



« Recherche de sens et pragmatisme : qu'attendent les jeunes de l'économie sociale ? »

Le Centre des Jeunes Dirigeants et Acteurs de l'Economie Sociale lance un groupe de réflexion autour de la thématique « Jeunes et diversité ». Ci-dessous le compte-rendu du premier café-débat du 17 avril 2008.

Présentation du débat

En introduction, Frédéric Massot, président du CJDES, a réaffirmé l'objectif du CJDES : rôle de catalyseur de la construction collective, de transmission de valeurs de l'économie sociale (ES).

L'enjeu du débat et de la réflexion menée par le groupe de travail « jeunes » part de deux postulats « Donner du sens à son travail » et le fait que les entreprises de l'ES sont confrontées au processus de renouvellement de leurs ressources humaines d'ici 5 ans.

Le thème de cette première rencontre : « **recherche de sens et pragmatisme : qu'attendent les jeunes de l'ES ?** »

1) Comment définir le thème du débat , notamment le public « jeunes » ?

Plusieurs questionnements se posent au sein même de la définition du thème :

Sur quelle définition du mot « jeune » s'entend-t-on ?

Le contexte sociétal actuel a tendance à faire du public jeune un public limite fantasmé.

Doit-on parler de « Jeunes diplômés », de « jeunes en insertion » ?

Il est difficile de se mettre d'accord sur ce qu'est la jeunesse aujourd'hui car il ne s'agit pas nécessairement d'une définition générationnelle.

Ne peut-on définir la jeunesse en tant que passage/période d'apprentissage des valeurs citoyennes, comme un temps de construction identitaire qui ne se rattache finalement pas à une classe d'âge précise ?

D'autres interrogations portent sur les lieux où toucher ce public ? Faut-il nécessairement les toucher dans le cadre des formations (école primaire, lycées, Université, écoles...), ne peut-on envisager dans le cadre d'une définition large du public et différente d'une définition générationnelle d'imaginer les sensibiliser à l'ES à travers d'autres objets et espaces comme les logiciels libres, la musique, la mode ?

La question n'est pas tant de définir qui sont « les jeunes » mais de porter notre réflexion sur la relation entre les jeunes et les autres, la transmission des savoir-faire et de l'engagement entre les générations, la question de la représentation de la diversité au sein de l'ES.



2) Constats et témoignages :

A travers les témoignages des participants, on s'aperçoit que les politiques de recrutement actuels au sein des entreprises de l'ES restent relativement traditionnelles. De même, les jeunes cherchent avant tout un métier, un poste correspondant à leur profil de formation.

Cela peut s'expliquer par le fait que les valeurs défendues par l'ES sont soit peu communiquées à l'extérieur, soit utilisées telle une démarche « corporate », marketing. Les entreprises proposent des métiers, des postes et une fois les personnes intégrées au sein des entreprises, une transmission interne des valeurs de l'ES peut avoir lieu. C'est pourquoi, au sein même des entreprises de l'économie sociale, les salariés ne connaissent pas toujours ce qu'elle représente et ce qu'elle est. De nombreux salariés participent à l'ES sans le savoir.

Une des difficultés de communication extérieure sur les recrutements est notamment de transmettre les idées de projet et d'engagement. Cela est notamment à mettre en relation avec le fait qu'un jeune sort de l'enseignement supérieur, cherche un poste qui correspond à un profil.

Pourtant, paradoxalement, l'engagement a toujours été l'une des caractéristiques de la jeunesse et de nombreuses études montrent que les jeunes et de nombreux actifs cherchent davantage à concilier leur engagement et leur travail.

Cas pratiques, exemples :

- *Témoignage d'une personne dite « en difficulté » d'insertion (milieu de la toxicomanie) : L'ES est ce qui lui redonne du sens ! Il faut faire connaître un éventail de choix afin de permettre à certains de ne pas sombrer dans la désespérance.*
- *Témoignage d'un jeune diplômé ES : Au départ, souhait de travailler dans une MJC, dans l'éducation populaire... Licence en poche, tout le monde est embauché au bout de 6 mois mais seulement dans le réseau du directeur de formation. Problème de stéréotype !*

3) Cinq pistes de travail possibles :

- Travailler sur **des gabarits, des profils spécifiques de poste plus en phase entre les compétences attendues et les projets et valeurs défendus par l'ES.**
- Travailler sur **la communication des entreprises employeurs de l'ES** car il y a peu d'affichage extérieur de ces valeurs et peu d'entreprises de l'ES prennent de positions sur des problématiques sociétales actuelles.

Les freins à cette démarche sont par exemple que certaines structures, telles que les coopératives, ne se reconnaissent pas dans l'ES et que la taille de l'entreprise, notamment pour les plus grosses entreprises, peut être une des limites à une telle exigence.

- Travailler sur les **relations entre l' Economie sociale et les entreprises classiques, notamment les rapports qu'ont les professionnels sur ces profils d'entreprises :**

Attend-t-on plus de **compétences** au sein de l'ES que dans les entreprises classiques ? L'économie sociale est-elle réellement une voie différente et alternative face à l'économie capitaliste, classique ?

Faut-il envisager une forme de **réorientation voire de « récupération » des professionnels déçus par l'entreprise classique ?**



CJDES

A l'inverse, beaucoup de professionnels de l'ES sont déçus de la **précarisation des emplois proposés** et s'orientent vers les entreprises classiques. Les liens entre le temps de travail, la rémunération et les valeurs sont parfois paradoxaux au sein de l'ES.

Au nom des valeurs, les entreprises de l'ES n'appliquent pas forcément une politique RH très transparente et objective. Par exemple, de nombreux CDD sont créés au sein de l'ES, des emplois dits aidés participent également au sentiment que l'ES crée des emplois précaires.

Est-ce que les salariés sont prêts à être moins rémunérés en travaillant dans l'ES ? Est-ce que **l'engagement implique une rémunération moindre** ? Des études montrent que les écarts de salaires sont de -10%.

- Travailler sur la **formation à l'économie, en tant que discipline** : l'enseignement est essentiellement centré sur l'économie classique ou le service publique. Pas de troisième voie proposée.
- **Analyser et travailler sur les processus de mobilité professionnelle au sein de l'ES** :

De l'association à la mutuelle ? De la mutuelle à la coopérative ? Même si les valeurs sont communes à ces organisations, cela n'implique pas nécessairement que les salariés puissent construire leur carrière professionnelle en changeant de types de structures.

4) Conclusion : Economie sociale / économie sociale et solidaire ou comment assumer le côté schizophrénique de l'ES/ESS : l'économique et le social.

Ce débat conceptuel n'est toujours pas tranché et est la cause de nombreuses « guerres intestines » au sein des différentes structures, celles que se reconnaissent comme appartenant à l'ES et celles se définissant comme actrices de l'ESS.

Ces définitions sont peut-être trop conceptuelles et ne s'ancrent pas suffisamment dans les pratiques. Cependant, un point de progrès à noter : en janvier 2008, le CEGES a organisé un grand rassemblement de l'économie sociale ET solidaire.

Par ailleurs, pour les milieux associatifs, c'est le mot « économie » qui fait peur.

Peut-être faudrait-il que l'ESS se rapproche également des secteurs associatifs, plus spécifiquement ceux de la jeunesse et éducation populaire ?

www.cjdes.org
un site, un réseau, créateur d'émergences !



CJDES