effet, quand près d'un tiers des associations régies par la loi de 1901 ne relèvent d'aucune convention collective de branche, quand le salarié relevant d'un contrat aidé est dénié comme travailleur et avant tout posé comme un « bénéficiaire d'une mesure d'insertion » et que l'autocensure des salariés, sur la défense de leurs intérêts spécifiques, les conduit à poser un jour de congé au lieu de se déclarer en grève, il y a effectivement bien lieu de s'interroger pour savoir si les formes d'assujettissement que l'on peut observer dans cet univers ne sont finalement pas comparables à celles, plus classiques, qui caractérisent le monde du travail « ordinaire ». Pourtant, les dispositions des travailleurs de l'ESS ne sont pas si éloignées de celles des employeurs de l'ESS. C'est d'ailleurs ce qui donne au rapport salarial dans l'ESS une tonalité particulière que le simple antagonisme capital/travail ne permet pas de résumer.

En effet, les employeurs de l'ESS revendiquent une identité spécifique, distincte du patronat traditionnel qui se traduit par une attitude volontariste en matière de pratiques « socialement responsables » (diversité dans le recrutement, effort sur la formation professionnelle, etc.). Ce qui conduit l'un de leurs principaux représentants, Alain Cordesse, président de l'Union des Employeurs de l'Économie Sociale (UDES), à déclarer en avril 2012 : « *Les entreprises de l'économie sociale ne sont pas des entreprises comme les autres, mais comme les autres, elles sont des entreprises* ». Ces thématiques ont pour enjeu de faire apparaître les dirigeants de l'ESS comme des employeurs différents du patronat tel qu'il peut être incarné par le MEDEF et plus sensibles aux valeurs humanistes et fondatrices de la tradition historique de l'« économie sociale » : solidarité, démocratie, non-lucrativité.

DES TENSIONS ENTRE L'UTOPIE ET LES PRATIQUES

En dépit de ses convergences entre salariés et employeurs de l'ESS, l'observation attentive des pratiques met en évidence des tensions irréductibles entre l'engagement subjectif pour la cause et la conformité aux normes du monde du travail.

- La cause contre le travail

En effet, nombreuses sont les situations où les « spécificités » du monde de l'ESS, notamment dans le cas des associations régies par la loi de 1901, viennent justifier la transgression des normes du monde du travail : non-respect des horaires, flexibilité de l'emploi, licenciements abusifs, absence de négociations salariales, etc. De même, l'adhésion à des valeurs communes favorise la confiance interpersonnelle et la chaleur des liens communautaires. Cela est particulièrement vérifié lorsque l'entreprise est de taille restreinte et lorsque les membres fondateurs deviennent employeurs. La dénégation de la hiérarchie et des relations de pouvoir est alors particulièrement forte. Dans certains cas, cela peut dériver vers une forme de domination charismatique lorsque le pouvoir de l'employeur est monopolisé et incarné par une seule personne.

Dans ce cas de figure, tout se passe comme si l'engagement pour la défense de la cause faisait sortir l'activité de la sphère du travail et de ses règles. Le refus du formalisme, de la conformité à des normes perçues comme décalées par rapport à l'objet des collectifs militants, les relations affectives entre les membres sont autant de facteurs favorables à la dénégation du travail associatif comme ne relevant pas du monde du travail. Dès lors, la cause s'impose et défavorise l'expression des droits salariaux.

- Le travail contre la cause

La mise en conformité avec des normes fordistes et la transposition du référentiel de pratiques de la négociation collective, hérité d'une configuration antérieure du capitalisme n'est pas non plus toujours satisfaisante. Bien sûr, mettre en place des institutions de représentation du personnel (comme les comités d'entreprise ou les délégations syndicales) dans toutes les entreprises de l'ESS permettrait de remédier à une absence de règles formelles encadrant le « dialogue social » dans ces branches professionnelles.

Néanmoins, structurer les relations de travail autour de l'antagonisme entre une direction et des personnels atténuerait l'utopie, qu'incarne les valeurs de l'ESS, de s'émanciper du rapport salarial de type capitaliste. De même, intégrer les activités de l'ESS à la fonction publique, au nom de leur étroite proximité, pourrait également être dommageable car l'existence de l'ESS questionne les normes de l'ordre économique dominant et révèle qu'elles reposent, en dernière instance, sur un rapport de forces. Les entreprises de l'ESS sont, en effet, une preuve en actes que la production de valeur économique n'est pas de nature exclusivement marchande.

Par ailleurs, on le voit bien avec le succès de « l'entrepreneuriat social » : la pénétration de normes managériales hétéronomes dans les entreprises de l'ESS dissout leurs différences avec le modèle capitaliste. Ces entreprises deviennent ainsi des « opérateurs privés de politiques publiques » au service d'un État néolibéral qui organise lui-même sa propre défection dans la prise en charge de l'intérêt général.

UNE VOIE DE SORTIE : CONSIDÉRER L'ENTREPRISE DE L'ESS COMME « COMMUN »

La question de la propriété du « collectif de travail » que constitue l'entreprise de l'ESS offre alors une piste féconde pour dépasser les antinomies soulevées dans les deux points précédents. Dans le cadre marchand, c'est en effet au nom du droit de propriété sur l'entreprise que des « apporteurs de capitaux » exercent un pouvoir de gestion sur le collectif de travail conformément à la doctrine dite de la *corporate governance*. Dans le cadre de l'ESS, la propriété est, par définition, collective et échappe de fait au droit de la propriété. De plus, comme l'ont bien vu Dardot et Laval : « *le commun politique est radicalement hors propriété parce qu'il n'est pas un "bien"* »^[5]. Autrement dit, la conception classique du rapport salarial (qui pose en creux la question de la propriété des moyens de production) est à refonder dans le cadre de l'organisation productive relevant de l'ESS.

En effet, la monopolisation du pouvoir de gestion sur le groupement par l'employeur (qu'il s'agisse du chef d'entreprise ou des actionnaires) se heurte à la fois au droit (interdiction du partage individuel des bénéfices) et aux valeurs démocratiques de l'ESS (incarnées par le principe « un homme, une voix »). Dans le cadre d'une organisation de l'ESS, la relation entre le salarié et son employeur dépasse, en principe, la seule subordination salariale prescrite par le contrat de travail qui assigne le subordonné à l'obéissance en échange de droits sociaux. Elle s'inscrit en effet dans un cadre démocratique où le dirigeant est un mandataire élu directement par les sociétaires et dont le pouvoir n'est pas proportionnel à la part de capital qu'il possède. Remettre en cause ce droit de propriété, tel qu'il a été établi dans le cadre de l'entreprise capitaliste, c'est s'attaquer à l'idée selon laquelle la subordination du salarié serait la contrepartie contractualisée du devoir de protection de l'employeur. C'est aussi, par voie de conséquence, une remise en cause de l'antagonisme entre institutions du capital et du salariat dont l'entreprise capitaliste est le théâtre. C'est sur cette voie que les institutions de l'ESS devraient s'engager si elles veulent s'affranchir de la position « d'opératrices privées de

politiques publiques » qui leur est assignée par l'État néolibéral. C'est l'une des conditions de possibilité nécessaire pour être en mesure de réaliser les promesses d'émancipation qu'elles véhiculent par leur histoire et ainsi incarner une alternative, en pratiques, à l'hégémonie du référentiel du « capital humain » dans l'organisation de l'activité productive.

Matthieu Hély, Maître de conférences en sociologie et chercheur à l'IDHES-UMR CNRS 8533. Auteur avec Pascale Moulévrier de *L'ESS : de l'utopie aux pratiques*, La Dispute, « Travail et salariat », 2013.

[1] Voir sur le site Legifrance :

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=02C9A791D1EC8D4CB9DD72AB1A338A1D.tpdjo16v_3?cidTexte=JORFTEXT000029313296&categorieLien=id

[2] Fanny Darbus et Matthieu Hély. « Travailler dans L'économie sociale et solidaire : Aspirations, Représentations et Dispositions. Une Étude auprès des adhérents de l'association Ressources Solidaires. » *Revue des Études Coopératives, Mutualistes et Associatives (RECMA)*, no. 317 (2010): 68–86. Voir

<http://www.erudit.org/revue/recma/2010/v/n317/1020882ar.html?vue=resume>

[3] Syndicat français du monde associatif créé en février 2010 et affilié à l'Union Syndicale Solidaires deux ans plus tard.

[4] <http://syndicat-asso.fr/wp-content/uploads/2011/03/Tract-ASSO.pdf>

[5] Pierre Dardot et Christian Laval, *Commun. Essai sur la révolution du XXI^e siècle*, Éditions La Découverte, 2014