

Economie sociale et solidaire : nouvelles pratiques et
dynamiques territoriales
- Approches pluridisciplinaires -
Nantes - 29-30 septembre 2008

**Professionnalisation, qualification, reconnaissance :
une articulation délicate dans le monde associatif**

Annie DUSSUET
Université de Nantes - France
Centre Nantais de Sociologie (CENS)
GTM/CNRS UMR 7183
Tel : 02 40 14 14 10
a.dussuet@wanadoo.fr

Erika FLAHAULT
Université du Maine - France
Laboratoire Espaces et sociétés
GREGUM -ESO/ CNRS - UMR 6590
Tel : 01 43 21 49 40
Erika.Flahault@univ-lemans.fr

Résumé

A partir de plusieurs volets de recherches empiriques portant sur les modes de gestion du travail dans les associations, nous montrerons que la coexistence souvent rencontrée dans ces organisations entre travail bénévole et travail salarié ainsi que leur caractère non lucratif induisent certaines particularités à cet égard. Nous distinguerons ainsi le processus de « salarisation », qui installe l'organisation dans la position d'employeur de salariés, de la « professionnalisation », avec laquelle elle est souvent confondue, mais que nous emploierons ici dans une acception plus restreinte mettant l'accent sur la notion de reconnaissance. Nous proposerons ensuite une typologie des formes de reconnaissance accordée au travail dans les associations, en croisant ces deux dimensions de salarisation et de professionnalisation.

Professionalisation, qualification, reconnaissance : une articulation délicate dans le monde associatif

Beaucoup d'associations, même si ce n'est pas la majorité¹, sont aujourd'hui employeuses de salariés. A côté du militantisme ou du bénévolat², l'action associative tend ainsi à s'appuyer sur du travail réalisé contre rémunération. Mais comment caractériser ce travail ? S'agit-il du même « travail » que celui que l'on rencontre couramment dans les autres organisations productives, à but lucratif notamment ? Comment ces organisations économiques que sont assurément les associations, mais qui revendiquent souvent également une dimension politique, prennent-elles en compte le travail réalisé en leur sein ? Quelle reconnaissance lui accordent-elles ?

Ces questions prennent d'autant plus d'importance que ces organisations sont aujourd'hui mises sur la sellette, tant par le monde économique et politique, qui n'hésite pas à stigmatiser les avantages concurrentiels dont leur statut non lucratif les ferait bénéficier, que par les chercheurs, attentifs aux dérives possibles vers la précarisation de l'emploi auxquelles elles pourraient conduire.

A partir de plusieurs volets de recherches empiriques portant sur les modes de gestion du travail dans les associations, nous montrerons que la coexistence souvent rencontrée dans ces organisations entre travail bénévole et travail salarié ainsi que leur caractère non lucratif induisent certaines particularités à cet égard. Nous distinguerons ainsi le processus de « salarisation », qui installe l'organisation dans la position d'employeur de salariés, de la « professionnalisation », avec laquelle elle est souvent confondue, mais que nous emploierons ici dans une acception plus restreinte en nous référant à la définition interactionniste. Nous proposerons ensuite une typologie des formes de reconnaissance accordée au travail dans les associations, en croisant ces deux dimensions de salarisation et de professionnalisation.

¹ En 2005-2006, la part des associations employeuses est estimée à 16% par Viviane Tchernonog (2007) ; soit 172000 associations employant 1,9 millions de salariés pour 1,05 millions d'emplois ETP.

² Pour alléger la lecture, et parce que la question n'est pas au centre de notre propos dans le cadre de cette présentation, nous emploierons dans le reste du texte la notion de bénévolat pour évoquer toutes les formes d'engagement et de travail non accompagnées d'une rétribution salariale. Nous avons parfaitement conscience que d'un secteur à l'autre, d'une organisation à l'autre dans un même secteur, et même selon les individus dans une même association, les acteurs se définissent plutôt comme bénévoles ou comme militants et que cela est loin d'être neutre.

Les associations et le travail : salarisation vs professionnalisation

Le champ de la recherche : des associations employeuses

Pour interroger les modalités du travail dans les associations, nous nous appuyerons d'une part sur une recherche menée pour la DIISES portant sur la gestion des ressources humaines dans les associations (Dussuet, Flahault, Loiseau, 2007), d'autre part sur les premiers résultats d'une recherche en cours financée par la Région des Pays de la Loire. Celles-ci nous ont amenées à nous pencher sur des secteurs associatifs extrêmement différents, tant par leur histoire que par leur dimension ou leurs rapports à la salarisation et à la professionnalisation. Mais si notre attention s'est portée exclusivement sur des associations employeuses, nous avons tenté d'appréhender le travail et les relations de travail dans toutes leurs dimensions, y compris bénévoles. Nous utiliserons ici essentiellement des observations effectuées auprès d'organisations de services aux personnes, de défense des droits des femmes et de protection de l'environnement.

Les associations de services aux personnes

Pour la plupart d'entre elles, les associations de services aux personnes sont nées dans l'immédiat après-guerre tant en milieu urbain que rural : il s'agit alors, pour des militants de la mouvance catholique sociale, de promouvoir les milieux populaires et/ou ruraux à travers l'entraide entre des familles éprouvées par les pénuries matérielles. Les premières salariées de ces associations sont les « travailleuses familiales » embauchées dès la fin des années 1940, dont la mission consiste à suppléer les mères de famille.

Au milieu des années 1960, ces associations étendent leurs activités en direction des personnes âgées ; dans les années 1970, on les retrouve souvent à l'origine d'initiatives diverses, destinées à la prise en charge des enfants, comme les crèches parentales, et qui combinent des ressources bénévoles et salariées. Mais c'est à partir des années 1980 que l'emploi salarié va se développer massivement dans les « services aux personnes » avec la concomitance d'une volonté politique de maintien à domicile des personnes âgées et d'une recherche de « gisements d'emploi » permettant de mettre au travail des chômeurs (qui sont en réalité ici des chômeuses).

De nombreux organismes vont alors se développer dans ce secteur, soit directement issus des associations citées précédemment, soit avec des liens plus indirects, soit encore de façon autonome. Mais leur ancrage commun reste leur statut associatif, jusqu'aux années 2000 tout du moins. Les années récentes ont en effet vu la montée d'une concurrence du secteur lucratif, qui, si elle reste minime en nombre d'heures travaillées, affirme de plus en plus sa légitimité à travers l'efficacité économique qu'elle revendique. On assiste aussi à une diversification des services proposés : aide scolaire, accompagnement de déplacements, etc...

La comptabilisation des salariés du secteur apparaît difficile du fait du caractère atypique des emplois (temps partiels, emploi en « mandataire », multi-employeurs). Toutefois, la DARES relève pour 2004 sur le territoire national 183 000 salariés dans les organismes prestataires, dont la grande majorité est de statut associatif.

Nous mobilisons ici des résultats issus de nos travaux de ces 10 dernières années et qui portent principalement sur des organisations associatives des départements de Loire-Atlantique et du Maine-et-Loire, mais aussi des entretiens réalisés avec des responsables fédéraux en charge des questions de GRH au niveau national.

Les associations de nature et d'environnement

Le monde des associations de nature et d'environnement se caractérise par une grande diversité. Cette diversité concerne aussi bien la taille que les missions, les moyens d'action ou les territoires d'intervention des structures associatives.

Les premiers salariés sont arrivés dans ces associations dans les années mais l'emploi salarié ne s'est réellement développé qu'à partir de 1997 avec la mise en place du dispositif « Nouveaux services - Emplois-Jeunes » qui a permis de doubler les effectifs. Ainsi, pour un tiers des structures, l'embauche du premier salarié remonte seulement à 10 ans, alors même que les deux tiers d'entre elles ont plus de 20 ans d'existence.

Une étude réalisée par l'ANACT en 2006, en collaboration avec la Fédération Nationale des associations de nature et d'environnement (France Nature Environnement), forte de 3000 structures adhérentes, dresse le portrait suivant : un peu plus de 10% des associations enquêtées sont employeuses ; 1/3 d'entre elles compte 1 à 3 salariés et 1/4 en compte plus de 9. Ces salariés sont plutôt jeunes (45% ont moins de 30 ans) et très qualifiés (50% disposent d'un diplôme de niveau bac+3 ou au-delà, en rapport avec l'emploi occupé). Une quinzaine d'activités ont été répertoriées, parmi lesquelles les plus significatives sont : l'éducation à l'environnement, l'expertise, la gestion de sites d'intérêt patrimonial, pour les activités du « cœur de métier », et la fonction d'assistant technique associatif pour les postes polyvalents, principalement dans les associations à salarié unique.

Les exemples cités dans ce rapport se fondent principalement sur le cas du réseau des Conservatoires d'Espaces Naturels, regroupés au sein de la fédération Espaces Naturels de France (ENF), elle-même adhérente à FNE. L'ensemble du réseau, spécialisé dans la gestion concertée des sites d'intérêt patrimonial, recense 450 salariés dispersés sur tout le territoire français, dont 12 au sein de la fédération.

Les associations de défense des droits des femmes

La filiation est plus ou moins directe, mais toutes les associations de défense des droits des femmes sont indissociables du Mouvement de libération des femmes de la décennie 1970. Parallèlement à l'analyse théorique de la place des femmes dans la société et la famille, elles ont développé une pratique de soutien aux femmes dans leur réalité quotidienne. Certaines associations ont commencé ces activités dans l'illégalité (contraception, avortement), et/ou sans aucun subventionnement public, avant d'obtenir que ces activités soient légalisées (lois Neuwirth et Veil) et, au moins partiellement, financées par des fonds publics nationaux, régionaux ou locaux.

Cette prise en charge des questions relevant de l'intérêt général a favorisé l'apparition et le développement de postes salariés, souvent sous la forme d'emplois aidés, en particulier pour l'information juridique, l'accueil, l'accompagnement et/ou l'hébergement de femmes en difficulté, mais aussi plus largement pour la sensibilisation aux inégalités sexuelles...

Parmi les associations défendant les droits des femmes, nous avons rencontré plus particulièrement (mais non exclusivement) des membres du Mouvement français pour le planning familial (MFPF), de Solidarités femmes (fédération des associations SOS femmes) et du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Des processus diversifiés de salarisation

Le terme de professionnalisation est employé couramment comme un équivalent de celui de salarisation à la fois par les acteurs et par les auteurs qui interrogent le travail et l'emploi dans le monde associatif, calquant ainsi le vocabulaire employé par les acteurs eux-mêmes. Il s'agirait alors seulement de désigner le passage d'un travail bénévole, non rémunéré, à un travail qui, parce qu'il est rétribué par un salaire, serait d'emblée et dans le même mouvement reconnu comme « professionnel ». Il nous semble que cette superposition empêche d'analyser une dimension essentielle de la professionnalisation : celle de la reconnaissance sociale du

travail. Nous proposons donc ici de distinguer nettement ces deux notions, en considérant que la salarisation peut être définie par l'établissement d'un contrat de travail et le paiement d'un salaire. Elle fait donc rentrer *de facto* la relation de travail dans un univers aujourd'hui balisé par le droit et qui implique une forme centrale de reconnaissance, par la rémunération, laquelle est généralement encadrée par un système de qualification.

Dans les faits, nos observations permettent de distinguer deux voies de salarisation.

L'emploi comme conséquence du développement associatif

Dans certaines associations, le travail bénévole est premier, l'embauche de salariés n'intervenant que dans un second temps et d'une façon qui semble induite par les circonstances : les bénévoles s'épuisent face à une tâche qui s'accroît, ils sont moins nombreux, ou bien encore, et ces motifs peuvent évidemment se cumuler, des opportunités de financement se présentent pour créer un poste salarié, destiné à seconder ou à remplacer un bénévole. L'exemple type de ce mode de salarisation sur une conjonction de facteurs, et comme moyen supplémentaire mis au service des buts de l'association peut s'observer dans les organisations du secteur environnement. Les premiers salariés y font leur apparition dans les années 1970 grâce à la mise à disposition des objecteurs de conscience, devenus par la suite permanents. Mais l'emploi salarié ne s'est réellement développé, et dans une minorité de structures seulement, qu'à partir de 1997 avec la mise en place du dispositif emplois jeunes. Si l'emploi se développe si tardivement dans ce secteur, c'est qu'il ne constitue qu'une conséquence de l'évolution des structures, un moyen rationnel de mener à bien les missions environnementales qu'elles se donnent, en même temps qu'une condition pour poursuivre le développement de l'activité, en présence d'une population bénévole stabilisée mais ne progressant plus. On retrouve ainsi l'application d'un principe affirmé par les institutions représentatives du secteur associatif, comme la CPCA : « le projet doit rester premier... », ainsi que les résultats d'une enquête menée pour le Fonjep qui conclut que « si le projet ne mène pas nécessairement à l'emploi, l'emploi découle obligatoirement du projet, même s'il peut avoir pour but, à un moment donné de la vie de l'association, plutôt dans une phase de démarrage, d'aider à la préciser et à l'enrichir » (2003, p. 95).

L'emploi comme partie intégrante du projet associatif

Dans d'autres cas au contraire, c'est le contenu du travail lui-même qui impose le recours à des salariés, souvent dès la création de l'association : des compétences spécifiques apparaissent nécessaires, que les bénévoles ne possèdent pas forcément ; ou bien les

conditions d'effectuation du travail (horaires, déplacements) semblent incompatibles avec leur conception du bénévolat. C'est par exemple le cas dans le secteur des services à domicile. Dès les années 1940, des associations familiales s'engagent dans une activité d'aide aux mères de famille, ce qui suppose de se déplacer pour intervenir dans les foyers à des horaires où les « ménagères militantes » (Loiseau, 1996) sont elles-mêmes occupées par leurs propres tâches domestiques. Ce service suppose donc l'embauche de jeunes femmes qui, issues des milieux populaires, n'ont d'autres moyens d'existence que ceux procurés par leur travail. Les organisations associatives, souvent proches du mouvement ouvrier, ne peuvent donc envisager de leur proposer qu'une forme de travail rémunérée par un salaire.

L'appartenance à un cas ou à l'autre dépend non seulement du secteur mais surtout du type d'association (missions, histoire, contexte d'émergence...) et de la position dans le cycle de vie du secteur lui-même. Ainsi, dans un même réseau associatif, les premières organisations mises en place ont pu fonctionner pendant un temps sur le seul bénévolat alors que les structures nées plus récemment ont au contraire d'emblée accueilli des salariés et bénéficié des avancées produites par les premières en termes de professionnalisation.

On peut ici donner l'exemple du réseau des CIDFF. Les premières associations, nées au début des années 1970, reposaient uniquement sur le bénévolat, tandis que celles qui naissent dans les années 1980 se constituent d'emblée en intégrant du travail salarié.

Mais il faut surtout relever que ces modalités différentes se distinguent par leur rapport, de substituabilité ou de complémentarité, au travail bénévole. Elles se traduisent aussi par des formes de professionnalisation différentes.

Une imbrication de la salarisation et de la professionnalisation

Mais encore faut-il s'entendre sur une définition de la professionnalisation. Souhaitant mettre l'accent sur la dimension de reconnaissance sociale apportée par la professionnalisation, nous emprunterons celle proposée par la sociologie interactionniste américaine, en particulier par Everett Hughes (Hughes, 1996). Pour celui-ci, la professionnalisation est un processus de construction sociale de la reconnaissance accordée à un groupe, qui devient par là même « professionnel ». Elle est achevée lorsque l'ensemble social concède à ce groupe une « licence », soit l'exclusivité à exercer dans un domaine donné, et un « mandat », c'est-à-dire la légitimité à énoncer les règles applicables à cet exercice. Cette reconnaissance est la contrepartie de la renonciation par le groupe professionnel à tirer bénéfice de l'asymétrie d'information dont il dispose du fait de son savoir et de son savoir-faire. Généralement

élaborée par le groupe professionnel lui-même, une déontologie est le garant de cette attitude. On peut ainsi remarquer que la professionnalisation réalise une entorse aux règles marchandes, en faisant prévaloir une activité économique orientée vers un intérêt « social », sinon général, plutôt que vers des intérêts particuliers. Un travail « professionnel » se distingue donc des autres formes de travail non seulement par le fait qu'il implique la mise en œuvre de l'expertise détenue dans un domaine déterminé, mais aussi parce qu'il suppose de la part du travailleur une motivation non exclusivement instrumentale, faisant aussi place à une mission tournée vers autrui ; et de la part de l'ensemble des professionnels du champ le contrôle de l'activité.

Dans les différents secteurs d'activité que nous avons considérés, les logiques de salarisation et de professionnalisation s'enchevêtrent, de façons parfois assez différentes. Parmi les associations observées, certaines ont tenté une « professionnalisation » de leurs salariés... mais parfois aussi de leurs bénévoles, avec plus ou moins de succès.

De la « professionnalisation » des salariés...

Dans plusieurs cas, les associations ont véritablement innové en « inventant » en quelque sorte des activités nouvelles, ou plus modestement de nouvelles manières de les effectuer. L'intervention associative a alors consisté à transformer une activité auparavant réalisée sur un mode « informel », qu'il soit bénévole, militant ou domestique, en un « travail », salarié le plus souvent, mais pas toujours, sans accepter que la salarisation en transforme le contenu.

Dans le cas des « travailleuses familiales » par exemple, il s'agissait de faire réaliser sur un mode salarié des tâches habituellement accomplies gratuitement par les mères de famille, dans une logique de don. Le risque était donc, en faisant apparaître la dimension marchande du travail, d'induire un soupçon sur les motivations de la salariée, empêchant par là même son immixtion dans l'intimité des logements privés. La travailleuse familiale ne devait être ni une « bonne », dont la posture de soumission était inacceptable dans les foyers ouvriers, ni une « assistante sociale », perçue comme vecteur de contrôle social à travers des manières de faire étrangères au milieu. Cela obligeait à « inventer » une modalité nouvelle de l'activité tenant compte de ces contraintes.

Pour les « informatrices juridiques » du CIDFF, l'objectif était de mettre à disposition d'un public d'abord féminin des informations sur le droit lui permettant de prendre en main sa situation. Cela supposait bien sûr des connaissances juridiques attestées mais aussi une bonne connaissance de la genèse des inégalités de genre, afin de distinguer dans l'ensemble des textes de droit, les éléments susceptibles d'être utilisés dans une optique d'égalisation des

chances. C'était donc là une modalité nouvelle d'une activité de type professionnel existante par ailleurs, qui restait à inventer.

Sans que cela soit systématique, certaines organisations ont ensuite cherché à obtenir une reconnaissance sociale, sur le mode professionnel, de ces activités nouvelles. Dans cet objectif, elles ont dû réaliser une action de lobbying auprès des pouvoirs publics, car c'est à travers la réglementation que se réalise l'institutionnalisation des éléments de reconnaissance professionnelle. Suivant les contextes économiques, politiques et sociaux, les organisations ont été plus ou moins entendues.

Ainsi les travailleuses familiales constituent un exemple de professionnalisation plutôt réussie, puisque dès 1949, une sorte de « licence » leur est délivrée, à travers l'obligation de formation (par des organismes issus du monde associatif) pour les interventions financées (partiellement) par les Caisses d'Allocations Familiales (CAF)³. Il faut noter que cette reconnaissance professionnelle intervient dans une période favorable à tous égards. D'une part, le pouvoir politique est relativement proche des associations en question, d'autre part vient d'être créée la Sécurité Sociale avec sa branche famille, et enfin les tâches domestiques réalisées par les mères de familles, souvent nombreuses, sont suffisamment importantes pour légitimer l'intervention de « professionnelles ».

A l'inverse aujourd'hui, et même si ces salariées sont généralement titulaires d'une formation de niveau master, l'activité des informatrices juridiques du CIDFF n'est pas réglementée et seule l'association employeuse est garante de leur compétence à travers sa politique de recrutement et de formation

... à la « professionnalisation » des bénévoles

Par ailleurs, si les processus de salarisation et de professionnalisation sont souvent liés, ils peuvent aussi être disjoints : on assiste ainsi parfois à la recherche d'une professionnalisation des bénévoles.

Dans l'aide à domicile, les « responsables de secteur », qui ont pour fonction d'organiser le travail des intervenantes ont longtemps été des bénévoles. Mais depuis 15 ans environ, la complexité de leur tâche devient telle⁴ que beaucoup d'associations ont embauché des salariées pour l'effectuer. Certaines associations continuent néanmoins à prôner un modèle

³ Les associations employeuses obtiennent également au passage une sorte de « mandat » du fait de la délégation de diagnostic qui leur est concédée par les Caisses.

⁴ Il s'agit en effet non seulement d'établir des plannings d'intervention de plus en plus contraints par les exigences des financeurs, mais aussi d'effectuer une véritable « gestion des ressources humaines » en ajustant les contrats de travail des salariées à ces plannings dans le respect du droit du travail et en tenant compte de la pénibilité physique et psychique des tâches à réaliser.

dans lequel les bénévoles occupent ces postes, au nom du lien social qu'ils sont censés établir dans cette position d'intermédiation entre les intervenantes salariées et les utilisateurs du service. Cela implique de la part des organisations un important effort de formation de ces bénévoles... qui deviennent de cette manière des « professionnels », mais non salariés. On peut toutefois émettre des doutes quant à l'achèvement du processus de professionnalisation des bénévoles dans la mesure où ceux-ci restent largement invisibles pour la société environnante.

Au Planning familial, les bénévoles sont longtemps soumises à la même obligation que les salariées de suivre une formation de 450h en conseil conjugal et familial. Cette formation est alors perçue comme garante du professionnalisme, et comme facteur d'homogénéisation, structurant à la fois le « potentiel d'expertise » et l'association. Depuis quelques années, les bénévoles sont moins directement présentes auprès des publics accueillis, mais toutes les bénévoles participant à l'accueil ont suivi la formation en question.

Il faut enfin souligner que la question de la qualification, autre forme de reconnaissance sociale, mais intrinsèquement liée, quant à elle, au contrat salarial, a pu se trouver éludée dans certaines associations, soit du fait de la nouveauté de l'activité qui ne permettait pas l'inscription dans une grille de classification, soit encore parce que l'association jugeait primordial de limiter ses coûts.

Ainsi dans l'aide à domicile, la professionnalisation des travailleuses familiales s'est traduite au niveau salarial par la signature en 1957 d'une convention collective qui inscrit le certificat de travailleuse familial comme qualification reconnue dans une grille de classification (Saglio, 1998). Mais les « aides à domicile », intervenant plutôt auprès de personnes âgées à partir des années 1960, devront attendre 2002, pour qu'un accord de branche lie leur diplôme à un niveau de rémunération substantiellement plus élevé que celui des salariées non formées (Clergeau, Dussuet, 2005).

Une typologie des travailleurs associatifs basée sur la reconnaissance

En articulant ces trois dimensions de la professionnalisation, de la salarisation et de la reconnaissance, on peut ébaucher une typologie des « travailleurs associatifs » qui croise deux types de reconnaissance, salariale et professionnelle. Bien que construite empiriquement à partir d'observations d'ordre monographique dans des secteurs bien définis, elle nous semble

pouvoir être généralisée à d'autres secteurs de l'économie sociale, à condition d'exclure les emplois développés par les associations d'insertion.

Une orientation de la reconnaissance vers la salarisation ou vers la professionnalisation

En effet, à certains moments de leur existence, certaines associations apparaissent plutôt orientées dans une logique de salarisation « simple ». Elles se contentent alors de reprendre dans l'emploi associatif les catégories utilisées ailleurs par le monde social : les « qualifications » reconnues, ou pas, aux salariés associatifs sont, au mieux, celles construites dans les négociations avec le patronat classique. La question de la reconnaissance est alors en quelque sorte internalisée dans le rapport salarial, en étant rabattue sur les aspects matériels définis par le contrat de travail, et en tout premier lieu sur la qualification. Dans ce contexte et dans une perspective où l'emploi est envisagé essentiellement comme un coût, la proximité salariat/bénévolat et la substituabilité du travail salarié au travail bénévole constituent souvent un risque de dénégarion de la qualification.

Au contraire, dans d'autres organisations, ou à d'autres périodes, la logique de professionnalisation prédomine, adressée le plus souvent au travail salarié, mais aussi parfois, on l'a vu, au travail bénévole. La reconnaissance sociale s'appuie alors sur la spécificité des compétences nécessaires à une activité associative qui ne pourrait être réalisée par des travailleurs ne partageant pas les valeurs portées par les organisations. Mais elle ne peut être obtenue que si ces dernières s'engagent dans un travail social de construction de la reconnaissance qui se déploie à de multiples niveaux, du politique au médiatique, et vise à définir une représentation sociale commune valorisante du travail effectué. Lorsque cet objectif est atteint, il se traduit, dans notre société salariale (Castel, 1995), par la reconnaissance d'une qualification, c'est-à-dire par l'amélioration des conditions d'emploi, de la rémunération tout particulièrement.

On peut ici citer l'exemple des aides à domicile auprès de personnes âgées, dont les organisations associatives employeuses cherchent depuis de nombreuses années à améliorer l'image en les distinguant de la domesticité. Elles semblaient y être parvenues avec l'accord de branche de 2002, mais les mesures du plan Borloo de développement des services aux personnes ont mis à mal cette reconnaissance en brouillant à nouveau les frontières entre services d'aide aux personnes fragiles et services domestiques.

La « qualité » de l'emploi dans les associations apparaît ainsi liée à la fois au positionnement des organisations dans une perspective de salarisation ou de professionnalisation, et à la réussite plus ou moins grande de leurs stratégies de professionnalisation.

Des types de « travailleur associatif » qui sont aussi des modes de reconnaissance

En combinant ces éléments, on peut distinguer quatre types⁵ de « travailleur associatif », associés à des degrés de professionnalisation par les associations, ainsi qu'à des niveaux de reconnaissance de qualification⁶ :

- le « travailleur abstrait » réalise dans l'association des tâches dont la qualification n'est pas ou guère reconnue ; ce travailleur pourrait être, au fond, n'importe qui. Seul importe le résultat de son action, ses qualités personnelles ne sont donc pas en jeu. Il peut, et c'est le plus souvent le cas, être salarié ; mais un bénévole peut tout à fait exécuter ces tâches. Aucune reconnaissance de qualification n'est attachée à ce travail, somme toute « abstrait ».
- le « salarié professionnel » dispose d'une reconnaissance de qualification en dehors du milieu associatif, dans les institutions du monde salarié (conventions collectives, grilles de classification) ; le processus de professionnalisation s'est aussi réalisé à l'extérieur de l'association.
- le « professionnel associatif salarié » exerce un métier qui a été « inventé » par les associations et pour lequel elles ont également obtenu une reconnaissance de qualification valant « licence » pour exercer ; le processus de professionnalisation est donc ici à l'initiative des associations et son aboutissement est tributaire de leur activisme.

⁵ Soulignons qu'il s'agit là d'une construction idéale, de types « purs » qui ne trouvent jamais de réalisation complète, et entre lesquels existent évidemment une infinité de situations intermédiaires. L'observation du monde réel ne permet donc qu'un classement toujours incertain et discutable.

⁶ Cette reconnaissance de qualification peut avoir été obtenue grâce à l'action des associations, ou bien en être totalement indépendante.

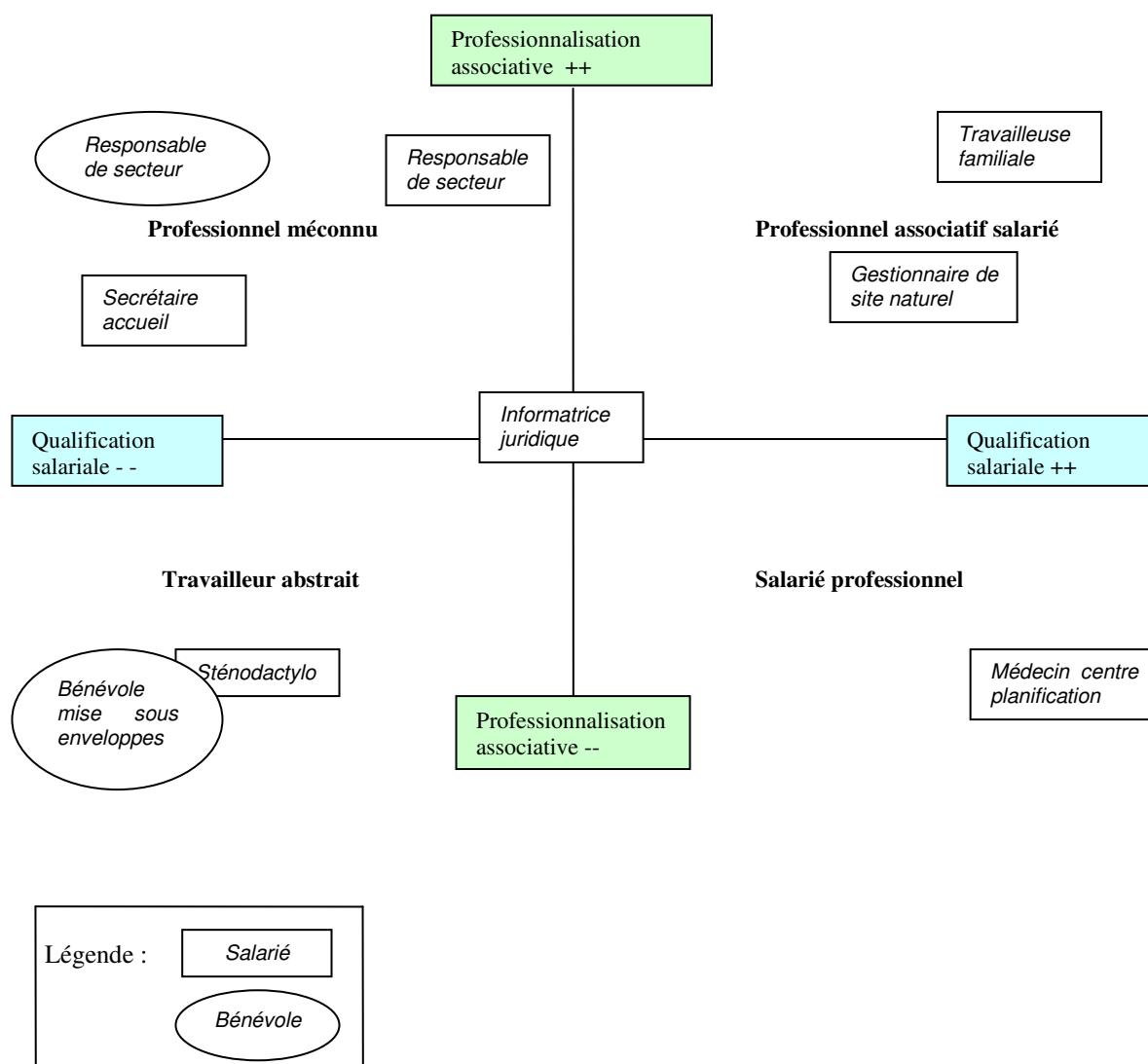
- le « professionnel méconnu » exerce une activité nouvelle, portée par le secteur associatif, mais qui n'est pas (encore) sanctionnée comme profession et ne correspond pas non plus à une qualification salariale. Là encore, il s'agira le plus souvent de personnel salarié, mais un bénévole peut également assurer une telle activité.

Nous proposons de visualiser ce lien à travers le schéma suivant. Une première dimension, verticale, représente la part prise par les associations dans le processus de professionnalisation. Cela ne préjuge donc pas du degré de réussite de ce processus. La seconde dimension, horizontale, indique le niveau de reconnaissance de la qualification dans le contrat salarial, quels qu'en soient les acteurs, associatifs ou non.

Dans la partie haute du schéma se situent donc les activités dont la professionnalisation est portée par les associations, tout en sachant qu'elles ne sont pas nécessairement seules à la défendre, ni unanimes⁷ dans leur manière de le faire. Dans la partie basse, on trouve des travaux dont la reconnaissance, plus ou moins grande de la droite à la gauche du schéma, ne doit de toute façon rien à l'action associative. Quant à la salarisation, elle apparaît comme une troisième dimension, visualisée par la forme des zones de texte dans le schéma : rectangulaire pour les salarié-e-s, arrondies pour les bénévoles.

Le positionnement des activités choisies ici comme illustrations ne constitue toutefois qu'une proposition à discuter, et reste de toute façon tributaire des spécificités de chaque organisation associative et des évolutions en cours.

⁷ Par exemple, la professionnalisation des conseillères conjugales et familiales est portée par des associations orientées de façon très différentes : la défense des droits des femmes d'une part, mais aussi le familialisme chrétien, ce qui constitue certainement un handicap dans la réussite du processus (Philippe, 2007).



La typologie présentée ici est évidemment discutable, mais, de notre point de vue, elle a l'intérêt, en dissociant les deux processus de salarisation et de professionnalisation, de permettre d'analyser plus finement les risques de précarisation du salariat à l'œuvre dans le monde associatif, dans le temps même où les organisations concernées s'évertuent, de bonne foi, à « professionnaliser » leur activité. Elle montre en particulier que, si les conditions de reconnaissance salariale dépendent assurément des performances économiques de l'association, elles ne peuvent être déconnectées de la capacité de l'organisation à faire reconnaître plus globalement le travail effectué comme professionnel. Mais à cet égard, la proximité du travail effectué par les salariés associatifs avec le travail bénévole joue un rôle ambigu : d'un côté, elle met en lumière la dimension morale de ce travail, à laquelle peut être associée une reconnaissance de type professionnel, mais, d'un autre côté, elle tend à en déprécier les aspects les plus objectivables, mieux pris en compte dans le rapport salarial.

Références bibliographiques

- Castel Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard
- Clergeau Cécile, Dussuet Annie (2005), « La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme », *Formation Emploi*, pp. 65 -78
- Dussuet Annie, Flahault Erika, Loiseau Dominique (2007), *Quelle gestion des ressources humaines dans l'économie sociale ? Entre bénévolat et professionnalisation : la place du travail dans les associations*, DIISES
- Dussuet Annie, Loiseau Dominique (2007), « Les services aux familles offerts par les associations : un modèle de service "entre" formel et informel », *L'économie sociale entre informel et formel : paradoxes et innovations*, Dussuet A., Lauzanas J.-M., Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Economie et société », pp. 95-128
- Flahault Erika, Robic Paulette (2007), « Les associations d'environnement partenaires privilégiés des pouvoirs publics : un paradoxe qui dynamise la gestion de l'environnement », *L'économie sociale entre informel et formel. Paradoxes et innovations*, A. Dussuet, J.-M. Lauzanas (dir.), Rennes, PUR, coll. « Economie et société », pp. 183-198
- FONJEP / Ithaque (2003), *L'emploi et la fonction employeur dans les associations*, http://www.fonjep.org/detail/page_detail_def.aspx?theme=3
- Hély Matthieu (2005), *Le travailleur associatif. Un salarié de droit privé au service de l'action publique*, Thèse de sociologie, EHESS
- Honneth Axel (2002 [1992]), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf
- Hughes Everett C. (1996), *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'EHESS
- Loiseau Dominique (1996), *Femmes et militantismes*, Paris, L'Harmattan
- Paquet Renaud, Najem Elmustapha (2006), « Une analyse de la qualité des emplois et des pratiques de gestion dans les entreprises à but non lucratif au Canada », *Economie et solidarités*, n°37-1, pp. 126-142
- Philippe Claudine (2007), « Le conseil conjugal et familial. Une profession à la recherche de reconnaissance et d'unité », *Recherches et prévisions*, n° 89, pp. 59-63
- Saglio Jean (1998), « Qualifications et classifications », *Le monde du travail*, Kergoat Jacques, Boutet Josiane, Jacot Henri., Linhart Danièle, Paris, La Découverte, pp. 257-264
- Simonet Maud (2006), « Le monde associatif : entre travail et engagement », *Sociologie du monde du travail*, Norbert Alter (dir.), Paris, PUF, pp. 191-207
- Tchernonog Viviane (2007), *L'état des associations. Le paysage associatif et ses évolutions. Activités / Financement / Dirigeants / Emploi Salarié / Travail Bénévole*, Juris-Associations – Dalloz
- Voswinkel Stefan (2007), « L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé », *Travailler*, n° 18, pp. 59-87