



L'insertion professionnelle dans le secteur de l'économie sociale et solidaire chez les jeunes diplômé·e·s de cette mention

**Enquête qualitative sous la direction de Mme Lanciano -
Professeure en Sciences de Gestion à l'Université Lumière
Lyon 2**



**Université Lyon 2 - Master 1
économie sociale et solidaire**

Année 2023 - 2024

**— université
— lumière
— LYON 2**

Table des matières

Introduction.....	2
Méthodologie.....	5
I. Quel terreau permet de mûrir un projet de formation en ESS ?.....	9
A. Une quête de sens propre au champ de l'ESS ?.....	9
B. Origine familiale et entourage, l'influence dans le choix de carrière.....	13
C. Les expériences personnelles hors cadre scolaire un déterminant de l'orientation en études ?.....	15
II. Entre idéaux et réalités : La formation et l'insertion professionnelle dans l'ESS.....	19
A. Une professionnalisation alternative dans le domaine de l'ESS ?.....	19
B. Les expériences de stage et l'alternance, une première expérimentation de la théorie sur le terrain.....	23
C. L'insertion professionnelle en ESS, schéma classique d'entrée en emploi ?.....	24
III. Expérimentation du terrain de l'emploi : une confrontation entre théorie et pratique	27
A. Une insertion professionnelle davantage difficile que pensée.....	27
B. L'ESS, un champ si large que les frontières avec le reste de l'économie en deviennent floues.....	31
C. De nouvelles perspectives de carrière en conséquence.....	37
Conclusion.....	41
Annexes.....	47
Annexe n° 1 - Tableau de l'échantillon.....	48
Annexe n°2 - Tableau de Codage.....	49

Introduction

Dans le rapport de l'enquête qualitative sur les aspirations professionnelles des étudiants et étudiantes de Lyon 2¹, 58% des enquêté·e·s disent vouloir occuper un travail qui a du sens. En interrogeant les valeurs implicites de ce “sens”, les personnes entretenues le définissent par le fait de pouvoir participer à une meilleure justice sociale, notamment en assistant des personnes dans des situations de vie difficiles, souvent marginalisées et/ou par une bonne qualité de vie au travail. La promotion du Master 1 en ESS de Lyon 2, dont les convictions s'ancrent dans l'idéologie de cette génération en quête de sens professionnel, s'est donc penchée sur les implications de ce nouveau critère dans le marché de travail.

Dans l'article “Les jeunes sont-ils sacrifiés ? Analyse de l'emploi et du chômage des jeunes”² (2020), la moitié des titulaires d'une licence obtenue en 2010 n'avait pas atteint une position de cadre ou de profession intermédiaire 5 ans après leur entrée en poste. Pourtant, en 1992 seulement 3 personnes sur 10 étaient susceptibles de rencontrer cette situation. De même, en 2017 les 18-29 ans avaient un niveau de vie 8% inférieur au niveau de vie médian français, contre seulement 2% en 2002. Ainsi, entre risque de déclassement³ et inflation scolaire⁴, le travail n'est plus synonyme de sécurité. Cela illustre bien les nouveaux défis auxquels les primo-arrivant·e·s sur le marché du travail font face, entraînant l'émergence de nouveaux questionnements quant à leur insertion professionnelle.

De plus, avec le contexte de crise climatique et géopolitique ainsi que la prise de conscience généralisée sur les problématiques d'aliénations au travail depuis la fin des années 1990, certain·e·s étudiant·e·s peinent à se projeter professionnellement. Les futur·e·s actifs/actives, souhaitent certes occuper un emploi, mais pas à n'importe quel prix. Chez certain·e·s, cela se traduit par une volonté de se diriger vers des formations calquées sur des idéologies relativement alternatives au capitalisme néo-libérale. C'est en cela que nous pouvons observer une recrudescence des formations en économie sociale et solidaire ces dernières années.

L'économie social et solidaire (ESS) est définie par la loi Hamon 2014 qui l'institutionnalise : *“le champ de l'ESS dont les grands principes sont : la poursuite d'un but social autre que le seul partage des bénéfices, une lucrativité encadrée (notamment les bénéfices consacrés au maintien ou au développement de l'activité) et la gouvernance démocratique, comprends les acteurs traditionnels, en raison de leur régime juridique (associations, fondations, coopératives, mutuelles) et inclut une nouvelle catégorie, les entreprises de l'ESS.”* Il semblerait donc que l'ESS est perçue comme une “économie de valeurs”, pouvant apporter une réponse plus satisfaisante aux enjeux contemporains économiques, sociaux, professionnels et écologiques, en se distinguant de l'économie dite “classique” définie par

¹ Cette enquête était menée par la promotion de la deuxième année de master en Economie sociale et solidaire

² Article paru dans Alternative économique en 2020

³ Le déclassement est un processus qui conduit une personne à un statut social inférieur

⁴ L'inflation scolaire se réfère au phénomène de multiplication du nombre de diplômé·e·s

opposition à ce qu'incarnerait l'ESS. Cette économie pourrait faire rêver de nombreuses générations. En effet, notre formation n'est pas destinée à faire de nous des utopistes, inconscient·e·s de ce qu'est la réalité empirique de notre futur monde professionnel.

Ainsi, au travers de cette enquête qualitative, nous chercherons à montrer la mesure dans laquelle une formation spécialisée à une économie dite “alternative” (ici ESS) permet une insertion sur un marché du travail alternatif, spécifique à l'ESS.

Par économie alternative nous entendons un système économique qui cherche à s'éloigner du modèle conventionnel de production, de distribution et de consommation capitaliste, en ayant comme objectif la durabilité ainsi que la responsabilité sociale et environnementale, tout en mettant en place une gouvernance des structures démocratique. Par insertion, nous faisons référence au processus allant des premières expériences de stage/alternance en formation, jusqu'à l'entrée en emploi dans une organisation de l'ESS⁵ (OESS). Le terme de formations spécialisées dans l'ESS englobe lui, des cursus d'études universitaires publiques, privés et aussi des formations qui ne sont pas spécifiquement libellées ESS mais qui contiennent des cours accés sur les principes et pratiques du domaine.

Cette enquête qualitative nous donne matière à mettre en exergue les éléments saillants du discours des jeunes travailleurs et travailleuses de l'ESS dans un panorama d'organisations très divers. Au travers de notre travail, nous nous sommes penché·e·s sur les récits singuliers, teintés des expériences, perceptions du monde et émotions des enquêté·e·s. Les premiers questionnements sur le domaine de l'ESS nous a permis d'établir des hypothèses de départ, que nous avons pu confirmer ou infirmer au cours de l'analyse de ces récits :

- Les pratiques de recrutement dans l'ESS diffèrent significativement de celles du marché du travail traditionnel, mettant davantage l'accent sur les valeurs personnelles et l'engagement social.
- Les personnes employées dans l'ESS ont tendance à avoir un rapport plus collaboratif et engagé avec leur organisation, en raison de la culture d'entreprise et des valeurs partagées.
- L'identification à l'organisation et engagement personnel fort chez les employé·e·s de l'ESS dépend de la mission et des valeurs de l'organisation.
- L'ESS est un secteur qui se distingue de celui de “l'économie classique” (définie par opposition à l'ESS).
- Les personnes s'orientant vers l'ESS ont des motivations très intenses, voire un attrait vocationnel pour le domaine.

Suite à l'élaboration de ces premières hypothèses, nous sommes intéressé·e·s à la représentation de l'ESS chez les enquêté·e·s avant et après leur formation, une fois sur le terrain de l'emploi (potentielles désillusions, satisfactions, surprises). Suite aux premiers entretiens et au-delà de la focale sur l'impact de la formation et l'expérience du premier emploi, plusieurs autres thèmes inattendus sont ressortis, particulièrement dans les

⁵ Les organisations de l'économie sociale et solidaire sont les associations, les coopératives, les mutuelles, les ONG, les entreprises sociales etc...

motivations à s'orienter dans l'ESS. L'évocation du sujet de la formation a également fait apparaître les différentes perceptions qu'avaient les personnes interrogées quant à la fonction d'un diplôme universitaire ou encore les facteurs clés de succès de l'insertion post formation.

Afin d'évaluer la véracité de nos hypothèses et répondre à notre problématique, nous avons dans un premier temps concentré l'analyse sur les raisons de l'orientation des personnes en ESS ainsi que sur une possible particularité de celles-ci. Puis, nous avons questionné les premières expériences professionnelles des enquêté·e·s, mises en relation avec leurs attentes issues de la formation. De formation et leur future expérience d'insertion professionnelle. Pour finir, nous avons mis en lumière l'expérimentation du terrain de l'emploi et les potentielles tensions entre théorie et pratique qu'engendre cette dernière. Notre objectif principal étant de déterminer, au travers des différents récits, si l'ESS peut se définir comme une alternative émancipatrice à l'économie capitaliste chez les ressortissant·e·s d'une formation dans le domaine.

Méthodologie

Ce travail d'initiation à la recherche qualitative s'est déroulé en plusieurs temps, cadrés par une méthodologie stricte et inspirée de celle présentée par Becker dans son article "*L'enquête de terrain : quelques ficelles du métier*" (1988) sous la direction de Madame Lanciano Professeure en Sciences de Gestion à l'Université Lumière Lyon 2.

Échantillon et prise de contacts:

Notre échantillon (Cf. Annexe page 48) est composé de 23 témoignages de personnes formées dans le supérieur à l'ESS, en situation de récente insertion dans les OESS, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. L'échantillon est constitué à 57% de femmes et 43% d'hommes, ayant entre 23 et 35 ans, 87% sont diplômé·e·s d'un master, 13% sont diplômé·e·s d'un bac +2, les formations peuvent être directement ou indirectement liées à l'ESS (Les termes ESS étant dans l'intitulé du diplôme ou non). Les formations des enquêté·e·s ont été pour 21% d'entre elles dispensées dans des formations d'écoles privées contre 79% dans le public. En ce qui concerne les conditions d'emploi, 69% sont en CDD, 26% sont en CDI et une personne est en alternance. La grande majorité travaille en association dont les statuts sont fixés par la loi 1901 (82%), 13% sont dans le secteur public et une personne exerce un poste dans une coopérative.

La prise de contact a été réalisée par le biais de réseaux sociaux tel que LinkedIn (mention ESS ou recherche d'anciens élèves de formation ESS) ou en sollicitant le réseau de connaissances des étudiant·e·s de notre mention. Certains entretiens ont été réalisés en visioconférence (Teams, Google Meet, zoom, appel téléphonique), les autres en présentiel (salle de la bibliothèque Chevreul, lieu de travail, tiers-lieu, café). Les 8 équipes chargées d'enquête et constituées par 3 élèves de la promotion ont mené des entretiens semi-directifs, parfois complétés par des questions de curiosité, provoquées par la proximité des personnes entretenues et celles du master à Lyon 2. Les enquêté·e·s étaient pour la plupart enthousiastes, bavard·e·s et francs·ches. Les entretiens ont été menés avec une posture se voulant la plus sérieuse, rigoureuse et professionnelle possible, malgré le sentiment de proximité à notre échantillon.

Organisation de l'enquête, division du travail :

Les séances de travail avec notre professeure ont été organisées tout au long de notre enquête, avec une fréquence d'une séance toutes les deux semaines (or vacances scolaires). Celles-ci ont largement participé au travail de coordination de l'enquête, d'organisation du travail, et d'intégration des méthodologies propres au travail d'enquête qualitative. Le codage des verbatims des entretiens a été effectué avec l'outil Taguette.

Nous avons débuté l'année avec une familiarisation au travail d'enquête ainsi qu'au sujet traité. Pour ce faire, individuellement, nous avons écrit un devoir autour de l'article de recherche "*Des candidat.es sans illusion : les nouveaux.elles diplômé.es de l'ESS face au marché du travail.*" d'Emilie Lanciano, Léa Lima et Diane Rodet, paru en 2020 et de recherches personnelles afin d'établir collectivement des hypothèses et pistes de recherches.

Les équipes d'enquête, au nombre de huit, ont été chargées de réaliser les entretiens. Au sein de ces équipes, trois rôles sont attribués aux membres : L'enquêteur·ice, chargé·e de réaliser l'entretien, de coder la retranscription et d'en faire un compte rendu. L'observateur·ice, présent lors de l'entretien, a dû rédiger un compte rendu. Enfin, le·la transcripteur·ice, ayant pour mission de retranscrire manuellement celui-ci. Ces trois rôles sont tenus alternativement par les 3 membres du groupe. Au total, trois entretiens ont été réalisés par équipe, à l'exception d'une seule.

Afin de coordonner et de diriger l'enquête, une équipe d'animation de trois élèves a également été constituée. Cette équipe est chargée de coordonner et d'encadrer les équipes-enquête, leur mission comprend : l'élaboration du guide d'entretien (ou grille d'entretien) et des outils supports au travail mené, la recherche de la problématique et la rédaction de l'analyse globale. Une première grille d'entretien a été établie par l'équipe animation, principalement axée sur la perception du travail en ESS chez les personnes occupant un premier emploi dans ce secteur. Un premier obstacle s'est dressé : la grille était trop large, nous devions alors nous accorder sur une ligne directrice plus précise. L'équipe animation s'en est chargée en mettant davantage en exergue hypothèses élaborées a priori de l'enquête à dans les questions à poser. dans l'introduction. Une fois validée par notre enseignant encadrant le travail, le travail de collecte de témoignage a pu reprendre. Durant le reste de l'année, les retours sur la grille se sont faits rares, nous l'avons donc conservée pour les entretiens restants.

Travail d'analyse et codage :

Pour construire les hypothèses, nous nous sommes inspirés de la méthode de Becker. Celle-ci vise à rendre explicite la proposition majeure d'un syllogisme qui n'est pas formulé car tenu pour une évidence dans la société considérée.

-1er syllogisme : En partant du postulat que l'ESS est un secteur alternatif à l'économie standard, qu'il porte des valeurs sociales et économiques fortes, alors, on peut imaginer que le recrutement sur le marché du travail de l'ESS porte davantage sur les valeurs personnelles et l'engagement social des personnes.

Cette hypothèse est rattachée au syllogisme suivant : les pratiques de recrutement dans l'ESS diffèrent significativement de celles du marché du travail traditionnel, mettant davantage l'accent sur les valeurs personnelles et l'engagement social.

-2eme : Les travailleur·euse·s de l'ESS s'engagent dans ce domaine en raison de leur recherche de sens et de leur sensibilisation à certaines valeurs. Les OESS soutiennent la

solidarité et la collaboration entre acteur·ice·s locaux·ales, alors les employé·e·s ont un rapport collaboratif et engagé avec leur structure.

Hypothèse : les employé·e·s de l'ESS ont tendance à avoir un rapport plus collaboratif et engagé avec leur organisation, en raison de la culture d'entreprise et des valeurs partagées.

-3eme : Les salarié·e·s de l'ESS sont particulièrement sensibles aux causes sociales et environnementales, les OEES sont des modèles organisationnels soutenant la protection de l'environnement et à forte utilité sociale, donc leurs employé·e·s ont un engagement personnel fort dans la structure.

Hypothèse : L'identification à l'organisation et engagement personnel fort chez les employé·e·s de l'ESS recoupe la mission menée et les valeurs de l'organisation.

- 4eme : La loi Hamon sur l'ESS de 2014 dispose que “ L'économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique(...)”, les OEES ont des priorités différentes des entreprises classiques. Par conséquent, l'ESS est un secteur alternatif et différent de l'économie classique.

Hypothèse : L'ESS est un secteur différent et alternatif à celui de l'économie classique.

Lors de nos premières analyses nous avons identifié des contres-exemples aux hypothèses initiales. Alors, nous nous sommes efforcé·e·s à séparer les mineures de la majeure dans les témoignages de nos enquêté·e·s, notamment durant le codage des entretiens.

Ensuite, nous avons isolé les traits génériques d'une série de cas que nous avons analysés avec la méthode de théorisation ancrée, visant à produire une théorie à partir de matériaux empiriques. Pour cela, nous avons cherché dans notre analyse à répondre aux questions “pourquoi ?” et “comment ?”.

Après un premier travail de codage sur les entretiens, l'équipe animation a rédigé une analyse thématique à partir du tableau de codage (Cf. Annexe p.49). Son objectif étant de mettre en exergue les principaux thèmes abordés lors des entretiens et d'amorcer une théorisation à partir de ces thèmes (sous forme d'un plan d'analyse). Au cours de la séance suivante en classe, nous avons évalué collectivement le plan établi en y ajoutant les nuances apportées par les entretiens les plus récents. Avec ce travail, les équipes-enquêtes ont pu produire une analyse transversale par équipe, en croisant les trois entretiens menés avec ceux d'une autre équipe.

Analyse Globale :

La dernière étape de cette enquête qualitative est celle de la rédaction finale. Pour ce faire, les membres de notre classe ont à nouveau été dispatchés en 3 groupes, correspondant aux 3 parties de la rédaction. A leur tête, un membre de l'équipe-animation s'est chargé de coordonner la rédaction.

Une fois la version finale rédigée, certaines personnes de la classe se sont accordées sur les dernières tâches à réaliser. Les animateur·ice·s se sont rédigé l'introduction, ainsi que la partie sur la méthode de l'enquête. Deux autres élèves s'appliquent à la relecture, notamment à la reformulation stylistique et à la correction de l'orthographe. Enfin, quatre enquêteur·ice·s acteurs se répartissent la charge de la présentation orale du 14 mars 2024, devant la promotion du Master 1 SES et de leur professeur chargé de TD.

Pour conclure sur cette méthodologie, notre coordination s'est montrée relativement efficace. Les outils de mise en commun étaient clairs, bien organisés et rapidement mis à disposition de tous·tes. La difficulté du fonctionnement de travail est que toute la production de l'analyse finale repose sur les premiers travaux, particulièrement sur le codage. De par un manque de rigueur et de respect des délais imposés, la suite du travail s'est retrouvée un peu mise à mal. Cela s'est surtout répercuté sur la construction de l'analyse transversale, pour laquelle l'équipe-animation a peiné à établir le tableau de codage, les étiquettes pouvant être trop larges (englobant alors des propos excessivement nuancés), ou bien peu, voire pas exploitables (hors-sujet ou non pertinentes). Pour pallier ces écueils, les animateur·ice·s se sont se sont amplement référé·e·s aux retranscriptions complètes des entretiens, afin d'en extraire des thématiques plus spécifiques. Tout au long de cette analyse, nous citerons donc les verbatims des personnes interrogées et donneront leur identité sous la forme suivante : (Prénom fictif de la personne, âge, genre "homme (M)/ female (M)", diplôme, université/ école, poste occupé actuellement, type de structure). A travers l'analyse des données recueillies au cours des 23 entretiens, notre recherche vise à identifier les dynamiques d'emploi et les motivations des personnes s'orientant en ESS.

I. Quel terreau permet de mûrir un projet de formation en ESS ?

Dans cette première partie, l'objectif est d'interroger la conscience des personnes entretenues quant à la dimension "alternative" de l'ESS. Nous souhaitons ainsi nous enquérir d'éventuelles attentes particulières vis-à-vis du secteur, liées à leur représentation initiale de ce dernier. Pour ce faire, nous questionnons la perception de l'ESS avant l'intégration de quelle formation que ce soit. Il en ressort que ce secteur est considéré "porteur de sens et de valeurs". Dès lors, une première question apparaît : la quête de sens au travail est-elle spécifique aux personnes travaillant dans l'ESS ? Conséquemment à cette première question, il s'agit de déterminer comment cette représentation de l'ESS s'est construite. Comment les entourages et expériences de nos volontaires auraient pu influencer leur vision de l'ESS et surtout leur adhésion à ses valeurs.

A. Une quête de sens propre au champ de l'ESS ?

Le choix de s'engager dans l'économie sociale et solidaire (ESS) est souvent un acte longtemps mûri voire militant pour certain·e·s. La plupart des individus ont une compréhension individuelle de l'ESS avant de s'y engager. Pourtant, tous·tes cherchent un sens dans leur travail. Les valeurs associées à l'ESS, telles que la solidarité, l'écologie ou la démocratie, diffèrent selon les conceptions individuelles. Nous nous demanderons alors quelle est la source de ces différences entre les conceptions de l'ESS propres aux individus.

L'ESS est-elle une économie "de Bisounours"⁶ tel que le pense Etienne : *"J'avais une image un peu "bisounours" je pense de l'ESS où je pensais que tout était parfait"*. L'entrée en ESS est un choix réfléchi, voire un choix militant ; voilà un des préconçus que nous souhaitons mettre à l'épreuve. Si les militant·e·s luttent pour une idée, une opinion ou encore un parti, alors les acteur·rice·s de l'économie sociale et solidaire porteraient des valeurs spécifiques nécessitant une forme de lutte avec le contexte général de la société. Ils seraient conscient·e·s et convaincu·e·s de l'intérêt de ces valeurs pour l'économie et la société. Parmi nos interviewé·e·s, certain·e·s ont effectivement fait un choix rationnel, celui de s'engager dans l'économie sociale et solidaire après avoir mené une réflexion approfondie sur le sujet : *"J'ai découvert le fait que l'ESS existait, je crois que c'est vraiment en cherchant à la fin du lycée des formations sur l'économie [...] ça avait l'air d'avoir du sens donc j'ai creusé, j'ai regardé beaucoup de vidéos, j'ai lu des choses et donc c'était un peu plus clair même si euh la définition de l'ESS ce n'est pas ce qu'il y a de plus clair."*(Flavie, 25, F, Master GOESS, Université Lumière Lyon 2, Animatrice régionale zéro chômeurs, CRESS).

⁶ Les Bisounours sont une marque déposée, nom d'une ligne de peluches. Dans le langage courant, ce terme est associé à une personne très gentille et d'une grande naïveté, ayant une vision idéalisée du monde.

Toutefois la majorité de notre échantillon n'avait qu'une idée approximative de ce qu'est l'ESS avant leur formation et immersion dans ce domaine : *“Je m'en faisais une image très floue. En gros, je me disais que l'ESS, ce sont les gentils.”* (Lucas, 26 ans, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission, Association), *“ Hum, je pense que j'avais la bonne image, le seul truc qui a changé et dont je me suis rendu compte c'est que j'avais une image un peu “bisounours” je pense de l'ESS où je pensais que tout était parfait, etc. Mais je me suis vite rendu compte, je pense que le statut ne fait pas tout.”* (Etienne, 25 ans, M, Master Management des organisations de l'ESS, Université Grenoble Alpes, Chargé d'accompagnement entrepreneurial social, Association).

Malgré une méconnaissance initiale du secteur en débutant leur parcours de formation, biaisée par une image idéalisée de l'ESS, les interrogé·e·s ont choisi cette orientation car iels la considèrent comme secteur porteur de sens. En effet, le choix d'intégrer l'ESS semble découler d'une recherche de sens dans le domaine professionnel. Cette volonté d'exercer un métier à sens est très saillante dans les témoignages récoltés, ce qui induit un passage par une formation permettant de s'y former. Nos enquêté·e·s ont tous et toutes exprimé cette volonté, mais de façons diverses : *“Je voulais faire de l'économie qui a du sens”* (Flavie, 25, F, Master GOESS, Université Lumière Lyon 2, Animatrice régionale zéro chômeurs, CRESS) ou encore *“je me suis orientée vers le social, et dans le social il y avait plusieurs métiers qui m'intéressaient [...]” autre verbatim plus parlant* (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Cette volonté revient dans la majorité de nos entretiens : *“trouver un métier qui a du sens pour moi et qui répond à mes valeurs personnelles et à mon engagement, à ma volonté je pense, de transformer le monde la société telle qu'elle est aujourd'hui”* (Manon, 27, F, Master en Transition écologique solidaire et citoyenne, SUP'écologique, Coordinatrice opérationnelle, Association).

La notion de “sens au travail” est particulièrement complexe, d'autant plus qu'elle est tout à fait subjective. Thomas Coutrot et Coralie Perez (2022) parviennent à objectiver trois dimensions fondamentales du sens au travail : le sentiment d'utilité pour autrui, le respect des valeurs éthiques et professionnelles, ainsi que le développement continu des compétences. Ces dimensions sont effectivement mentionnées lors des entretiens.

Le sens lié à l'accomplissement d'une finalité dans le monde objectif : il s'agit d'un *“jugement d'utilité”* par lequel l'individu perçoit son travail comme étant significatif en termes d'utilité. *“Je me suis aperçu que j'avais besoin d'un peu plus d'utilité sociale, de servir ... de servir un peu la société”* (Etienne, 25, M, Master Management des organisations de l'ESS, Université Grenoble Alpes, Chargé d'accompagnement entrepreneurial social, Association). Le sens attribué à ses activités en relation avec des valeurs dans le monde social est un *“jugement de beauté”* porté par les personnes extérieures. Le sens associé à l'épanouissement personnel : une fois qu'il se sent utile et reconnu par son entourage, l'individu en retire une transformation positive. Il acquiert alors de nouvelles compétences pouvant être mises en pratique quotidiennement. Cela renforce ainsi son expérience professionnelle. Y sont par exemple inclu·e·s la reconnaissance des collègues pour le travail accompli, *“Pour moi, le*

bien-être au travail, c'est vraiment lié à l'équipe et à comment est-ce qu'on se sent. Donc comment est-ce qu'on est entouré-e, comment est-ce qu'on est accompagné-e". (Céline, 25, F, Master Economie de développement et développement international, Sciences Politiques Toulouse, Chargée d'animation, Pôle entrepreneurial de la métropole de Lyon).

Toutefois, cette quête de sens est également présente chez d'autres étudiant·e·s issus·es de secteurs autres que l'ESS. Dans le rapport d'analyse quantitative effectué par les M2 ESS sur les aspirations professionnelles des étudiant·e·s de l'Université de Lyon 2 de toutes filières, il est ressorti que ces étudiant·e·s veulent un travail qui ait du sens. Cette quête est donc présente dans la société actuelle et n'est pas si inhérente à l'ESS que ce que l'on aurait pu penser. Ce n'est pas une volonté spécifique à l'ESS, alors nous pouvons nous demander ce qu'est un travail "porteur de sens" pour les étudiant·e·s sortant·e·s d'une formation de l'ESS ?

La recherche de sens dans le travail professionnel est une aspiration courante chez les jeunes (18-30 ans), pouvant être évaluée de manière objective. Cependant, il est indéniable qu'il existe une dimension subjective liée aux valeurs que cette quête sous-tend. Les entretiens menés ont révélé certaines valeurs spécifiques au secteur ESS.

Le dictionnaire Le Robert définit une valeur comme "ce en quoi une personne est digne d'estime". En d'autres termes, lorsque l'on dit qu'une personne a de la valeur, cela signifie qu'elle possède des qualités qui méritent d'être respectées, admirées ou appréciées par les autres membres de la société. Cette définition met l'accent sur les aspects intrinsèques de la personne. Lors des entretiens, les individus ont souvent utilisé le terme "valeurs", notamment lorsqu'ils se référaient au travail. Mais qu'entend-on réellement par ce terme ? Les "valeurs au travail" font référence aux principes éthiques, moraux et professionnels qui guident les comportements et les actions des individus dans leur environnement professionnel. Ces valeurs peuvent varier d'une personne à une autre et d'une organisation à une autre, mais elles servent généralement de cadre pour définir ce qui est considéré comme juste, éthique et important dans le contexte du travail. En effet, « *il y a beaucoup de valeurs de l'ESS que ce soit la solidarité, l'écoute, la bienveillance, la tolérance, l'empathie, enfin ça fait vraiment partie de notre ADN* » (Manon, 27, F, Master en Transition écologique solidaire et citoyenne, SUP'écologique, Coordinatrice opérationnelle, Association). Cependant, est-ce que cet ADN, ou sens au travail, est partagé par tous·tes de manière uniforme, permettant ainsi une classification, ou bien est-il plutôt inhérent à chaque individu ? Malgré la définition du sens au travail énoncée par Thomas Coutrot et Coralie Perez, les individus mentionnent également d'autres aspects qui peuvent être partagés ou non. D'autres motivations sont également mises en avant par Camille Peugny en 2022, notamment chez les jeunes, qui cherchent à donner du sens à leur travail à travers divers facteurs tels que le travail en équipe pour favoriser la cohésion sociale, « *Surtout, un des tout premier truc qui m'intéresse c'est tout ce qui est intelligence collective, le fait de considérer que faire collaborer tous les maillons de la chaîne à un projet va faire que ce projet soit plus pertinent, répondre réellement à des besoins et puisse être mis en œuvre rapidement.* » (Chloé, 24, F, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Cheffe de projet adjointe, Université), l'épanouissement personnel, et l'équilibre entre vie

professionnelle et vie privée car “ *le travail c’est pas la vie*” (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association).

En effet, les individus attachent également une grande importance au modèle démocratique proposé par les structures de l'économie sociale et solidaire. « *Donc les valeurs, moi c’était surtout de pouvoir sortir d’une logique classique en fait, de hiérarchie verticale, avec une information descendante et une mise en œuvre sans remise en cause de ce qui est proposé, de pouvoir avoir des missions qui ont du sens.* » (Chloé, 24, F, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Cheffe de projet adjointe, Université).

La démocratie est une valeur fondamentale qui guide les pratiques de gouvernance au sein des organisations de l'ESS. Elle implique la participation équitable de tous les membres dans le processus décisionnel et la gestion des affaires. “ *Je me suis rendu compte que ça me plaisait pas mal, l’économie sociale et solidaire, que le fait de pouvoir prendre part aux décisions, c’était intéressant, même si en service civique c’était quand même un peu limité*” (Louise, 25, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association), certain·e·s jeunes sont donc séduit·e·s par cette valeur.

L’aspiration à intégrer l'économie sociale et solidaire serait également une “*histoire de conviction écologique*” (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association) pour. L’environnement est également une préoccupation centrale “ *je suis un cliché, je réalise que j’ai des petits épisodes d’éco-anxiété mais sincèrement me faire du fric pour quoi faire*” (Mathieu). L'économie sociale et solidaire refléterait un engagement envers des pratiques économiques respectueuses de la planète et des générations futures. “*La vision que j’avais de l’ESS, c’est que pour moi c’était juste une manière de repenser l’économie différemment, de pouvoir aider socialement, environnementalement aussi, et d’avoir un impact positif.*” (Céline, 25, F, Master Economie de développement et développement international, Sciences Politiques Toulouse, Chargée d’animation, Pôle entrepreneurial de la métropole de Lyon).

Au cours des entretiens, certains témoins ont également exprimé une sensibilité en faveur d'une économie alternative. Ces personnes sont souvent qualifiées d'"anti-capitalistes" ou d'"altermondialistes", en référence à l'opposition au système capitaliste⁷ mentionnée dans leur discours. “*En fait, ce que je veux dire c'est que ce qui m'a attirée dans ce master c'est que ça offrait une vision alternative de l'économie. C'était pas simplement parler de chiffre d'affaires et de capitalisme, au sens général, voilà donc c'était à la fois une vision alternative du monde de la société mais aussi une vision alternative de ce que c'est que de travailler quoi.*” (Léa, 23, F, Master ESS, Université Lyon 2, Chargée de mission mobilité et transition écologique, Collectivité territoriale). Pour certain·e·s, l'idéologie de l'économie sociale et solidaire serait depuis longtemps intégrée à leur mode de consommation. Tel que l'énonce Lola, « *je porte un regard fin voilà, que la grande consommation, le capitalisme a beaucoup d'effets négatifs,*

⁷ Le système capitaliste se caractérise notamment par la propriété privée des moyens de production et une quête de profit et donc, de la production sans cesse croissante.

*donc forcément l'ESS c'est un sujet qui m'avait intéressée bah dans ma façon de consommer, quelles sont les structures vers lesquelles je me tourne pour acheter, voilà des objets par exemple, donc non j'en avais déjà conscience, mais je pensais pas que les structures, les entreprises, les associations qui sont dans le social qui aident les gens euh pouvais aussi s'inscrire dans l'ESS» (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Cependant, tout le monde ne partage pas cette perspective sur l'économie sociale et solidaire. Comme le souligne une interviewée : *"Quand je parlais de similitudes, c'était plus pour dire que les associations et toutes les structures de l'ESS sont très professionnelles. Il ne faut simplement pas opposer les deux modes de fonctionnement et ne pas caricaturer les structures de l'ESS."* (Emma, 27, F, Master Innovation sociale, Ecole 3A, Chargée de partenariats, Association). Il n'est donc pas pertinent de généraliser cette tendance, mais il est important de la mentionner.*

Les valeurs exprimées par nos enquêté·e·s nous ont permis de nous rendre compte à quel point ces valeurs sont variées et portent sur des aspects différents, car elles peuvent aussi bien concerner la vie personnelle, professionnelle ou même la vision globale du monde. Ces valeurs sont fréquemment exprimées avec des termes assez généraux ce qui rend difficile leur compréhension profonde. Nous allons à présent nous intéresser à l'origine de ces valeurs, notamment au cours de la socialisation primaire⁸.

B. Origine familiale et entourage, l'influence dans le choix de carrière

L'environnement familial peut influencer le choix de s'engager dans l'économie sociale et solidaire (ESS). La plupart des enquêté·e·s ont été guidé·e·s vers ce secteur par un héritage familial imprégné de valeurs de solidarité. Cependant, une minorité a au contraire choisi cette voie en réaction aux valeurs familiales, illustrant une dynamique de construction en opposition au modèle familial.

En analysant nos entretiens, nous avons pu ressortir qu'en très grande majorité nos enquêté·e·s estiment qu'ils ont baigné·e dans un environnement en phase avec les valeurs que nous retrouvons dans l'ESS : *« c'est-à-dire que j'ai une famille qui est plutôt de gauche, qui a toujours été engagée et qui prône ce genre de valeurs, donc j'ai une éducation qui est en phase avec les valeurs de l'ESS »* (Chloé, 24, F, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Cheffe de projet adjointe, Université). De plus, nous pouvons souligner le fait que beaucoup ont naturellement évoqué leur cadre familial comme origine de leurs valeurs sans que nous ayons questionné cet aspect de leur construction : *“En fait mes parents, avant que je naisse, ont vécu trois ans au Mali, dans lesquels ils faisaient de l'humanitaire. Donc ils m'ont parlé quand j'étais gamin, je trouvais que ça avait l'air cool”* (Marc, 23, M, Master Action Humanitaire BioForce, Gestionnaire technique, Association).

⁸ La socialisation procède donc d'un apprentissage : l'individu, de par les multiples interactions qui le relient aux autres, apprend progressivement à adopter un comportement conforme aux attentes d'autrui [...] la socialisation primaire commence dès la naissance et se prolonge durant l'enfance (Rutiort 2013)

Il y a donc pour beaucoup, un environnement familial propice au développement de valeurs d'entraide, de solidarité et de responsabilité qui ont pu contribuer à s'orienter vers l'ESS, voire, un environnement familial déjà professionnalisé à ce secteur. Lorsque la première approche des valeurs de l'ESS commence dès le plus jeune âge sous l'influence de la famille, il semblerait qu'il est beaucoup plus naturel par la suite pour les enquêté·e·s d'envisager d'y travailler. Pour certain·e·s cela peut même paraître comme une évidence : *« j'ai été éduquée par une mère qui était très sensibilisée aux droits humains et étant aussi une personne très empathique forcément bon voilà je continuais après dans ma vie à vouloir porter ça, et c'est devenu vital à devoir le faire tous les jours quoi, je pouvais pas faire juste de l'associatif le week-end c'était pas possible. »* (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Ce constat nous invite à soulever la question de l'importance de la reproduction des aspirations politiques entre les générations via la famille. Il y aurait une sorte de reproduction des idées politiques chez les acteurs et actrices de l'ESS. Cette idée s'illustre à travers une étude quantitative menée par Anne-Cécile Broutelle qui a publié en 2011 un ouvrage intitulé "La politique, une affaire de famille". Elle y analyse la socialisation politique au-delà de l'angle électoral, mais aussi avec des éléments plus concrets pour l'ESS comme les mouvements sociaux et les pratiques militantes. Cette étude montre que la filiation politique avec la famille est majoritaire, avec 66% des interrogé·e·s ayant suivi l'appartenance politique de leurs parents, qu'elle soit de droite, de gauche ou apolitique. Cependant, cette étude montre aussi que 11% des sondé·e·s n'ont pas de filiation politique avec leurs parents, mais présentent plutôt un changement d'appartenance politique par rapport à celle de leurs parents. Nous avons donc eu dans nos entretiens des évocations du fait d'avoir choisi l'ESS en opposition aux valeurs de l'entourage proche.

Faut-il nécessairement baigner dans un environnement déjà sensible aux notions d'entraide et de solidarité pour vouloir travailler dans le milieu de l'ESS ? Bien que la majorité des enquêté·e·s estiment avoir grandi au côté d'un entourage déjà sensibilisé aux valeurs de l'ESS, certaines personnes dérogent à la règle : *« J'ai un père... En fait, je suis un enfant de la classe moyenne, classique. Je suis né dans une petite ville de campagne, mais une campagne bien dense, pas non plus la campagne perdue. Mon père est... agent bancaire, on va dire, et ma mère est mère au foyer »* (Kyan, 25, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des clauses sociales, Association). Kyan a vécu dans un milieu financièrement assez aisé avec un père travaillant dans un secteur de l'économie capitaliste et défendant des valeurs contraires à celles de l'ESS. Il n'a pas exprimé au cours de l'entretien enquêté les raisons concrètes qui l'ont poussé à se détourner de son héritage politique familial, néanmoins il évoque clairement le fait que cette opposition aux valeurs de ses parents a fonctionné comme un moteur le poussant à "aller voir ailleurs" : *« Le monde des entreprises que je rejetais parce que je rejetais un peu l'héritage de mon père qui travaillait dans la banque, dans une grosse banque, etc. [...] Donc, en fait, j'avais un moteur quand même psychologique qui me poussait à aller... à aller creuser tout ça. [« tout ça » désigne ici le secteur de l'ESS] »* (Kyan, 25, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des clauses sociales, Association). Ce cas particulier est intéressant, car il démontre que les valeurs de l'ESS peuvent également se développer suite à la volonté de se détacher des

valeurs défendues par ses parents, et de se détacher du monde capitaliste dans lequel ils baignent.

Toutefois, ce processus de détachement semble accroître la difficulté à trouver, par la suite, une vocation qui ait un sens. Dans le cas de Kyan, il a longtemps été dans le flou compte-tenu de son projet professionnel et scolaire « *J'ai eu un parcours un peu compliqué scolairement. J'ai redoublé au lycée. J'ai mis longtemps à trouver ma voie à la fac [...] j'ai commencé à avoir des petits boulots, et je me suis dit, bon, il faut que je trouve une vocation à un moment donné, quoi.* ». Cette absence de familiarisation aux valeurs de l'ESS par son entourage familial semble avoir été comblée en partie par son entourage amical une fois à l'âge adulte, puisque c'est par ce biais-là qu'il a découvert l'ESS et qu'il a ensuite été sensibilisé à ses valeurs. Il n'existe donc pas un seul type d'environnement familial amenant à choisir la voie de l'ESS, le vécu personnel et l'influence des multiples rencontres tout au long de notre vie impacte la construction personnelle, il n'est donc jamais trop tard pour changer d'opinion et développer des valeurs en phase avec l'ESS.

Cette rupture entre la socialisation primaire et secondaire dépasse donc le simple cadre familial puisque dans ce cas, l'entourage a joué un rôle important dans le choix de l'ESS. L'origine des valeurs qui ont poussé à rejoindre l'ESS est donc familiale comme nous l'avons vu. Pour autant, les entretiens mettent en évidence l'importance des expériences professionnelles dans la motivation à aller vers l'ESS, qu'ils s'agissent de bénévolat, de service civique ou de stage en France ou à l'étranger.

C. Les expériences personnelles hors cadre scolaire un déterminant de l'orientation en études ?

Le bénévolat, le service civique et les stages ont joué un rôle central dans l'orientation de bon nombre d'étudiant·e·s vers l'économie sociale et solidaire. Ces expériences pratiques ont progressivement éveillé un intérêt pour l'action sociale et l'engagement citoyen, les guidant vers ce secteur spécifique.

Dans le parcours des personnes ayant intégré le Master en ESS, plusieurs expériences ont joué un rôle pivot, les orientant vers ce domaine spécifique. Parmi ces expériences, le bénévolat et l'engagement associatif occupent une place centrale. Une candidate témoigne : *"J'ai fait du bénévolat pendant presque un mois dans un accueil de jours pour sans abri, [...] après j'ai eu une expérience dans le handicap et puis en fait finalement, je me suis rendue compte que c'était l'accompagnement par l'emploi qui m'intéressait"* (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Cette évolution dans les expériences bénévoles de la candidate témoigne de la manière dont le bénévolat peut être une porte d'entrée vers une formation en ESS. En passant par différentes missions d'actions sociales et en identifiant ses préférences au fil du temps, cela a conduit Lola à poursuivre ses études dans ce domaine. Cette transition du

bénévolat vers une formation en ESS illustre comment les expériences pratiques peuvent nourrir une réflexion et conduire à des choix d'orientation y correspondant.

De même, le service civique est apparu comme une étape significative dans le cheminement vers l'ESS pour plusieurs participants·e·s. Le fait que le service civique permette une découverte de la partie professionnelle du monde de l'ESS apparaît aux cours de nos entretiens. L'ESS n'étant pas seulement constituée de bénévoles, une candidate nous explique : *"Je ne connaissais pas du tout l'ESS au moment où j'étais en service civique"* et continue en disant que *"le service civique m'a permis de découvrir qu'on pouvait travailler dans le milieu associatif"* (Sidonie, 26, F, Master Gestion et organisation des entreprises de l'ESS, Université Lyon 2, Chargée de déploiement Mentorat, Association). Cette expérience pourrait permettre de découvrir plus en profondeur le monde de l'ESS et mener à des études dans le domaine. C'est en tout cas ce que Louise nous explique : *"je suis allée faire un service civique dans une auberge de jeunesse participative et solidaire à Lyon et c'était l'occasion de me dire, est-ce que l'économie sociale et solidaire, ça me plaît vraiment, parce qu'on m'en parle, mais en vrai, je ne sais pas ce que c'est dans le concret"* (Louise, F, 25, Université Lumière Lyon 2, Master ESS, Responsable des bénévoles, Association).

En outre, les stages effectués avant la formation en ESS ont également joué un rôle à déterminer l'orientation professionnelle de certains témoins. Certain·e·s participants·e·s ont évoqué des stages variés, notamment dans le domaine de l'associatif. Un candidat partage : *"c'était en L2, j'ai fait deux mois de stage à La Fabrique des Territoires. C'est un établissement public local à Valence qui est en charge d'organiser un grand événement sur le thème de l'économie positive, toutes les initiatives qui se passent sur le territoire en termes écologiques et sociales [...] et c'est donc comme ça un peu que je me suis initié dans ce monde là et que je me suis engagé on va dire"* (Etienne, 25, M, Université Grenoble Alpes, Master Management des organisations de l'ESS, Chargé d'accompagnement entrepreneurial, Association). L'économie positive désigne des actes économiques, privés ou professionnels qui permettent d'améliorer les conditions humaines et le bien-être collectif. Cette expérience de stage lui a permis de découvrir concrètement les initiatives en faveur de cette économie positive, renforçant ainsi son intérêt pour le domaine de l'ESS.

De même, d'autres participant·e·s à l'enquête ont pu se familiariser avec des projets ou actions menées par des associations, confirmant ainsi leur choix d'orientation professionnelle vers ce secteur spécifique. Les critères de cette dernière ne sont pas exclusivement liés au type de structure, mais aussi aux projets et activités auxquelles les candidat·e·s participent et qui les sensibilisent à l'ESS. Les expériences déterminantes à la formation montrent donc une diversité d'influences guidant vers ce secteur. Le bénévolat, le service civique, les stages et plus globalement les projets menés, concourent à une prise de conscience progressive de l'importance de l'action sociale et de l'engagement citoyen. C'est à travers ces derniers que les différents·e·s participant·e·s s'imprègnent des valeurs et principes de l'ES. Cela les mène ensuite à candidater dans ce domaine spécifique. Pour autant, cette observation ne fait pas l'unanimité. Une candidate affirme *"je n'avais pas d'expérience associative à part faire*

partie d'une asso étudiante quoi” (Théo, 23, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association).

L'engagement au sein de l'ESS n'implique donc pas nécessairement par un passage à une expérience concrète du milieu, ce choix est le résultat de nombreux facteurs tels que l'entourage lors de la socialisation primaire, les expériences extra-scolaires individuelles etc. qui contribuent de façon significative au choix de carrière de ces personnes.

A l'issue de nos entretiens, nous avons remarqué que la construction d'un projet dans le champ de l'ESS comme la sensibilisation aux enjeux sociétaux peut être corrélée à des expériences à l'étranger. Celles-ci auraient eu un rôle dans l'ouverture d'esprit des individus, d'autant plus que pour certain·e·s, elles ont été la première confrontation à une réalité sociale et environnementale parfois difficile.

D'une part, certaines de ces expériences ont permis aux enquêté·e·s de confirmer un intérêt pour des métiers avec du contact humain et avec du “sens” comme le souligne Flavie : *“J'ai travaillé en Angleterre [...]. Donc là c'était la restauration, le service, des courses de chevaux, des trucs comme ça. Donc j'ai eu un peu ces expériences là. quand je vous disais tout à l'heure que ma priorité c'est l'humain et le sens, clairement l'humain était quand même au rendez-vous.”* (Flavie, 25, F, Master GOESS, Université Lumière Lyon 2, Animatrice régionale zéro chômeurs, CRESS). Ces expériences humaines enrichissantes pourraient permettre aux personnes d'être confrontées à des contextes de vie inédits, culturellement entre autres. Elles occasionneraient la rencontre et l'échange avec des personnes diverses comme le témoigne un autre interviewé : *“ouais vraiment une ouverture sur les autres pays puis d'aller voir les gens tel qu'ils sont.”* (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association).

Aussi, certaines expériences à l'étranger, qu'elles soient professionnelles ou personnelles, ont été l'occasion d'une réflexion sur les enjeux de la transition écologique. En effet, lors de la mention de voyages, les enquêté·e·s ont naturellement évoqué la notion d'empreinte carbone et de réchauffement climatique, prenant conscience de leur impact et des conséquences de leurs choix : *“Depuis que j'ai commencé à voyager, j'étais un peu en mode bah ouais mais machin réchauffement climatique machin le voyage c'est hyper impactant.”* (Antoine, 25, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission de mobilité internationale, Association). Une autre personne apporte, à travers son témoignage, un nouvel aspect de cette prise de conscience qui s'inscrit sur la durée, la réflexion sur l'impact carbone étant portée sur ses futurs modes de déplacement au-delà de ses déplacements passés : *“Moi j'avais de la chance d'avoir des parents qui m'ont fait beaucoup beaucoup voyager donc je vous laisse imaginer l'impact carbone que j'ai, aujourd'hui j'espère revenir là-dessus”* (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association). Ces réflexions nous montrent une sensibilité sur les sujets environnementaux et sociaux, de loin ou de près, permettant d'appréhender le secteur de l'ESS, lui-même très engagé dans la transition écologique.

Ainsi, les expériences professionnelles comme personnelles à l'étranger permettent aux personnes d'appréhender le champ de l'ESS à travers des réflexions sur un mode de vie parfois trop écologiquement impactant, notamment à travers des interactions variées avec un large public et issu de milieux sociaux différents.

Ayant traité les ressorts de l'orientation dans l'ESS, nous pouvons désormais nous poser la question de l'existence d'une spécificité de la professionnalisation dans l'ESS. Dans la continuité de la première partie, notamment l'adéquation avec les valeurs d'une économie alternative perçue comme imprégnée de ces valeurs dans sa finalité et son fonctionnement, nous allons voir si cela a un impact sur le processus de professionnalisation (diplôme, stage et alternance, insertion professionnelle), en nous intéressant aux visions des enquêté·e·s sur leur formation ainsi que leur trajectoire professionnelle.

II. Entre idéaux et réalités : La formation et l'insertion professionnelle dans l'ESS

Comme nous venons de le voir dans cette première partie d'analyse, l'ESS est un domaine attirant des individus aux motivations et expériences diverses. Que ce soit par un attrait vocationnel ou par "hasard" de parcours professionnel, l'ESS semble tout de même être une économie dénotant du schéma capitaliste classique et attirant des professionnel·le·s en volonté de rupture avec le système dominant et la valeur du travail qu'il incarne. Mais est-ce que ces valeurs et cette volonté résistent à la pression que peut représenter le marché du travail et la vie active ? Les jeunes diplômé·e·s de l'ESS ne sont-ils pas soumis·es entre eux à la concurrence classique de l'insertion professionnelle ? Quelle est leur vision du diplôme universitaire et les compétences que ces travailleur·euse·s valorisent pour se sentir serein·e·s dans leur insertion en emploi ? C'est à ces divers questionnements que nous tentons de répondre dans cette deuxième partie.

A. Une professionnalisation alternative dans le domaine de l'ESS ?

Ainsi, le monde de l'ESS semble être constitué des personnes ayant des valeurs en opposition avec celles du modèle dominant. Peut-on en dire autant des phénomènes de professionnalisation ? Dans un premier temps, différentes visions de l'usage du diplôme universitaire seront développées, puis le schéma d'entrée en emploi et les facteurs clés d'embauche seront détaillés. Le but sera d'identifier, si elles existent, les réelles spécificités du domaine de l'ESS et, en parallèle, ses similitudes avec le marché du travail classique.

Pourquoi les enquêté·e·s ont-ils choisi de suivre une formation universitaire spécialisée dans le domaine de l'ESS ? Quels sont leurs ressentis vis-à-vis du contenu pédagogique transmis dans cette dernière et en quoi sont-ils révélateurs de leur vision des études et des attentes du marché du travail ? Les termes de valeurs, de quête de sens ainsi que la volonté de rupture au monde de la surproductivité sont souvent présents dans le discours des enquêté·e·s, comme nous le lisons (à nouveau après cette première partie) ici dans le témoignage de Maria : *"C'est ça qui m'a poussée à faire ce master, parce que je trouvais que ça donnait du sens de travailler"* ou encore *"Et je voulais avoir un travail qui serve vraiment à quelque chose, qui serve à des gens, où je puisse avoir un impact positif"*. (Maria, 22, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Chargée de mission de contrôle interne, Association).

Ainsi, au vu de ces aspirations, nous émettons l'hypothèse que le rapport aux études pourrait être spécifique chez les étudiant·e·s en ESS ainsi que leur vision de l'utilité d'un diplôme universitaire. Nous avons pourtant pu identifier plusieurs cas de figure dans le discours des enquêté·e·s. D'abord, pour une certaine partie d'entre eux, le diplôme serait un outil

facilitant la réussite professionnelle, voire un moyen de se professionnaliser directement. Cette réussite se caractérise par le fait d’obtenir aisément un emploi et d’y être rapidement opérationnel·le. D’après Merlin et Wierup (2022), *“Globalement, plus le niveau de diplôme s’élève et plus l’insertion professionnelle est rapide et de qualité”*. En effet, durant un entretien, Camille, ancienne étudiante d’un Master ESS nous parle de sa formation : *“j’ai eu du mal à voir quelque chose de concret, de technique, de spécifique qu’elle m’ait apportée”* elle nous explique encore son arrivée en stage au cours de sa formation universitaire : *“je suis arrivée en stage bah je pensais savoir ce que c’est de travailler en ESS et en fait non”* (Camille, 25, F, diplôme de Solidarité Transition Durable, Institut catholique de Paris, Cheffe de projet, Association). Ces témoignages semblent exprimer une attente envers la formation : celle de sa capacité à créer des professionnel·le·s opérationnel·e·s en sortie d’école. Le diplôme est vu par certain·e·s étudiant·e·s comme un investissement sur l’avenir, la garantie d’obtenir un emploi et d’être capable de réaliser les missions qu’il représente. Ce concept est développé par Gary Becker dans la théorie du capital humain. La théorie énonce que toute dépense susceptible d’améliorer le niveau de formation d’un individu augmente sa productivité, et par conséquent ses revenus futurs. En effet, le diplôme est un investissement en temps conférant à la fin de ce dernier un salaire ou une position sociale plus élevée que s’il n’avait pas été obtenu. Cette vision domine la société aujourd’hui et peut s’apparenter à une vision néo-libérale du diplôme. Cela montre une certaine perméabilité des futur·e·s travailleurs et travailleuses du domaine de l’ESS au modèle dominant. Malgré la contradiction des valeurs de l’ESS et du néo-libéralisme, cette dernière ne semble pas en capacité de s’en extraire totalement.

Cette vision néolibérale (probablement inconsciente) du diplôme a un impact sur les discours récoltés au cours de l’enquête quant à leur niveau de satisfaction au sujet des contenus transmis en cours. La majorité des enquêté·e·s avaient des attentes élevées vis-à-vis de la formation, tant en termes de connaissances théoriques que de compétences pratiques. Ils espéraient acquérir les outils nécessaires pour se sentir capable d’assumer leurs missions dès l’arrivée en premier emploi. D’après nos entretiens voici quelques exemples de remarques d’insatisfaction relevées : *“J’aurais aimé avoir plus d’apports concrets sur la création et la gestion d’une structure ESS.”* (Théo, 23, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association) ; *“En fait je n’ai pas eu de cours sur la recherche de financement. On a eu des cours sur les modèles économiques et les sources de financement mais pas vraiment sur la recherche de fonds et les techniques de recherche de fonds.”* (Emma, 27, F, Master innovation sociale Ecole 3A, chargée des partenariats, Association), *“Je n’ai pas du tout le souvenir d’avoir eu des trucs qui m’ont aidé au quotidien”* (Antoine, 25, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission de mobilité internationale, Association). Ces verbatims relèvent le constat suivant : une attente de professionnalisation et de compétences techniques chez certain·e·s étudiant·e·s envers leur formation. Mais dans quelles origines ces attentes trouvent-elles source ? D’une inquiétude chez les enquêté·e·s concernant leur capacité à être embauché·e ? La peur de ne pas être suffisamment efficace pour mener à bien leur mission et garder leur emploi ? Avoir des compétences assez poussées pour prétendre à des rémunérations plus importantes ou être rapidement en capacité de monter les échelons hiérarchiques ? Les explications peuvent être

nombreuses et même si elles sont peu explicites dans l'esprit des enquêté·e·s, il est visible qu'une pression quant à l'insertion en emploi est présente et ce, même dans des métiers qui ont pour vocation le bien commun et l'utilité sociale.

Il est également notoire qu'il y a une divergence sur l'utilité conférée à l'obtention d'un diplôme universitaire. Pour quelques élèves, ce dernier ne devrait pas faire l'objet d'une attente de garantie de professionnalisation, n'étant pas un diplôme professionnel. Tom nous dit : *“La recherche ne forme pas du tout à la vie professionnelle. Après, je pense que c'est assez rare des études qui forment vraiment à un métier, enfin à part pour un métier très très technique, c'est assez rare des études qui te forment à un poste de chef·fe de projet, de chef·fe de mission, ce genre de poste là. Non évidemment, on n'apprend pas à la fois à mener des relations partenariales, animer des réunions, être un peu smart dans la gestion de ses collègues”* (Tom, 30, M, Master d'histoire Paris 1 Panthéon Sorbonne, Accompagnateur entrepreneurial, Association). Une autre enquêtée ajoute : *“qu'un master en université c'est pas une formation professionnalisante. Ce n'est pas une formation professionnalisante. Ça n'a pas vocation à l'être »* (Léa, 23, F, Master ESS, Université Lyon 2, Chargée de mission mobilité et transition écologique, Collectivité territoriale).

D'autres évoquent encore une totale satisfaction quant à leur formation, l'essentiel étant pour elleux la connaissance de l'écosystème ESS et les compétences types “soft skills” comme la capacité d'analyse et d'adaptation que demande la grande polyvalence des emplois souvent exercés dans le domaine. Marc nous dit *“C'est vrai que ma formation me sert vraiment dans ce que je fais”* ou encore *“ce que j'ai appris lors de ma formation, je le mets en application dans mon association parce que c'est intéressant. Donc ça sert vraiment.”* (Marc, 23, M, Master Action Humanitaire BioForce, Gestionnaire technique, Association). Il est important de stipuler le bénéfice des formations de l'ESS dans le processus de connaissance et de reconnaissance du domaine par ses pairs. En effet, comme l'évoque Hély (2008), il existe autant de réalité de ce qu'est l'ESS qu'il y a de structures différentes qui la composent. L'auteur explicite : *“L'ESS est un fourre-tout conceptuel qui ne désigne aucune réalité économique et sociale spécifique”*. Ainsi, il peut être complexe de définir ce qu'est l'ESS de manière précise, quelles sont les organisations membres et quels principes y sont réellement inhérents. Grand nombre de salarié·e·s d'une OESS ne sont pas nécessairement conscients d'appartenir au champ de l'ESS ou d'y avoir été formés, Marc, originaire d'un master en action humanitaire chez bioforce nous dit *“je pense que ma formation n'est pas vraiment orientée aux ESS.”* (Marc, 23, M, Master Action Humanitaire BioForce, Gestionnaire technique, Association). Ainsi les ressortant·e·s de formations libellées ESS semblent être en mesure d'avoir une notion de l'écosystème ESS bien plus précise, cela avec une capacité d'identifier ses enjeux, ses acteurs et actrices, leurs similitudes ainsi que leurs différences. Camille, ancienne élève d'un master ESS nous raconte : *“la formation m'a apportée une compréhension globale de l'écosystème de l'économie sociale et solidaire puis même un peu plus largement de ses interactions avec la société [...] Le master apporte vraiment cette vision globale [...] (il) m'a permis d'être à l'aise dans ces réseaux”* (Camille, 25, F, diplôme de Solidarité Transition Durable, Institut catholique de Paris, Cheffe de projet, Association).

Un point important à souligner également est le rôle que peuvent jouer les différent·e·s intervenant·e·s dans le choix d'orientation et l'appréhension de l'ESS par les étudiant·e·s. Camille explique que sa promotion de master avait des *“intervenant·e·s représentant·e·s stratégiques de chaque pôle de l'ESS”* qui intervenaient régulièrement. Cela lui a permis de se projeter dans le monde professionnel. Cette compréhension de l'écosystème complexe qu'est l'ESS passe également par l'enseignement de son histoire : Antoine revient sur son expérience *“Bah le master en tant que tel, je trouve qu'il m'a beaucoup apporté sur la culture de l'économie sociale et solidaire, sur l'histoire.”* (Antoine, 25, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission de mobilité internationale, Association).

En plus de permettre d'identifier et de comprendre le domaine de l'ESS, la formation permettrait de faire naître un sentiment d'appartenance chez les étudiant·e·s, de faire communauté chez les futur·e·s acteur·ice·s du secteur et ce, même chez les individus n'ayant pas eu d'expériences préliminaires au sein d'organisation de l'ESS. Cette idée se retrouve dans les propos de Noa : *“Bah le master en tant que tel, je trouve qu'il m'a beaucoup apporté sur la culture de l'économie sociale et solidaire, sur l'histoire. Plutôt créer, essayer de nourrir un sentiment d'appartenance à ce truc là quand par exemple tu ne viens pas d'une famille qui s'est investie dans des assos bénévoles ou que tes parents n'ont pas fait de maraudes sociales ...”* (Noa, 25, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Chargé d'accompagnement entrepreneurial, Association).

L'idée des valeurs qui a été évoquée comme potentiellement déterminante dans le choix de se former à l'ESS est également retrouvée dans le discours décrivant l'expérience en formation. En effet, il semblerait que ces valeurs (solidarité, utilité sociale, conscience environnementale, etc) sont présentes dans les idées et prismes théoriques des formations de l'ESS. Antoine avance cette idée : *“c'est dans le master 2 que j'ai développé plus des outils de gestion de projet, plus la question de l'ESS et en rapport avec mes valeurs, avec toute la dimension écologique qui est hyper abordée.”* (Antoine, 25, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission de mobilité internationale, Association). Pour certain·e·s enquêté·e·s, le contenu de la formation a un impact encore plus fort qu'un simple alignement entre valeurs personnelles et cadre conceptuel, Sidonie nous évoque des idées fortes en parlant de son cours sur la décroissance *“il m'a remis les pieds sur terre”* ou encore que ça a *“été une grosse claque”* (Sidonie, 26, F, Master Gestion et organisation des entreprises de l'ESS, Université Lyon 2, Chargée de déploiement Mentorat, Association).

B. Les expériences de stage et l’alternance, une première expérimentation de la théorie sur le terrain

Outre le contenu théorique vu en cours de formation, le sujet des expériences de stage et alternance a été évoqué plusieurs fois et ce de manière majoritairement positive. Théo nous explique : *“ce qui m’a permis aussi de comprendre ce qu’était l’ESS, c’est pour le coup le Master 2 alternance. Là on a des cours qui sont focalisés sur telle ou telle thématique de gouvernance, environnement juridique, etc et du coup en fait comme t’es en alternance tu appliques ce cours à ta structure”* (Théo, 23, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association). Comme nous venons de le lire ici, il est grandement apprécié de la part des ancien·ne·s étudiant·e·s d’avoir eu la possibilité de découvrir le terrain professionnel au travers des stages ou de l’alternance. Ces expériences de terrain viennent consolider et éprouver les savoirs théoriques acquis en formation de manière pratique. Lucas l’un des enquêtés nous parle de cet apport : *“Le plus bénéfique, si je peux dire ça comme ça, ce sont plus les stages, l’alternance ; où tu as vraiment découvert le monde de l’ESS comparativement aux cours qui sont plus théoriques.”*(Lucas, 26, M, Master GOESS, Université Lumière Lyon 2, conseiller d’innovation sociale chargé des programmes, association).

Ainsi, en plus du volet théorique, le volet pratique a permis aux personnes d’avoir une première vision du monde réel des organisations ESS et d’être conscient·e·s d’une pratique de terrain en décalage avec la théorie. En plus de la consolidation des savoirs, ces expériences apparaissent comme une aide à l’orientation professionnelle: *“le stage ça permet de trouver des clés un peu plus précises quoi... De préciser un petit peu le projet professionnel donc euh donc oui ça m’a beaucoup aidé dans mon projet pro ; ça a été vraiment l’expérience qui m’a qui m’a propulsé quoi on va dire.”* (Kyan, 25, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des clauses sociales, Association).

Le contenu de formation a ainsi été un thème central lors des entretiens. Dans l’ensemble, la formation semble répondre aux attentes professionnelles des étudiant·e·s. Comme le montre une enquête menée par les étudiant·e·s du Master 2 : 76% des étudiant·e·s estiment que leur formation universitaire (pas seulement en ESS) les aide à atteindre leurs objectifs professionnels. Malgré cela, nous constatons que les ancien·ne·s étudiant·e·s n’en tirent pas toutes et tous une expérience similaire. D’autant plus que que cette dernière est principalement influencée par leur préconception de l’utilité d’un diplôme universitaire, de l’expérience en stage/alternance, mais aussi de l’expérience du premier emploi.

En effet, les missions des enquêté·e·s étaient très hétérogènes. Il y a également des différences aux niveaux de la finalité de ces organisations : *“mais c’est quoi la définition de l’ESS ? Au final, elle est très poreuse, j’ai travaillé dans une asso OK mais est-ce que c’est juste le fait d’être, selon la loi oui, mais c’est pas juste parce que c’est un statut associatif que c’est du secteur de l’ESS. Ça générait 1 million 2 de chiffres d’affaires alors qu’on était 6, on était clairement surexploité·e·s, c’était la directrice qui globalement récupérait une bonne partie du pactole parce que y’ a personne à la gouvernance qui faisait garde-fou”*. (Lola, F,

35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique).

Avant de se concentrer sur cette expérience en premier emploi, il est intéressant de se pencher sur la manière dont les enquêté·e·s sont parvenu·e·s à s'insérer sur le marché du travail de l'ESS et si cette insertion professionnelle diffère avec les modes d'insertion du marché du travail classique.

C. L'insertion professionnelle en ESS, schéma classique d'entrée en emploi ?

D'après les témoignages recueillis, le marché du travail classique et le marché du travail de l'ESS ont des similarités.

Premièrement, l'ESS semble être un environnement concurrentiel en terme de marché de l'emploi : *“le marché de l'emploi sur l'ess est ultra concurrentiel, ça tire les conditions de travail vers le bas”* (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, animateur de la Communauté, Association) . De plus, les facteurs clés de succès dans le marché du travail de l'ESS, ressortant des entretiens, pourraient s'appliquer au marché du travail classique. En effet, les plus cités sont la formation, la création d'un réseau et l'expérience professionnelle obtenue lors de la formation, à savoir, les éventuels stages ou les alternances.

La formation est un facteur clé de réussite professionnelle à travers les cours et méthodes qui y sont enseigné·e·s et le diplôme obtenu. Elle permet effectivement d'acquérir des connaissances utiles au monde du travail *“La formation ça permet d'avoir des connaissances théoriques à mettre en lien avec la pratique”* (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Cet impact de la formation sur la réussite en emploi est aussi constaté par Théodore Schultz (1960) dans ses travaux sur le capital humain. En effet, il soutient l'hypothèse selon laquelle une augmentation du capital humain permettrait de faciliter l'accès à l'emploi. Il définit cinq sources d'augmentation de capital humain, dont le parcours au sein du système éducatif et les connaissances que ce dernier apporte.

De plus, des formations en ESS permettent de créer un réseau qui est souvent cité comme un facteur clé de succès dans la recherche d'emploi. De fait, la création d'un réseau des connaissances professionnelles semble être une partie fondamentale de la réussite dans le monde de l'ESS (comme hors ESS d'ailleurs). De nombreuses personnes interrogées mentionnent l'importance du réseau dans l'obtention d'un emploi, d'une alternance ou d'un stage *“Je suis quelqu'un qui réseaute à balle [...] donc j'essayais de choper les numéros et les postes des gens qui, je le savais, avaient un bon poste. Et de passer par ces voies-là”* (Marc, 23, M, Master Action Humanitaire BioForce, Gestionnaire technique, Association). *“Grâce à mon stage justement parce que lors de mon stage du coup j'ai pu rencontrer pas mal de gens du secteur de de l'insertion et notamment des clauses sociales.”* (Kyan, 25, M,

Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des clauses sociales, Association). L'impact du réseau dans la réussite professionnelle a été étudié par Granovetter (1974) dans son ouvrage "Getting a job". Il y détaille une étude effectuée sur 256 cadres à Boston dans le but de savoir de quelle manière les individus trouvent leur emploi. Ses conclusions sont sans appel : plus de 50 % des travailleurs et des travailleuses obtiennent un emploi à l'aide de contacts personnels, de cercle sociaux plus ou moins directs. Granovetter appelle cela "la force des liens faibles" (les liens faibles étant ceux partagés avec de simples connaissances). Les liens faibles sont dits « forts » dans la mesure où, s'ils sont diversifiés, ils permettent de pénétrer d'autres réseaux sociaux que ceux constitués par les liens forts (qui désignent ceux tissés avec des amis proches par exemple). Ce phénomène s'observe donc dans le marché du travail de l'ESS tout comme dans celui du travail classique, car Granovetter a étudié la société dans son ensemble. Cela signifie que le marché de l'ESS ne se différencie pas du marché classique dans l'impact du réseau sur la recherche d'emploi.

D'autres sociologues viennent renforcer cette affirmation de la similarité entre le marché classique et le marché du travail de l'ESS avec l'impact de l'encastrement social. En effet, les sociologues Jackson et Roger, dans leur article "Meeting Strangers and Friends of Friends: How Random Are Social Networks?" paru en 2007 dans *American Economic Review*, démontrent comment l'encastrement social influence les transactions économiques en déterminant les informations accessibles aux agents "*c'est les collègues eux-mêmes qui m'ont écrit pour me dire qu'il y avait un poste*" (Nina, 23, F, DUT carrière sociale en IUT, Éducatrice spécialisée dans la protection de l'enfance, Association). Ce verbatim illustre l'encastrement dans un certain milieu social permettant d'accéder à des connaissances que les individus hors de ce milieu social n'ont pas. Par exemple, les collègues de Nina l'ont appelée dès qu'ils ont appris qu'un poste se libérait afin qu'elle puisse y candidater. Cela démontre donc une forte influence du réseau sur les orientations professionnelles dans l'ESS, comme ailleurs "*Et je dis ça aussi parce qu'avec le réseau [...]. C'est ça qui te permet d'être recruté-e sur des trucs où tu ne serais pas du tout dit*" (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Le réseau est en conséquence un canal d'entrée en emploi majoritairement construit lors de la formation. Toutefois, cette dernière donne aussi accès à des expériences professionnelles telles que les stages ou les alternances.

En effet, d'après les témoignages recueillis, les canaux d'entrée en emploi à savoir le stage et l'alternance sont la norme dans l'ESS. En effet, la majorité des interrogé-es ont effectué un stage puis une alternance pour enfin finir sur l'obtention d'un emploi, "*je faisais mon DEUTS en alternance. J'étais trois jours au boulot, deux jours à l'école. Derrière ça, j'ai signé un CDI et j'y suis resté*" (Paul, 25, M, DEUTS puis CIP, conseiller professionnel en insertion, Association) ou "*j'ai commencé en CDD après donc alternance, et maintenant CDI*" (Lola, F, 35, Formation ESS, Arobase, chargée d'accompagnement social et professionnel, Entreprise à but socio-économique). Cela démontre que la théorie du capital humain développée par Théodore Schultz est applicable au monde de l'ESS. Ce dernier cite parmi les cinq sources d'augmentation du capital humain, la formation professionnelle. Cela démontre un impact similaire de l'expérience professionnelle dans l'obtention d'un emploi. Néanmoins,

cette affirmation est à nuancer, car parfois, l'alternance ou le stage ne permettent pas d'obtenir un emploi. Certain·e·s interrogé·es n'ont pas été embauché·e·s suite à leur alternance. De plus, une personne interrogée souhaitait poursuivre en alternance dans la structure où elle a fait son stage, mais la structure manquait de moyens de financements.

En somme, des phénomènes tels que l'importance du réseau ou de l'expérience professionnelle durant la formation dans la réussite professionnelle importent grandement sur le marché de l'insertion en ESS comme le montre les verbatims. Le même mécanisme a lieu sur le marché du travail classique comme le montrent les sociologues. En outre, la construction d'un réseau peut être d'autant plus présente sur le marché du travail de l'ESS du fait de la dynamique de coopération qui est au cœur de ses valeurs. Les OESS tendent à coopérer ou créer des partenariats afin de renforcer leur utilité sociale. Il existe de nombreux réseaux de structures de l'ESS ayant pour but de coopérer afin d'améliorer leur action sociale, tel le réseau Social Economy Europe, composé d'environ 3 millions de structures, il œuvre pour la reconnaissance de l'ESS au niveau Européen. Cette dynamique partenariale peut donc expliquer l'entrain à créer du réseau pour les étudiant·e·s en ESS.

Ainsi, les attentes et les canaux d'insertion en ESS semblent similaires à ceux du marché classique. Par conséquent, il semble que les acteurs et actrices du secteur font preuve d'une perméabilité à certaines conceptions néo-libérale, ce qui est paradoxal au vu des valeurs contraires au système dominant. De même, les expériences de stage et d'alternance de nos enquêté·e·s montrent des similarités entre le marché du travail en ESS et le marché classique. C'est pourquoi, il est possible de se demander si cette pluralité de situations et d'expériences a un réel impact sur la résonance de la formation dans l'insertion professionnelle de l'individu.

III. Expérimentation du terrain de l'emploi : une confrontation entre théorie et pratique

La première pratique du terrain en ESS s'accompagne de nombreux questionnements et déceptions. Les primos-arrivant·e·s rencontrent des problématiques nouvelles et diverses liées à la hiérarchie, à la charge de travail ou encore à un nouveau rythme de vie. Malgré ces contraintes, iels doivent tenter de définir leurs perspectives d'avenir.

A. Une insertion professionnelle davantage difficile que pensée

Une fois plongé·e·s dans le dynamisme et les défis de l'ESS, les nouveaux·elles arrivant·e·s découvrent un univers où idéaux et réalités se confrontent, façonnant ainsi leur expérience du terrain.

Le premier emploi en ESS apporte son lot de nouveautés et bouleverse souvent les habitudes, que ce soit positivement ou non. *“(Dans mon premier travail) j'étais hyper libre. C'est hyper cool parce qu'en fait, je fais ce que je veux. Mais en même temps le double tranchant c'est que du coup je fais tout, enfin je le fais comme je veux mais je fais tout”* (Antoine, 25, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission de mobilité internationale, Association). Ce retour d'expérience révèle bien l'ambivalence vécue par les nouveaux et nouvelles travailleurs et travailleuses de l'ESS.

Malgré ce nouvel environnement, les étudiant·e·s sortant de formation en ESS ont globalement une bonne connaissance de l'univers ESS et de son marché du travail. *“(La formation en ESS) m'a apportée une compréhension globale de l'écosystème de l'économie sociale et solidaire”* (Flavie, 25, F, Master GOESS, Université Lumière Lyon 2, Animatrice régionale zéro chômeurs, CRESS). Cet avis est partagé et appuyé par le centre d'études de l'emploi et du travail (Lanciano et al., 2020) ; *“Les personnes formées à l'ESS formulent des représentations aiguisées du marché du travail. Elles connaissent les conditions d'emploi des structures dans lesquelles elles souhaitent s'engager.”* Nous pouvons donc faire l'hypothèse que les primo-arrivant·e·s sur le secteur de l'ESS ont une connaissance précise du milieu dans lequel iels évoluent. Comme le formule l'article *“Des candidats.es sans illusion”* (Lanciano et al., 2020).

Pourtant est-ce vraiment le cas ? Bien que les acteur·ice·s et certaines études se rejoignent sur le fait que les étudiant·e·s sont sans illusion sur le marché du travail en ESS. Le constat est sans appel, les travailleurs et travailleuses du secteur de l'ESS sont régulièrement victimes de burn-out. malgré le fait d'être informé·e·s du possible surmenage en ESS : *“tout le monde est en craquage...on a tous frisé le burn-out dans mon asso”* (Marc, 23, M, Master Action Humanitaire BioForce, Gestionnaire technique, Association).

Nous faisons donc l'hypothèse que les personnes en premier emploi en ESS et sortant d'une formation en ESS s'illusionnent sur leur niveau de connaissance du marché. Elles s'illusionnent de n'avoir que peu d'illusions sur le secteur.

Toujours en supposant que les primo-arrivant·e·s du secteur de l'ESS, sortant de formation, ont acquis une connaissance globale de la réalité de leur marché du travail. Il est intéressant de se demander si cette connaissance ne leur était pas finalement défavorable. Inévitablement, le problème des salaires bas en ESS résulte du manque de moyens du secteur. Pour autant, en supposant qu'ils vont obtenir de faible salaire, les primo-arrivant·e·s n'accepteraient-ils pas des salaires inférieurs à ce qu'ils pourraient percevoir ? Puisqu'ils savent que l'ESS manque de moyens et de personnes ne seraient-ils pas conformé·e·s par leurs connaissances à ne pas négocier leurs salaires? Ceci a été le cas d'une personne sortant de formation et qui, au début de sa carrière, n'a pas su négocier son salaire mais qui a fini par le faire ; *“Autre difficulté.... Négocier un salaire. Ca, ça a été ma hantise au début...On nous explique nos devoirs hein, être à l'heure, rendre les livrables, ça, il y a pas de souci, tout le monde est carré. Par contre nous expliquer à quoi on a le droit, il y a plus grand monde derrière”* (Chloé, 24, F, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Cheffe de projet adjointe, Université). Ayant fortement intériorisé les contraintes financières des employeur·euse·s, les personnes en insertion dans l'ESS accepteraient ces conditions au motif du primat accordé au sens du travail, associé à une conception de la rémunération égalitaire et ajustée à leurs besoins présents.

Ces illusions ne concernent pas seulement les connaissances du marché de l'ESS, mais aussi ses principes. L'ESS repose certes sur des valeurs progressistes, pour autant certaines personnes, nouvellement arrivées sur le marché de l'emploi en ESS, se fourvoient quant au fait que les individus et les organisations au sein de l'univers ESS seraient toutes bienveillantes et progressistes. *“Moi, ce que j'ai appris, c'est de plus critiquer l'ESS que le promouvoir en tant que tel et j'ai vraiment appris qu'il fallait surtout pas idéaliser l'ESS dans le sens où c'est pas parce qu'on est une asso qu'on est bien quoi...”* (Antoine, 25, M, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Chargé de mission de mobilité internationale, Association). Ce qui rend la pratique du terrain encore plus décevante étant donné que ces jeunes travailleur·euse·s pensaient arriver dans un contexte sain. *“La plupart des asso, je te parle surtout de ce que je connais un peu les asso parisiennes, qui disent prendre soin des autres qui ne prennent pas soin des leurs c'est un peu affligeant quoi”*. (Camille, 25, F, diplôme de Solidarité Transition Durable, Institut catholique de Paris, Cheffe de projet, Association).

Cette réflexion rejoint la précédente sur la qualité de vie au travail en ESS qui n'est pas nécessairement meilleure que celle dans une entreprise classique, bien que l'on soit tenté·e de penser le contraire en sortant de formation. Globalement, bien que préparé·e·s à vivre la réalité du premier emploi en ESS et se pensant au début sans illusion sur la tâche qui les attend, les nouveaux et nouvelles arrivant·e·s sur le marché de l'ESS voient évoluer leur conception du terrain. *“On nous prépare quand même en nous apportant des connaissances complètes sur la réalité du terrain mais il y a quand même des différences entre ce qu'on nous*

dit et la réalité” (Nina, 23, F, DUT carrière sociale en IUT, Éducatrice spécialisée dans la protection de l’enfance, Association).

Contrairement au secteur classique dans lequel la reconnaissance de son travail est monétaire, en ESS, nous faisons l’hypothèse selon laquelle, la reconnaissance du travail est davantage liée à l’autonomie et aux responsabilités confiées qu’à un salaire conséquent. Cette hypothèse se place dans un contexte de manque de moyens dans l’ESS. Les primo-arrivant·e·s expriment le désir profond de donner un sens à leur travail et de contribuer positivement à la société, ce qui les a initialement attiré·e·s vers ce secteur. *“Je me suis demandée ce que je voulais faire et donc je pense que un peu dans les pistes que j’avais c’était du coup trouver un métier qui a du sens pour moi et qui répond à mes valeurs personnelles et à mon engagement”* (Manon, 27, F, Master en Transition écologique solidaire et citoyenne, SUP’écologique, Coordinatrice opérationnelle, Association). L’autonomie est un élément clé de la satisfaction au travail dans l’ESS. Les travailleurs et travailleuses de ce secteur bénéficient souvent d’une plus grande liberté dans la manière dont iels exercent leurs missions. Cette liberté découle en partie du fait que la structure est souvent moins hiérarchisée dans les organisations de l’ESS. Les travailleur·euse·s sont ainsi encouragé·e·s à contribuer de manière significative aux missions de l’organisation et à prendre des décisions qui façonnent leur travail en fonction de leurs valeurs et de l’impact qu’iels souhaitent avoir. *“Quand j’ai su m’organiser suffisamment pour être un peu touche à tout, bah on me fait confiance et puis voilà quoi, on est pas dans... il y a beaucoup d’autonomie, beaucoup de liberté”*. (Etienne, 25, M, Master Management des organisations de l’ESS, Université Grenoble Alpes, Chargé d’accompagnement entrepreneurial social, Association).

Cette autonomie est également mise en lumière dans l’article “Quelle qualité de l’emploi dans l’économie sociale et solidaire?” de Julien Maisonnasse, Ekaterina Melnik, Francesca Petrella, Nadine Richez-Battesti LEST-CNRS corrobore cet hypothèse. L’étude indique que l’intérêt intrinsèque associé au travail dans le secteur non lucratif a un impact positif sur la satisfaction au travail. Cela suggère que les employé·e·s de l’ESS sont motivé·e·s par des aspects autres que la rémunération financière. Cette autonomie contribue donc à une plus grande satisfaction au travail.

Cependant, les témoignages révèlent également des désillusions et des défis importants. D’une part, le manque de moyens financiers dans de nombreuses organisations de l’ESS crée des conditions de travail difficiles. Cette situation soulève des questions complexes sur la façon dont les OESS peuvent reconnaître et récompenser les contributions de leurs employé·e·s de manière socialement gratifiante et financièrement viable à la fois. L’équilibre entre la mission sociale et la réalité économique est souvent délicat et nécessite une réflexion approfondie sur d’autres formes de reconnaissance au travail.

Les conditions de travail dans le secteur sont marquées par un accompagnement professionnel insuffisant, une charge de travail élevée et des responsabilités floues. Cette conjonction crée un environnement où les individus se sentent submergés, confrontés à des attentes parfois démesurées. En l’absence de directives claires et de soutien, cela peut mener à

des tensions et des conflits au sein des équipes. Comme l'exprime un interviewé *“la personne qui est normalement au-dessus de toi et plus en soutient donc en fait c'est toi qui prend des initiatives”* (Théo, 23, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association). Ces conditions ont des répercussions directes sur le bien-être et la qualité de vie au travail, contribuant au stress, au surmenage et au manque de contrôle sur les tâches attribuées, parfois en dehors des compétences des employés. Le risque de burn-out est ainsi accru, notamment dans un secteur déjà sensible à ce problème, comme le souligne ce témoignage : *“c'est dans le social où il y a le plus d'arrêts, où il y a le plus d'absentéisme, où il y a le plus de personnes en burn-out. Ce n'est pas pour une bonne raison, c'est qu'il y a peu d'argent, donc on est tous en surcharge.* (Maria, 22, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Chargée de mission de contrôle interne, Association).

Ces circonstances peuvent engendrer un découragement généralisé, notamment lorsque les attentes dépassent largement les moyens disponibles, ce qui entraîne un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle. Les employé·e·s se retrouvent parfois contraints de faire des heures supplémentaires pour compenser le manque de soutien, comme en témoignent les entretiens : *“mais en fait on a envie de bien faire les choses et de s'engager à fond et donc on est obligé d'aller en dehors des heures de travail”* (Céline, 25, F, Master Economie de développement et développement international, Sciences Politiques Toulouse, Chargée d'animation, Pôle entrepreneurial de la métropole de Lyon).

Cela peut suggérer un manque de réflexion initiale sur la manière dont le travail est organisé et sur les approches de gestion qui ont conduit de nombreuses organisations à adopter des méthodes semblables à celles des entreprises à but lucratif, particulièrement les plus grandes. Cette situation a parfois entraîné des dérives liées à une approche trop bureaucratique, notamment en recrutant des cadres provenant du secteur privé lucratif ou de la fonction publique.

En parallèle, les petites structures peuvent parfois manquer de professionnalisme, se manifestant par une absence de gestion des ressources humaines et une méconnaissance du droit social. Cette lacune dans la réflexion organisationnelle est cruciale, car plusieurs études ont montré l'impact des facteurs organisationnels sur la santé au travail et sur les risques psychosociaux. *“Dans le privé, on essaye aujourd'hui de faire de la RSE, de prendre soin de ses salarié·e·s pour les garder parce que le marché de l'emploi est tellement tendu que tu es obligé de tout faire pour garder tes salarié·e·s. Alors que l'ESS pour l'instant le bien-être du salarié, c'est quoi ça ... ça n'existe pas le bien-être du salarié”* (Louise, 25, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association). Les travaux de recherches de Monique Combes-Joret et Laëtitia Lethielleux dans *“L'organisation du travail : l'impensé des entreprises de l'économie sociale et solidaire”* soulignent cette dimension.

Cette absence de réflexion et de cadre adéquat a des conséquences importantes. Les employé·e·s se sentent peu valorisé·e·s ou insuffisamment équipé·e·s pour répondre aux exigences croissantes du secteur, ce qui se traduit par un manque d'impact dans les missions. Il est donc impératif pour les OESS d'adopter des approches réfléchies et adaptées à leur

nature spécifique, afin de favoriser un environnement de travail sain et propice au bien-être des employé·e·s.

Les individus engagés dans l'ESS sont souvent portés par une forte mission sociale. Lorsque les résultats observés ou les missions ne correspondent pas aux attentes ou aux idéaux personnels, cela peut susciter des déceptions chez certain·ne·s “ *Ce qui a été dur, c'est de se dire que j'ai fait des études pour faire de l'ESS et là j'échoue dans mon travail* ”(Louise, 25, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association).

Iels peuvent alors avoir le sentiment de ne pas avoir l'impact souhaité, ce qui diminue leur motivation et leur satisfaction au travail. En effet, les missions au sein de l'ESS impliquent souvent d'évoluer dans des environnements complexes et en évolution perpétuelle, avec des défis tels que la recherche constante de financements qui apporte une certaine pression ou la dépendance aux politiques publiques, ce qui peut ralentir les processus. Cette complexité peut surprendre les employé·e·s, en particulier ceux qui s'attendaient à un impact immédiat dans leur travail. Le travail au sein de l'ESS peut également impliquer des sacrifices personnels significatifs et lorsque les résultats obtenus ne justifient pas ces concessions, la situation peut devenir mentalement et émotionnellement éprouvante pour les salarié·e·s remettant en question leur engagement initial.

Cependant, dans les entretiens réalisés, bien que les personnes reconnaissent les divergences entre leurs attentes initiales et la réalité de leur travail, elles expriment généralement une satisfaction globale à l'égard de leur emploi. Cela souligne un aspect crucial : malgré les défis et les écarts parfois constatés entre leurs idéaux et les résultats concrets, les travailleurs et travailleuses de l'ESS trouvent une satisfaction profonde dans leur mission sociale. Iels ressentent un réel sentiment d'accomplissement et de contribution positive à la société à travers leur travail. Même si l'impact de leurs actions peut être plus difficile à quantifier que dans le secteur privé, iels tirent une satisfaction personnelle et professionnelle de leur engagement dans l'ESS. Ainsi, bien que conscients des défis inhérents à leur domaine, les travailleurs et travailleuses de l'ESS expriment une satisfaction globale qui les motive à poursuivre dans leur poste, animé·e·s par leur passion pour la mission sociale qu'ils soutiennent.

B. L'ESS, un champ si large que les frontières avec le reste de l'économie en deviennent floues

La différence entre le monde du travail dans l'ESS et celui du monde du travail classique est faible voir inexistante. Le champ de l'ESS ne serait-il pas trop large, entraînant une confusion avec le reste du monde du travail ?

Le ministère de l'économie caractérise l'ESS comme “fondée sur un principe de solidarité et d'utilité sociale dans son fonctionnement interne et à travers ses activités” menées. Mais

est-ce bien comme cela que ça se déroule en pratique? Existe-t-il une réelle différence entre le monde du travail en ESS et le monde du travail classique ?

Plusieurs expériences de néo-travailleur·euse·s témoignent d'une frontière vague, voire inexistante entre ces deux mondes. *“Je n'ai jamais vu vraiment une différence notable (...) entre des taffs que j'ai pu faire, des taffs étudiants ou des taffs d'été, etc. et des boîtes de l'ESS.”* (Tom, 30, M, Master d'histoire Paris 1 Panthéon Sorbonne, Accompagnateur entrepreneurial , Association). Certains points communs entre les deux secteurs, comme le rapport à la hiérarchie, sont mis en évidence : *“Je pense que c'est pas propre à l'ESS que d'avoir un rapport plus détente avec la hiérarchie”* (Marc, 23, M, Master Action Humanitaire BioForce, Gestionnaire technique, Association). Cette vision est partagée par un second jeune travailleur en ESS : *« Typiquement, entre mon taff de pion et le taff que j'ai aujourd'hui, pour moi, il y a la même structure descendante et c'est tout.»* (Tom, 30, M, Master d'histoire Paris 1 Panthéon Sorbonne, Accompagnateur entrepreneurial , Association).

Le champ de l'ESS, aussi vaste et varié soit-il, est imbriqué dans le marché actuel, et en subit les règles et les conséquences. Le premier risque lié à cet “encastrement”⁹ est que l'ESS pourrait petit à petit s'éloigner de son modèle originel pour se rapprocher du modèle de l'économie dominante, ce qu'on appelle plus communément l'isomorphisme institutionnel. C'est le constat que fait Éric Bidet (2003) “il est vrai que la tendance à l'isomorphisme de la part d'organisations anciennes et l'orientation vers des secteurs d'activité et des fonctionnements inédits de la part de nouvelles organisations est une tendance forte des vingt dernières années”, soulevant une nouvelle fois le paradoxe d'une économie alternative et plurielle contrainte de ressembler au modèle dominant pour avoir un réel impact.

En effet, les primo-arrivant·e·s en ESS sont parfois amené·e·s à se demander ce qui différencie l'ESS du reste de l'économie privée marchande. *« Parce que c'est dans le social où il y a le plus d'arrêts, où il y a le plus d'absentéisme, où il y a le plus de personnes en burn-out. [...] C'est qu'il y a peu d'argent, donc on est tous en surcharge. Et parfois peu de reconnaissance en fonction des structures routées, je parle pas forcément de la mienne mais peu de reconnaissance et puis voilà des mauvaises conditions de travail donc c'est ça aussi le revers un peu de l'ESS»* (Maria, 22, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Chargée de mission de contrôle interne, Association). Ce témoignage d'une jeune salariée de l'ESS dans le social (ici, la question du logement) fait écho aux mauvaises conditions de travail et au rythme soutenu que peuvent rencontrer ses collègues du public et du privé, en EHPAD ou dans le secteur du handicap par exemple. Une nouvelle fois, on s'approche du “risque de banalisation des organisations de l'ESS”, évoqué par Francesca Petrella et Nadine Richez-Battesti “par rapport aux entreprises privées lucratives commerciales”.. Dans le secteur social, dont les services sont de plus en plus libéralisés, cette banalisation prend forme par la mise en place de dispositifs de régulation qui “dilue[nt] la mission d'intérêt général” (Petrella et Richez-Battesti, 2010) en centrant l'évaluation de la performance sur la satisfaction client·e et les démarches qualité plutôt que l'aspect relationnel. Ce dernier cas est

⁹ La notion d'encastrement a été proposée pour la première fois par Karl Polanyi, dans son ouvrage de 1944 (La Grande Transformation)

propre au secteur social, particulièrement fragile, mais la tendance à l'isomorphisme institutionnel est généralisable à l'ensemble de l'ESS. Ainsi, un adage bien connu dans le milieu de l'ESS, "statut ne vaut pas vertu", prend tout son sens dans le cas d'une jeune recrue qui décrit son association comme appartenant à *"l'ESS [uniquement] parce que c'est un statut associatif"* (Léa, 23, F, Master ESS, Université Lyon 2, Chargée de mission mobilité et transition écologique, Collectivité territoriale) et dont le dirigeant *"vient d'une grosse boîte de conseil [...], on a pas de logique de démocratie ouverte ou de gouvernance partagée. Pas du tout !"* conclut-elle.

Dans cette même logique, le poste très répandu de "chargé-e de mission", principalement valorisé pour l'autonomie, la responsabilité, la liberté et la marge de manoeuvre qu'il confère, laisse la porte ouverte aux dérives, où les missions demandées pourraient s'apparenter à celles de structures néo-libérales : on attend d'une personne qu'elle soit flexible et capable d'être efficace, peu importe la tâche qu'on lui confie. Cet intitulé de poste rappelle la qualité de "polyvalence" que l'on exige de plus en plus sur les appels à candidature, dans tous secteurs confondus, à mesure que les contrats deviennent de plus en plus précaires et les exigences de plus en plus élevées.

Les entretiens recueillis, nous amènent à constater le flou de la frontière entre travail en ESS et travail dans le secteur privé lucratif, révélant une possible dilution des principes fondamentaux de l'ESS, dans un contexte de marché du travail néo-libéral. Ce qui nous amène à soulever le paradoxe du rapport à l'argent chez les acteur-ice-s de l'ESS. Démontrant à nouveau l'incohérence entre les valeurs chères aux acteur-ice-s de l'ESS la réalité de ce secteur.

Hypothèse 1.1 : Lucrativité limitée, acapitalisme, personnes détachées de l'argent / paradoxalement recherche de financement, besoin d'argent, l'argent dans tous les esprits

Peut-on vraiment se désencastrer d'un monde où tout est interconnecté et régi par la finance ? Il ressort du discours des personnes entretenues un véritable détachement de la question des revenus *"sincèrement me faire du fric pour quoi faire ?"* (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association). Or, dès que la question des difficultés dans le secteur est abordée, l'élément le plus saillant est paradoxalement celle de l'argent, particulièrement à cause du manque de financement : *"on ne peut pas chercher de la lucrativité parce que c'est difficile à financer. Déjà c'est difficile de faire tourner la machine alors se faire du fric sur la machine c'est impossible"* (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association). Cette contradiction donne à voir les tiraillements au sein même de l'ESS et chez les personnes y évoluant. Ce sont ceux d'un secteur souhaitant *"aller en fait à contresens de la société actuelle dans laquelle on est"* (Sidonie, 26, F, Master Gestion et organisation des entreprises de l'ESS, Université Lyon 2, Chargée de déploiement Mentorat, Association) et de ses mécanismes qui régissent pourtant tout l'environnement de l'ESS et auquel elle ne peut

échapper. En effet, pour assurer la pérennité d'une structure ESS, il est essentiel de rester dans une course aux subventions pour garantir la continuité de son activité et l'employabilité de ses salarié·e·s. Or, s'il y a bien un problème c'est justement que ce manque de moyens empêche d'être sélectif·ve·s sur ces mêmes sources d'apports monétaires. Cela entraîne donc une incohérence entre les valeurs défendues par les OEES et celles des organismes privés les finançant, un important dilemme moral au sein de ce secteur, principalement causé par une baisse des subventions publiques. "La raréfaction des ressources publiques a d'ailleurs pour conséquence que l'on assiste à un rééquilibrage progressif vers des sources de financements privés" (Persais, 2017). Comprenons par là : les dons, les parrainages, les cotisations des adhérent·e·s ou encore la vente de prestations de services. Quoi qu'il en soit, le discours sur les valeurs est de peu de poids au regard de la vision instrumentale qui prévaut dans l'acquisition de ressources financières.". Face à la problématique du financement, les acteur·ice·s de l'ESS se divisent, est-il plus juste de privilégier la mission, en détournant son regard de ce qu'incarnent certaines entreprises privées mécènes, ou bien faut-il privilégier ces fameuses "valeurs de l'ESS" avant toute chose, parfois même au prix de postes salariés ? *"C'est ce qui m'a permis de financer mon poste en fait donc on est allé·e·s chercher de l'argent partout et nulle part quoi."* (Tom, 30, M, Master d'histoire Paris 1 Panthéon Sorbonne, Accompagnateur entrepreneurial , Association).

Cette sous-hypothèse révèle le dilemme des OEES à trancher entre des aspirations à des valeurs idéalistes, loin des préoccupations monétaires et le besoin impérieux de subvenir au coût de la mission. A nouveau, elle soulève des interrogations quant à la possibilité de considérer le champ de l'ESS comme distinct de celui du travail "classique".

Hypothèse 1.2 : Bonne connaissance des pratiques anormales du secteur mais acceptation de ces conditions, le sens du travail (valeurs) prend le dessus sur les conditions de travail.

S'il est si difficile d'identifier les contours de ce secteur, est-il alors même possible de le distinguer du reste de l'économie ? Puisqu'au cœur même du terrain, certaines personnes n'ont pas le sentiment, parfois pas même la notion, d'appartenir à un secteur de travail particulier, n'y aurait-il pas une impasse à en définir les frontières *"en fait, au début, je ne savais même pas ce que c'était l'ESS. C'est après coup que j'ai capté qu'on faisait de l'ESS. Et d'ailleurs, il y a plein de gens à qui tu parleras qui diront qu'il ne font pas de l'ESS."* (Paul, M, 25, DEUTS puis CIP, Conseiller professionnel en insertion, Association). Cette illusion constituerait alors un terrain favorable à la justification de conditions de travail injustifiables. *"Avant [mon salaire], c'était déjà aussi presque le SMIC quoi, quand j'ai commencé. [Mes parents] me disent "ce n'est pas normal". Moi je leur disais, franchement cet emploi là, il coche toutes les cases sauf le salaire et en fait j'ai pas de revendications salariales particulières parce que je n'ai pas un train de vie qui me fait beaucoup dépenser. [...] Ma priorité c'est l'humain et le sens"*. (Flavie, 25, F, Master GOESS, Université Lumière Lyon 2, Animatrice régionale zéro chômeurs, CRESS).

Au fond, de quel “sens” parle-t-on vraiment ? La question du sens dans le travail en ESS est remise en cause *“il ne faudrait pas voir non plus les personnes qui travaillent chez Total comme des personnes qui sont dénuées de sens. Leur travail a un sens pour eux et je vois pas en quoi on aurait plus de sens à travailler dans l'économie sociale et solidaire.”* (Tom, 30, M, Master d'histoire Paris 1 Panthéon Sorbonne, Accompagnateur entrepreneurial , Association). Caractériser le champ de l'ESS par son utilité seule est peut être un écueil comme le souligne Diane Rodet *“cette conception de l'utilité sociale ne distingue pas l'ESS du marché et de l'Etat et place cette dernière dans une position dangereuse”*¹⁰.

La loi ESS 2014 dont l'un des principaux enjeux est de définir les frontières d'un secteur qui serait homogène, participe-t-elle à maintenir l'illusion d'un monde à part, dans une société où tout est interconnecté et encastré ? Penser tout un pan de l'économie comme allant à contre-courant d'une idéologie capitaliste, lucrative, prônant la consommation, voire la surconsommation est-il vraiment réaliste ? Là encore, nous retrouvons une posture incohérente, où la mesure de l'économie sociale et solidaire reste monétaire et quantitative, dans un secteur qui se voudrait sortir de cette logique dénuée de “sens”. D'autant plus que c'est un secteur qui repose majoritairement sur des financements publics et privés, qu'il n'est possible d'obtenir que parce que ces structures participent au capitalisme marchand. A ce compte là, institutionnaliser l'ESS pourrait même favoriser des pratiques anormales (traduites dans des conditions de travail exposant particulièrement les individus aux risques psychosociaux du travail). Cette loi permettrait une sorte de “validation” du statut ESS de structures ne respectant pas ses valeurs de bien-être, bienveillance etc *“le burn-out dans le milieu associatif il est très présent”* (Sidonie, 26, F, Master Gestion et organisation des entreprises de l'ESS, Université Lyon 2, Chargée de déploiement Mentorat, Association). Suffisamment imprécise pour être revendiquée par une multitude d'acteurs allant des *“entrepreneur·euse·s de morale”* du monde associatif aux *entrepreneur·euse·s sociaux/ sociales et citoyen·ne·s* du monde capitaliste et suffisamment performative pour laisser penser que les pratiques qu'elle regrouperait sont autonomes, l' *“économie solidaire”* semble ainsi avoir été élaborée pour donner une illusoire homogénéité à un champ aussi hétérogène qu'hétéronorme. [...] Il faut donc en finir avec l'enchantement d'un monde associatif pris pour ce qu'il n'est pas ” (Hély, 2008).

Les entretiens nous donnent à voir une réalité pas toujours si différente du monde de l'entreprise privée et lucrative. A titre d'exemple, les inégalités de genres dans l'emploi se perpétuent : *“Je me souviens j'avais lu un article sur les statistiques dans l'ESS au niveau des salariées, les femmes sont surreprésentées, sauf quand on va dans les fonctions de direction où ça s'inverse.”* (Flavie, F, 25, Master ESS à Lyon 2, Animatrice Régionale Zéro Chômeur à la CRESS).

S'il est impossible de tracer une frontière claire et non équivoque entre ces deux mondes du travail, il pourrait cependant être vertueux de parfois s'inspirer du fonctionnement des entreprises lucratives, offrant souvent de meilleures conditions de travail et plus généralement

¹⁰ Rapport de la conférence sur l'évolution de l'impact social, Mardi de l'ESS, octobre 2023

une qualité de vie au travail supérieure. *“Sur les pratiques de syndicalisation, les associations sont [aussi] très peu syndiquées [...] Je pense que c’est une vraie question.”* (Théo, 23, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association). En effet, “la création d’emplois [en ESS] s’est accompagnée d’un affaiblissement du pouvoir syndical, d’un développement des formes d’emploi « non standard » et d’une intensification du travail (Davoine, Erhel, 2007)”. Ceci illustre bien que l’ESS n’est pas un secteur tout à fait à part et ne doit pas se rendre imperméable à des pratiques vertueuses trouvées dans le secteur lucratif. De même il est indéniable que le secteur privé lucratif peut se permettre d’offrir des conditions et une qualité de vie au travail bien plus favorable au bien-être des salarié·e·s, n’étant pas en permanence dans une “course aux financements, comme nous l’explique Louise : *“Dans l’ESS, il y a quand même ce truc de, attention, si jamais tu ne vas pas choper l’appel à projet, on peut mettre un terme à ton CDI. C’est quand même une sacrée pression. Donc... Et moi, il y a deux mois où j’ai été payée en retard [...] Dans le privé, on essaye aujourd’hui de faire de la RSE, de prendre soin de ses salariés pour les garder parce que le marché de l’emploi est tellement tendu que tu es obligé de tout faire pour garder tes salariés. Alors que l’ESS pour l’instant le bien-être du salarié, c’est quoi ça ... ça n’existe pas le bien-être du salarié”* (Louise, 25, F, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des bénévoles, Association).

En fin de compte, plutôt que de chercher à maintenir une frontière rigide entre l’ESS et le secteur privé, il est suggéré de trouver un équilibre entre les valeurs fondamentales de l’ESS et certaines pratiques efficaces observées dans le secteur privé, afin de promouvoir un environnement de travail plus juste et durable dans l’ESS. En effet, comme en témoigne le tableau ci-dessous¹¹, les indices relatifs à la qualité de l’emploi ne sont pas meilleurs en ESS. Si l’on fait la moyenne de l’ensemble des critères sur lesquels les types d’organisations ont été évaluées, elle est même derrière avec un total de 38% de satisfaction par rapport aux secteurs privé (41%) et public (52%). Bien qu’elle soit exemplaire en termes d’organisation du travail, de formation et de développement des compétences, elle pourrait travailler à l’augmentation de ses rémunérations, à la sécurité de l’emploi, aux conditions de travail ainsi qu’à la santé et à la sécurité au travail.

¹¹ RICHEZ-BATTESTI, N., PETRELLA, F., & MELNIK, E. (2011). Quelle contribution de l’ESS à l’accès et au maintien dans l’emploi?. *Crise, inégalités et pauvretés*, 181.

Type d'organisation (secteur)	Satisfaction, rémunération et autres avantages	Organisation du travail et équilibre vie familiale	Flexibilité et sécurité de l'emploi	Formation et développement des compétences	Insertion et accès au marché du travail	Conditions de travail	Santé et sécurité au travail	Relations professionnelles	TOTAL
Coopératives	0,65	0,89	0,58	0,91	0,24	0,73	0,62	0,25	0,61
Associations	0,27	0,61	0	0,47	0,67	0,26	0,15	0,2	0,33
Mutuelles	0,69	1	0,57	0,79	0,04	0,88	0,24	0,34	0,57
Fondations	0,38	0	0,11	0,99	0,75	0,39	0,64	0,57	0,48
Ensemble ESS (moyenne pondérée)	0,35	0,65	0,11	0,56	0,57	0,36	0,23	0,23	0,38
Ensemble ESS (moyenne simple)	0,5	0,63	0,32	0,79	0,43	0,57	0,41	0,34	0,5
Privé hors ESS	0,35	0,6	0,67	0,23	0,25	0,49	0,58	0,07	0,41
Public hors ESS	0,85	0,48	0,27	0,45	0,6	0,45	0,31	0,77	0,52

L'indice pondéré de l'ensemble de l'ESS est calculé comme la moyenne pondérée sur les effectifs 2006 (Gaudron, 2009). Parmi les OEES, le secteur associatif reste le principal employeur, avec 78 % des effectifs salariés. Les coopératives, les mutuelles et les fondations emploient respectivement 14 %, 5 % et 3 % de l'effectif total de l'ESS. Ainsi, les coefficients de pondération accordés étaient 78 % pour les associations, 14 % pour les coopératives, 5 % pour les mutuelles et 3 % pour les fondations.

Les indices dans ce tableau ont uniquement pour vocation une comparaison relative permettant un classement par ordre croissant de la qualité de l'emploi. Les écarts absolus entre les scores ne doivent pas être interprétés.

Tableau n° 1 - les Critères de qualité de vie au travail en fonction du type d'organisation

Nous avons exploré les limites entre les champs de l'économie sociale et solidaire et le secteur privé lucratif, faisant apparaître les similitudes dans les conditions de travail et les défis de l'ESS quant au maintien de ses valeurs malgré le fonctionnement au cœur d'un environnement économique complexe. Les tiraillements entre idéaux de solidarité et les réalités financières sont ici mis en lumière, traduisant la question de la pertinence de la distinction entre les deux secteurs. A la lumière de ce que nous venons d'étudier, nous allons à présent parcourir les perspectives de carrière et ambitions futures des primo-arrivant·e·s sur le marché de l'emploi en ESS. Il s'agira ici de faire apparaître ce qui les motive à poursuivre, ou non, leur engagement dans un secteur confronté à de si nombreux défis.

C. De nouvelles perspectives de carrière en conséquence

S'il est clair, au vu des observations précédentes, que le secteur de l'ESS peut engendrer des difficultés majeures, par la désillusion de certain·e·s candidat·e·s quant à une économie dite "différente" mais qui ne le serait pas dans les faits, ou par une exigence trop importante pour être bien gérée par toutes et tous, il est intéressant de s'intéresser aux décisions des primo entrant·e·s quant à leur avenir pour conclure.

Le profil des interviewé·e·s est souvent défini par des valeurs fortes et sur lesquelles ils ne peuvent transiger, un idéalisme sur des idées sociales d'entraide, de rejet du libéralisme et du

capitalisme : *“J’avais besoin d’un peu plus de sens pour me lever le matin parce que à cette époque là j’étais un peu flemmard et me lever pour du commerce classique en faite pour juste faire de la vente ça m’intéressait pas forcément”* (Etienne, 25, M, Master Management des organisations de l’ESS, Université Grenoble Alpes, Chargé d’accompagnement entrepreneurial social, Association). Ces idées les mènent à penser différemment des salarié·e·s du secteur plus classique, qui se basent quant à elleux sur des motifs davantage de sécurité d’emploi pour envisager leur carrière (cf tableau ci-dessus) Ces différences dans les convictions expliquent en partie le choix de l’ESS sur le long terme, malgré les réticences qu’iels peuvent avoir suite à leur première expérience. L’impression d’être utile et de participer à rendre le monde meilleur est une raison qui peut remplacer un confort financier qui serait plus important hors du secteur de l’ESS : *“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, comme la satisfaction morale d’accomplir un projet d’utilité sociale, viennent compenser une rémunération plus faible”* (Dussuet et al., 2007).

Le secteur de l’ESS est un secteur où le manque de moyens et la charge de travail peuvent être très compliqué·e·s à encaisser, surtout pour un·e primo-entrant·e qui ne connaît par définition pas les pratiques du secteur : *“Enfin moi en tout cas dans ma structure c’est pas forcément le cas mais y a beaucoup d’associations voilà le budget c’est ce qui conditionne leur valeurs. Voilà faut avoir l’argent pour pouvoir faire les choses qu’on veut faire et voilà donc le temps, l’énergie, l’argent et puis plein d’autres choses qui font qu’on ne peut pas mener à bien correctement nos valeurs et nos missions quoi.”* (Kyan, 25, M, Master ESS Université Lumière Lyon 2, Responsable des clauses sociales, Association). Cette observation plutôt négative et à nuancer par la première expérience, la plupart du temps positive dans le ressenti : *“il y a une empathie et ça c’est une vraie richesse pour le coup, qui fait que je me sens bien dans le travail où je suis parce que si un jour j’exprime du mal être, je sais que je peux au moins l’exprimer avec les personnes autour de moi”* (Mathieu, 25, M, Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale, IEP Lyon, Animateur de la Communauté, Association). Il est intéressant de se poser la question des raisons qui engendre ce sentiment. Si les convictions et les valeurs peuvent jouer un rôle central dans le choix du projet professionnel, les personnes ne sont pas pour autant obnubilées par l’impact social et environnemental de leur travail.

Il s’avère qu’après ces premières expériences, le choix de l’organisation sur le long terme repose davantage sur l’expérience humaine que sur la mission qui est confiée *“c’est vrai que quand on connaît l’institution et qu’on sait qu’elle fonctionne, qu’on s’entend bien avec ses collègues forcément ça joue pour candidater sur sur ce poste”* (Nina, 23, F, DUT carrière sociale en IUT, Éducatrice spécialisée dans la protection de l’enfance, Association). Pour des personnes, nous l’avons vu, souvent engagées, il reste que les relations humaines finissent souvent par être le facteur le plus important dans la décision de rester ou non dans leur organisation. Cette observation pourrait montrer un certain pragmatisme sur le long terme. Certes il est important d’avoir une mission qui corresponde avec ses valeurs, mais ce n’est

pas le seul critère, le confort d'une organisation saine reste tout de même une donnée importante.

Le·la primo-entrant·e n'est cependant pas à l'abri des dynamiques de recrutement qui caractérisent le secteur de l'ESS, iel n'est pas le·la seul·e à décider de sa situation. Dans un secteur, encore et toujours, en manque de moyens financiers, les organisations peuvent être plus frileuses à engager sur le long terme et se tournent davantage vers des stages, alternances, mais également des CDD. Pour la CRESSIDF, 78% des emplois dans l'ESS en région ile de France sont en CDI avec 11% de CDD, contre 88% avec 6% de CDD pour le secteur privé hors ESS. Il est intéressant de comprendre comment les principaux·les intéressé·e·s s'adaptent à cette situation et comment les perspectives d'avenir peuvent évoluer en fonction *“parce que même je ne suis pas du tout fermée à l'idée de travailler en collectivité par exemple. Et ya pas mal de postes qui sont ouverts aux non fonctionnaires et c'est des CDD de trois ans et ça me va, c'est ok, sans problème”* (Camille, 25, F, diplôme de Solidarité Transition Durable, Institut catholique de Paris, Cheffe de projet, Association).

Si le flou d'un avenir sur le long terme semble ouvrir le champ des possibilités et des envies pour ces primos-entrant·e·s dans l'ESS, leur état d'esprit peut-il être dû à une réserve à s'engager sur le long terme pour une même organisation? *“Non voulais je voulais un CDD, moi ça me faisait flipper un CDI, je trouvais ça très bien. Je le voyais un peu comme une prison, j'avais peur que je puisse pas revenir en arrière, qu'au final ce soit plus enfermant que sécurisant. Maintenant que ça fait 6/7 ans que je travaille, je me rends compte que c'est pas tout à fait ça, mais en premier emploi je trouvais ça rassurant que ce soit un CDD.”* (Chloé, 24, F, Master ESS, Université Lumière Lyon 2, Cheffe de projet adjointe, Université). Il semble donc que la stabilité d'un emploi en CDI puisse ne pas être un critère important dans le choix d'un travail. La sécurité devient alors synonyme d'un manque de liberté, qui fait peur.

Cependant ce choix de la liberté peut être apparenté à un choix de cœur, la jeunesse permet davantage de se préoccuper de ses envies en ayant moins de responsabilité. Mais avec le temps, avec la création d'une famille ou l'envie de se poser, on peut se demander si ce modèle peut être appliqué à une personne dont les besoins sont différents des primos-entrant·e·s interrogé·e·s *“Surtout, l'analyse de ces entretiens révèle que le véritable plancher de salaire acceptable se réfère moins au poste visé, ou encore au niveau de diplôme obtenu, mais bien à leurs besoins spécifiques à chaque période du cycle de vie”* (Lanciano et al., 2020). Si cette augmentation des besoins financiers va à l'encontre d'une philosophie souvent décroissante chez les personnes, on peut se demander si cette perspective d'avenir plus terre à terre est bien identifiée et apparaît dans les préoccupations à long terme. *“Même si tu as envie de tout donner pour le sens et que tu as envie de faire des choses pour la société, bah fin c'est hyper cliché mais il faut bien nourrir sa famille, etc”* (Etienne, 25, M, Master Management des organisations de l'ESS, Université Grenoble Alpes, Chargé d'accompagnement entrepreneurial social, Association). L'ESS peut donc être un choix difficile à assumer, mais ces personnes vont souvent placer leurs convictions au premier plan *“mais en tout cas, c'est clair et net que jamais je n'irai en le privé, privé en tant que tel.*

Privé, voilà. Aujourd'hui, je suis contre le modèle capitaliste de manière générale, que ce soit personnel ou professionnel, et pour moi, c'est vraiment contre mes valeurs, donc je n'irai jamais dans ce secteur-là.” (Céline, 25, F, Master Economie de développement et développement international, Sciences Politiques Toulouse, Chargée d’animation, Pôle entrepreneurial de la métropole de Lyon).

Le choix du secteur de l’ESS est un choix par conviction qui s’accompagne de concessions nécessaires pour travailler dans un secteur aux conditions souvent précaires. Cela peut aller du salaire au type de contrat par exemple. Néanmoins, les primos-entrant·e·s vont avoir tendance à se concentrer davantage sur des valeurs en phase avec celles de l’ESS pour persister dans ce secteur. Le choix de rester dans une même organisation se fait quant à lui plutôt sur le prisme des relations au travail. S’ils espèrent rester sur le long terme, il est compliqué de s’imaginer un avenir sur le long terme dans un secteur aussi précaire.

Conclusion

Cette enquête qualitative avait pour but de comprendre davantage si l'ESS, qui est une économie énoncée alternative engendrait une insertion en premier emploi alignée aux spécificités du domaine.

Nous avons dans un premier temps pu vérifier que l'ESS, que nous rattachions à un imaginaire incluant une certaine typologie de valeurs (solidarité, écoute, empathie, bienveillance, progrès...), attire bel et bien des individus ayant un attrait quasi vocationnel voir militant et de part leurs origines familiales (ou en opposition à ce dernier) et leur expériences antérieures. En revanche il serait faux de faire de ce constat une généralité car nous avons pu vérifier de part nos apports bibliographiques et empiriques que la quête de sens professionnel, se définissant par un sentiment d'utilité, de qualité de vie au travail et d'épanouissement intellectuel n'est pas inhérente à l'ESS mais plutôt un effet générationnel. De plus nous avons observé que des enquêté·e·s sont orienté·e·s vers ce domaine sans réelle conscientisation de sa définition, de ses principes et aspirations. Ce premier point met en lumière la diversité des origines des individus travaillant dans l'écosystème de l'ESS et des pluralités idéologiques ayant pour principal terreaux la filiation ou la rupture avec les idées politiques des milieux de socialisation primaire et secondaire et des expériences extrascolaire (bénévolat, service civique, emploi hors ess, etc).

Nous avons tout de même retenu qu'une majorité des enquêté·e·s avaient la volonté de s'orienter vers un domaine répondant à des valeurs précises et avons voulu vérifier si cette quête de valeur restait une source de motivation principale face aux potentielles pressions de l'insertion professionnelle. Il a été observé qu'une grande partie des enquêté·e·s voyaient leur formation universitaire comme un investissement sur le long terme, leur permettant d'accéder plus aisément à l'emploi. Les attentes par rapport à cet emploi étant tout de même spécifiques aux principes de l'ESS, avec la volonté qu'il ait un impact positif dans les sphères sociale et environnementale et que les conditions de travail en particulier les relations humaines y soient bonnes. Le parcours d'insertion professionnelle ne semble pas dénoter des parcours d'insertion plus classique, l'expérience professionnelle (stage/alternance) et le réseau étant nettement valorisés par les structures recruteuses. La majorité des insertions semblent s'être faite de manière assez simple, souvent dans une continuité alternance-premier emploi. Cependant, une difficulté inhérente au domaine de l'ESS se laisse déjà deviner : l'incapacité financière de certaines structures à embaucher leur alternant.

En effet, les convictions et les ambitions, malgré une conscientisation importante de la réalité de terrain par la majorité des enquêté·e·s se heurtent à la réalité de la précarité économique que subissent une partie des OESS. Chez les jeunes travailleurs/travailleuses, les valeurs et les ambitions d'impact restent prédominantes dans leurs discours. Les expériences de premier emploi apparaissent positives surtout en termes de qualités humaines. La source d'incertitude et d'insécurité première des enquêté·e·s étant les conditions de travail en termes d'investissement de temps et de précarité économique pouvant devenir problématique à

l'échelle de perspectives plus lointaines temporellement parlant. Il paraît intéressant d'ouvrir la discussions à des personnes ayant plus d'ancienneté professionnelle dans une structure de l'ESS afin d'en apprendre davantage sur les potentielles perspectives d'évolution de carrière et d'état d'esprit des travailleurs/travailleuses du domaine.

Bibliographie

- Becker, H. S. (2000). L'enquête de terrain : Quelques ficelles du métier. *Sociétés Contemporaines*, 40(1), 151-164. <https://doi.org/10.3406/socco.2000.1818>
- Bidet, É. (2003). L'insoutenable grand écart de l'économie sociale Isomorphisme institutionnel et économie solidaire. *Revue du MAUSS*, 21(1), 162-178. <https://doi.org/10.3917/rdm.021.0162>
- Cnam. (s. d.). *Des candidat.es sans illusion : Les nouveaux.elles diplômé.es de l'ESS face au marché du travail | CEET | Cnam*. CEET; Cnam. Consulté 15 mars 2024, à l'adresse <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/des-candidat-es-sans-illusion-les-nouveaux-elles-diplome-es-de-l-ess-face-au-marche-du-travail-1153674.kjsp?RH=1507626697168>
- Combes-Joret, M., & Lethielleux, L. (2018). IX. L'organisation du travail : L'impensé des entreprises de l'économie sociale et solidaire. In *GESS* (p. 187-202). EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.bejib.2018.01.0187>
- Cottin-Marx, S. (2020). Les relations de travail dans les entreprises associatives. Salariés et employeurs bénévoles face à l'ambivalence de leurs rôles. *La Revue de l'Ires*, 101-102(2-3), 29-48. <https://doi.org/10.3917/rqli.101.0029>
- Cusset, P.-Y. (s. d.). *Les jeunes sont-ils sacrifiés par la protection sociale ?* Consulté 20 mars 2024, à l'adresse <https://www.strategie.gouv.fr/publications/jeunes-sacrifies-protection-sociale>
- Davoine, L., & Erhel, C. (2007). *La qualité de l'emploi en Europe : Une approche comparative et dynamique*. <https://shs.hal.science/halshs-00272017>
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job : A Study of Contacts and Careers* (2d edition, Éd.). University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/G/bo3636056.html>

- Hély, M. (2008). L'économie sociale et solidaire n'existe pas. *La Vie des idées*.
<https://laviedesidees.fr/L-economie-sociale-et-solidaire-n-existe-pas>
- Jackson, M. O., & Rogers, B. W. (2007). Meeting Strangers and Friends of Friends :
 How Random Are Social Networks? *American Economic Review*, 97(3), 890-915.
<https://doi.org/10.1257/aer.97.3.890>
- Kerleau, M., Laguérodié, S., & Outin, J.-L. (2011). *Crise, inégalités et pauvretés :
 XXXIes Journées de l'Association d'économie sociale*. Presses univ. de Louvain.
La politique, une affaire de famille(s) ? | Cairn.info. (s. d.). Consulté 20 mars 2024, à
 l'adresse
<https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2011-4-page-31.htm>
- Lanciano, E., Lima, L., & Rodet, D. (2020). Des candidat.es sans illusion : Les
 nouveaux.elles diplômé.es de l'ESS face au marché du travail. *Connaissance de
 l'emploi*. <https://shs.hal.science/halshs-02524311>
- Les fondements théoriques du concept de capital humain—Sciences économiques et
 sociales*. (s. d.). Consulté 20 mars 2024, à l'adresse
<http://ses.ens-lyon.fr/ses/articles/les-fondements-theoriques-du-concept-de-capital-humain-partie-1--68302>
- Les réseaux européens de l'ESS* | Avise. (s. d.). Consulté 20 mars 2024, à l'adresse
<https://www.avise.org/comprendre-ess/economie-sociale-solidaire-ess-acteur-europe>
- Maisonnasse, J., Melnik, K., Petrella, F., & Richez-Battesti, N. (2010a). *Quelle qualité de
 l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ?* (p. 254) [Report, Laboratoire
 d'économie et sociologie du travail (LEST) ; Aix-Marseille Université (AMU)].
<https://shs.hal.science/halshs-02960049>
- Maisonnasse, J., Melnik, K., Petrella, F., & Richez-Battesti, N. (2010b). *Quelle qualité de
 l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ?* (p. 254) [Report, Laboratoire
 d'économie et sociologie du travail (LEST) ; Aix-Marseille Université (AMU)].
<https://shs.hal.science/halshs-02960049>

Mark Granovetter. (2021). In *Wikipédia*.

https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Mark_Granovetter&oldid=182996844

MERLIN, F., & WIERUP, E. L. (2022). *Sortants du supérieur : Le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion* [Html,pdf]. 4 pages, 487 Ko.

<https://doi.org/10.57706/CEREQBREF-0426>

Persais, É. (2017). L'Entreprise Sociale et Solidaire, ou la nécessité de changer de paradigme. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 128(2), 79-92.

<https://doi.org/10.3917/geco1.128.0079>

Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire. Thomas Coutrot, Coralie Perez, Paris, Seuil, coll. « La République des idées », 2022, 139 p. (2022). *Travail et emploi*, 168(1), 1k-14.

Richez-Battesti, N., Petrella, F., & Gianfaldoni, P. (2012). *Travail, organisations et politiques publiques : Quelle soutenabilité à l'heure de la mondialisation ?*. XXXIles Journées de l'Association d'économie sociale. Presses univ. de Louvain.

Richez-Battesti, N., Petrella, F., & Melnik, E. (2011). Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? Premiers résultats sur données françaises.

RECMA, 319(1), 57-77. <https://doi.org/10.7202/1020807ar>

Riutort, P. (2013). La socialisation. Apprendre à vivre en société. In *Premières leçons de sociologie* (p. 63-74). Presses Universitaires de France.

<https://www.cairn.info/premieres-lecons-de-sociologie--9782130620396-p-63.htm>

Schultz, T. W. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583. <https://doi.org/10.1086/258393>

valeur—Définitions, synonymes, prononciation, exemples | Dico en ligne Le Robert. (s. d.). Consulté 2 mars 2024, à l'adresse

<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/valeur>

(S. d.). Consulté 20 mars 2024, à l'adresse

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK
Ewjy-tS8j4OFAxVOVqQEHPaCJoQFnoECA4QAw&url=https%3A%2F%2Fwww.st](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjy-tS8j4OFAxVOVqQEHPaCJoQFnoECA4QAw&url=https%3A%2F%2Fwww.st)

strategie.gouv.fr/publications/jeunes-sacrifies-protection-sociale&usg=AOvVaw05htafo2MhbGFyJN6NFwx&opi=89978449

Annexes

Annexe n° 1 - Tableau de l'échantillon	p.48
Annexe n°2 - Tableau de Codage	p.49

Annexe n° 1 - Tableau de l'échantillon

Groupe	Prénoms fictifs	Code de l'entretien	Interviewé par	Sexe	Âge	Nom de l'établissement de formation	Intitulé de la formation	Statut de l'école	Type de contrat de travail	Type de structure employeur	Secteur d'activité	Intitulé de poste
A	Sidonie	AE1	Alexia	F	25	Université Lyon 2	Master Gestion et organisation des entreprises de l'ESS	Public	CDD	Association	Accompagnement des jeunes	Chargée de déploiement Mentorat
A	Flavie	AE2	Jeanne	F	25	Université Lyon 2	Master ESS (GOESS)	Public	CDI	Association	Accompagnement à la réinsertion professionnelle	Animatrice Régionale Zéro Chômeur
A	Mathieu	AE3	Justine	M	25	IEP (Science Po Lyon)	Master Développement et ingénierie de projet et de coopération internationale (DICPI)	Public	CDD	Association	Accompagnement de personnes précaires à trouver un hébergement temporaire chez les bénévoles	Animateur de la communauté chez J'accueille
B	Léa	BE1	Alessia	F	23	Université Lyon2	Master ESS	Public	CDD	Collectivité territoriale	Transition écologique	Chargée de mission Mobilités et transition écologique
B	Manon	BE2	Paula	F	27	Sup'écodidaire	Master en transition écologique, solidaire et citoyenne	Privé	CDI	Association	Accompagnement des jeunes	Coordinatrice opérationnelle
B	Camille	BE3	Emma	F	25	Institut catholique de Paris	Master ESS	Privé	CDD	Association	Recherche / Laboratoire d'innovation partenariale	Cheffe de projet "Jeunes et Territoires 2050"
C	Emma	CC1	Noé	F	27	Ecole 3A	Master Innovation sociale	Privé	CDI	Association	Restauration	chargée des partenariats
C	Chloé	CC2	Youna	F	24	Université Lumière Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Université	Formation	Cheffe de projet adjointe
C	Chloé	CC2	Youna	F	24	Université Lumière Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Université	Formation	Cheffe de projet adjointe
C	Lucas	CC3	Josselin	H	26	Université Lyon 2	Master ESS	Public	CDD	Association	Accompagnement innovation sociale	chargé de mission
D	Théo	DE1	Robin	M	23	Université Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Association		Responsable des bénévoles
D	Marc	DE2	Anna	M	23	Bioforce	Master Action humanitaire	Privé	Alternance	Association	Logement	Gestion technique
D	Céline	DE3	Benjamin	F	25	Science Po Toulouse	Master Economie de développement et développement international	Public	CDI	Pôle entrepreneurial de la métropole	Entrepreneuriat	Chargée d'animation
E	Antoine	EE2	Kilian	H	25	Université Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Association	Aide à la mobilité	Chargé de mission mobilité internationale
E	Tom	EE3	Yan	H	26	Paris 1 Panthéon Sorbonne	Maîtrise Histoire	Public	CDI	Association	Accompagnement entrepreneurial	(non renseigné)
E	Kyan	EE1	Pierre	H	Non renseigné	Université lumière lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Association		Responsable des clauses sociales
F	Louise	FE1	Céline	F	25	Université Lumière Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Association	Transition énergétique	Responsable des bénévoles
F	Etienne	FE3	Laura	H	25	Université Grenoble Alpes	Master Management des organisations de l'ESS	Public	CDD	Association	Entrepreneuriat	Chargé d'accompagnement entrepreneuriat social
F	Noa	FE2	Mignone	H	25	Université Lumière Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Association employeuse	Accompagnement entrepreneurial	Chargé d'accompagnement
G	Nina	GE1	Léa	F	23	IUT	DUT carrière sociale	Public	CDI	Association	Protection de l'enfance	Educatrice spécialisée
G	Paul	GE3	Evan	H	25	Non renseigné	DEUTS puis CIP	Public	CDI	Association	Insertion	conseiller professionnel en insertion
G	Lola	GE2	Fatima	F	35	Arobase	Formation ESS	Privé	CDI	Coopérative	Insertion	chargé d'accompagnement social et professionnel
H	Pauline	HE1	Tom	F	Non renseigné	Université Lyon 2	M2 gestion des organisations de l'ESS	Public	CDI	Association	Education populaire	Chargé de projet
H	Maria	HE2	Khaoula	F	23	Université Lyon 2	Master ESS	Public	CDI	Association	Logement	Chargé de mission contrôle interne

Annexe n°2 - Tableau de Codage

Catégorie	La construction du parcours universitaire et professionnel de l'individu en ESS		
Propriétés	Échanges bénéfiques	Motivations	Recherche d'emploi
Étiquettes	Apport de l'entourage Champ de l'ESS Echange avec des professionnels	Aspirations professionnelles Valeurs personnelles (<i>Quid les valeurs personnelles ne sont pas nécessairement énoncées par l'individu mais palpables dans sa manière de s'exprimer</i>).	Parcours formation Apport de la formation Apport du stage Remplacement Processus recrutement

Catégorie	Le retour d'expérience du premier emploi		
Propriétés	Les outils (pour exercer les missions)	Satisfaction	Difficultés
Étiquettes	Compétences comportementales Compétences techniques	Satisfaction relations Satisfaction missions Satisfaction structure Valeurs ESS	Manquement aux valeurs Difficultés institutionnelles Difficultés des missions Dépendance avec plusieurs acteurs Manque de moyens Temps personnel

Catégorie	L'expérience du premier emploi sur le choix de carrière		
Propriétés	Réflexion sur l'avenir	Conciliation	Gestion des émotions <i>(complexité liée aux métiers du social ?)</i>
Étiquettes	Insatisfaction Motifs potentiels pour changer d'emploi Questionnement Appréhension	Vie professionnelle et vie personnelle Confrontation formation et réalité professionnelle Temps personnel	Frustrations Résilience Violence