

IAE DE LA REUNION - Ecole Universitaire de Management

Mémoire de fin d'étude

MASTER 2 en « Management des Organisations de l'Economie
Sociale et Solidaire »

Les OESS comme vecteurs de démocratisation du travail et
d'émancipation des femmes

En quoi les Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire
peuvent-elles être vectrices de développement à
l'employabilité afin de démocratiser le travail des femmes

Présenté par HOAREAU Christelle.

Sous la direction de monsieur Jérôme GARDODY.

Sommaire :

Sommaire :	2
Remerciements.	4
Résumé.	5
Abstract.	6
Introduction.	7
Revue de littérature	12
2) L'employabilité.	23
3) La démocratisation du travail des femmes, quels enjeux ?	38
4) Proposition d'un modèle de recherche.	52
5) Présentation du terrain d'étude : L'emploi des femmes à la Réunion.	52
6) Analyse du territoire en lien avec l'emploi des femmes.	57
7) Méthode de recherche.	57
8) Résultats de l'étude de terrain.	63
9) Discussion.	71
10) Modélisation du modèle de recherche.	86
11) Les préconisations.	87
12) Conclusion.	89
Abréviations.	92
Bibliographie.	93
Annexes.	106
Table des matières.	119

« *La démocratie, ce n'est pas la loi de la majorité, mais la protection de la minorité* ». Albert Camus (1913-1960).

Remerciements.

La rédaction de ce mémoire n'aurait pu se faire sans l'aide et le soutien de plusieurs personnes. Tout d'abord, je tiens à remercier Monsieur Jérôme Gardody responsable pédagogique du master MOESS et directeur de mémoire. Cette formation aussi dense qu'enrichissante a été l'occasion pour moi d'entrevoir de nouvelles perspectives.

Monsieur Frédéric Annette que je tiens également à remercier, tant de par les contenus de ses interventions au cours de ces deux années que pour les échanges qui m'ont permis d'élaborer mon sujet.

Merci à Monsieur Hassen Parack pour les apports méthodologiques indispensables dans la rédaction de ce mémoire ainsi qu'à Madame Lambert Ouafae pour ses précieux conseils.

Merci aux différents intervenants qui ont nourri ma pratique professionnelle et m'ont permis d'accompagner autrement les professionnels avec qui je collabore au quotidien.

Merci à mes collègues, qui de par leur engagement, leur bienveillance et leur soutien m'aident à garder le cap dans cette belle aventure faite d'aléas mais profondément humaine.

Merci à mon ancienne homologue Marie Bonneau. Concilier vie personnelle, professionnelle et formation n'a pas été de tout repos, mais elle a su m'apporter une écoute bienveillante dans les moments de doute.

Merci à Yohann Devillers pour son soutien et nos échanges constructifs.

Une pensée toute particulière à l'ensemble des personnes interrogées lors de mon enquête de terrain. Votre regard a enrichi le mien et me conforte dans l'idée que c'est ensemble que nous pourrons faire avancer les choses. Votre retour d'expérience m'a permis d'entrevoir la richesse des initiatives à l'œuvre sur notre territoire et même au-delà.

Merci à l'ensemble de la promotion du master MOESS 2022-2024 pour la collaboration dans les différents travaux de recherches. Une pensée spéciale pour Alexandros Zakharatos et Karida Nouroudine, mes compagnons de route tout au long de cette formation. Votre amitié m'a été précieuse tout au long de cette formation.

Merci à Kim Nguyen qui a su m'encourager dans la dernière ligne droite, me rassurer dans les moments de doutes et m'offrir des pauses nécessaires à mon bien être.

Un immense merci à ma famille et tout particulièrement à mes oncles Christian Robert et Luciano Benoiton. Sans vous, rien de tout cela ne serait possible. Votre soutien sans faille, vos encouragements et votre patience à mon endroit font que cette expérience a pu être menée à son terme. Et enfin à mes enfants, Nicolas, Mattéo et Léane. Je suis tellement fière de vous.

Résumé.

La Réunion, département Français aux mille et une richesses... C'est ainsi que nous pourrions nous représenter cette île volcanique dont la construction identitaire est devenue au fil du temps un véritable « *laboratoire et un témoin du monde contemporain* » (Christian Ghasarian - 2002). A travers son histoire, nous pouvons mesurer les ressources et autres innovations qui ont été déployés pour répondre aux multiples enjeux concernant ce territoire insulaire.

Si la loi en lien avec la départementalisation de 1946 a permis d'apporter un soutien de l'Etat pour favoriser l'accès aux droits, à la santé, aux loisirs, à la formation, à l'éducation, à l'emploi, à la mobilité des réunionnais, il n'en reste pas moins que des écarts notoires semblent perdurer au sein de la population.

En effet, encore à ce jour nous pouvons observer de multiples fragilités tels que la précarité, les grossesses précoces, les violences conjugales, l'isolement des femmes, la santé mentale de ces dernières, le taux de chômage élevé, les problèmes de mobilité. Et c'est sans compter les violences dites ordinaires subies par les femmes au quotidien.

Ces difficultés d'ordre structurelle qui tendent toutefois à s'amoindrir, viennent néanmoins se cumuler aux crises sociales et sanitaires conjoncturelles, rendant l'exercice de l'autonomisation des femmes d'autant plus complexe.

A travers l'élaboration de ce mémoire, nous avons pu mesurer les enjeux sociodémographiques actuels et futurs. Nous avons également pu identifier les éléments périphériques pouvant entraver l'insertion professionnelle et/ou le maintien en situation d'emploi des femmes réunionnaises dans des conditions acceptables.

Si de façon utopique nous pourrions envisager la création d'un environnement capacitant constitué d'un réseau d'acteurs, il n'en reste pas moins réaliste que de pouvoir identifier les leviers possibles afin de poursuivre l'abrasion progressive des disparités existantes entre les femmes et les hommes.

La co-construction d'une société plus juste et inclusive ne peut se penser sans l'implication de tous. Et c'est peut être en faisant de l'espace social un environnement démocratique, où chaque acteurs (citoyen, Etat, organisations, entreprises, ...) deviendrait un maillon essentiel à l'équilibre économique au sein du territoire.

Abstract.

La Réunion, a French department with a thousand and one riches... That's how we might describe this volcanic island, whose identity has evolved over time to become a veritable *“laboratory and witness to the contemporary world”*.

Through its history, we can measure the resources and other innovations that have been deployed to meet the many challenges facing this island territory.

Although the law of 1946, linked to the departmentalization of the island, enabled the State to support access to rights, health care, leisure activities, training, education, employment and mobility for the people of Reunion Island, there are still notable disparities within the population.

Indeed, even today, we can still observe multiple vulnerabilities such as precariousness, early pregnancy, domestic violence, women's isolation, women's mental health, high unemployment and mobility problems. And that's not counting the so-called “ordinary” violence suffered by women on a daily basis.

These structural difficulties, which are tending to diminish, are nevertheless compounded by cyclical social and health crises, making the empowerment of women all the more complex.

In the course of writing this thesis, we have been able to assess the current and future socio-demographic challenges. We have also been able to identify the peripheral elements that can hinder the professional integration and/or job retention of women under acceptable conditions. While it may be utopian to envisage the creation of an enabling environment made up of a network of players, it is no less realistic to be able to identify the possible levers for continuing the gradual abrasion of existing disparities between women and men.

The co-construction of a fairer, more inclusive society is inconceivable without everyone's involvement. And this can be achieved by turning the social space into a democratic environment, where every player (citizen, state, organizations, companies, etc.) becomes an essential link in the economic balance of the territory.

Introduction.

L'emploi, notion apparue il y a de ça plusieurs décennies à présent. Mais que pouvons-nous réellement retenir du sens que génère ce mot.

Déjà en 1987, et tel que nous le rappelle Thimothée Duverger (2019) dans « *L'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire : État et société civile organisée en France de 1981 à 2017* », des associations intermédiaires étaient créées pour répondre à des besoins existants liés aux **transitions sociodémographiques** majeures que sont le **vieillessement de la population** ou encore **l'emploi des femmes**.

Si en 2024, les discours tenus par les politiques sont tintés de « plein emploi », « d'égalité homme-femme », « du bien vieillir », il n'est pas sans se poser quelques questions quant à l'opérationnalité des stratégies impulsées par l'Etat. Comment ne pas risquer une scission entre besoins réels et réglementations ?

Christine Erhel (2020) dans « *Genre et inégalités de trajectoires sur le marché du travail* », fait état des inégalités encore persistantes et ce malgré les nombreuses légiférations Nationale et Européenne en faveur de **l'égalité pour tous**. Celles-ci sont toutes particulièrement résistantes (les inégalités) dans le monde du travail, où selon les chiffres de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques « INSEE » parus en 2023, 73,5% des femmes occupaient un poste à temps complet contre 91,3% concernant les hommes. C'est sans compter les écarts notoires de rémunération en défaveur des femmes, les temps partiels subis, les multiples formes de discriminations existantes, les violences que l'on pourrait qualifier d'ordinaires, ...

Si à ce jour, l'emploi peut être considéré comme source d'émancipation, il est également important de l'entrevoir comme une nécessité qui puisse garantir un équilibre socio-économique entre les différentes générations, entre les citoyens eux-mêmes. Pourtant une déconnexion « intergénérationnelle », une déliaison citoyenne semble peu ou prou s'enkystrer au sein de notre société actuelle.

Eugène Enriquez (2013) en se basant sur le courant de pensée Marxiste (1846), met en avant le fait que l'« *Homme est capable de produire des conditions d'existence, de transformer le monde et ainsi de ne plus se soumettre aux seuls aléas de la nature...* » « *le travail étant considéré comme l'essence même pour l'Homme* ». Ces propos seront néanmoins pondérés par l'auteur qui place l'humain comme étant « *pourvu de nombreux attributs* » qui ne soient pas uniquement liés au travail. Cette approche apparaît comme intéressante, notamment lorsque nous faisons le parallèle avec les propos de Boris Cyrulnik (2021) qui nous explique que « *les relations sociales sont remaniées au gré des contraintes contextuelles, historiques et sociales d'une époque*

donnée ». Que pouvons-nous retenir de ces deux courants de pensées ? Peut-être en envisageant une forme d'adaptation, d'évolution possible des personnes dans le monde du travail.

Nous pouvons également nous questionner sur la possible conciliation entre vie personnelle et professionnelle des individus sans pour autant minorer les équilibres budgétaires parfois précaires au sein des organisations de travail.

Et c'est sans compter les orientations de l'Etat qui visent l'accès au plein emploi pour tous, et ce dans un contexte de crises cumulatives qui nous demandent d'apporter des réponses adaptatives rapides et innovantes qui puissent garantir une viabilité économique ?

Edgard Morin amenait dans les années 1984 une réflexion sur « *le siècle des crises* », en faisant état de la pluralité des crises qui s'enchaînent voir se cumulent. Selon le philosophe, la crise peut s'apparenter à « *une perte de sens et de légitimation* » inscrite dans un processus fait d'incertitudes, de non lisibilité et de perte de repères. Celui-ci définit la crise comme étant à la fois un « *risque et une chance* », risque car la situation pourrait significativement se dégrader ou chance, car nous pouvons l'envisager comme une occasion de créer un changement profond. Il souligne que la crise peut à la fois être un catalyseur de déviance, de destruction et de dérégulation des liens sociaux, mais il étaye sa réflexion en se basant sur l'histoire de l'humanité et sur les transformations profondes et progressives qui ont donné lieu à l'émergence de « *potentialités créatives* ».

Mais alors, pouvons-nous et surtout devons-nous envisager la crise comme un risque ou plutôt comme une opportunité de changement, d'évolution, d'amélioration ?

Prenons pour exemple, l'évolution du statut de la femme au sein de la société. Car si de tout temps la place et le rôle des femmes au sein des sociétés a fait l'objet de mouvements parfois révolutionnaires, il n'en reste pas moins qu'à ce jour, nous pouvons objectiver que des écueils continuent d'exister.

D'une forme d'invisibilisation des femmes vers un réel enjeu politique, une lutte contre les inégalités de genres, contre les stéréotypes, contre les violences ou encore pour l'accès aux mêmes droits entre les individus. a été nécessaire pour que le statut de la femme soit reconnu comme étant l'égal de l'homme.

Deux femmes ont retenu notre attention lorsque nous avons tenté de comprendre le contexte sociohistorique dans lequel avaient muté les OESS. Tout d'abord celui d'Olympe de Gouges (1748-1793) qui fut l'une des premières à rédiger en 1791 une « *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* ». Elle a également lutté pour l'émancipation et l'autonomisation de la femme. Elle sera également une fervente militante concernant l'abolition de l'esclavage, qui n'arrivera officiellement qu'en 1848 en France.

Puis, Louise Michel (1830-1905), femme de lettres et enseignante, de son temps, elle a refusé de s'asservir à Napoléon et elle ouvrit sa propre école dans laquelle la « Marseillaise » était chantée par ses élèves alors que cela était interdit. Elle militera de son vivant pour une éducation laïque et égalitaire entre les deux sexes, ce qui pour son époque est déjà une forme de révolution. Décrite comme une anarchiste, le militantisme sans faille de Louise Michel se portera sur une **justice sociale**, sur **le travail et l'instruction pour tous**, mais aussi et avant tout pour **le droit des femmes**.

Comme l'illustrent ces exemples, de tout temps les femmes ont fortement contribué aux différentes luttes qui ont permis de tendre vers une **égalité femme-homme**, mais aussi en y regardant de plus près d'amorcer un changement de paradigme profond d'une société qui se veut plus **juste** envers tous ses citoyens.

Rappelons le ici et parce qu'il est important de le mettre en lumière, ces avancées majeures n'auraient pu se faire sans le soutien d'hommes altruistes.

Si l'émancipation de la femme est en partie liée à son autonomisation financière du fait d'une massification de leur implication dans le monde du travail, il n'en reste pas moins qu'en 2024 ces dernières peuvent être confrontées à de multiples freins.

L'une des difficultés souvent décriée est de pouvoir concilier vie professionnelle et personnelle. Entre l'arrivée du premier enfant ou le fait de devoir s'occuper d'un parent en situation de dépendance, de fragiles équilibres doivent être maintenus. Et c'est sans compter tous ces aléas liés à la quotidienneté : garde d'enfants malades, avoir un enfant en situation de handicap ou ayant une pathologie lourde, être soi-même malade ou tout simplement vieillir et être en perte d'autonomie, ce à quoi finalement tout être humain pourrait un jour se retrouver confronter.

Ces facteurs parfois cumulés peuvent engendrer une forme de précarisation, un épuisement émotionnel ou encore un isolement des femmes.

Si à notre époque, nous pensons encore de façon cloisonnée, soit le milieu personnel d'un côté, le milieu professionnel de l'autre, les jeunes d'un côté, les personnes âgées de l'autre, les personnes diplômées versus les personnes non diplômées, des **initiatives innovantes** tentent d'amener un équilibre propice au maintien d'une activité économique dans une approche qui se veut beaucoup plus humaine. Tout l'enjeu pourrait être de faire de l'espace social des espaces tiers propices à la rencontre, aux interactions, à la créativité,...mais aussi aux progrès, aux leviers de développement, et pourquoi pas d'amener un changement de regard quant à notre perception, représentation, regard porté sur l'emploi et de façon plus large sur le lien que nous pouvons entretenir avec le travail.

N'est-il pas d'ailleurs devenu urgent de 're'penser notre rapport au travail, tel que nous le suggère Michel Lallement (2011), avant tout comme « *une activité porteuse d'utilité* ». S'agit-il encore aujourd'hui d'aborder le travail uniquement comme des métiers, des tâches, des missions, ou peut-on le percevoir comme un ensemble de **compétences** qui permettent l'accomplissement d'une activité ou d'un service rendu ?

Peut-on d'ailleurs penser le développement de l'employabilité non seulement dans une forme de reconnaissance des « compétences » intégrées/émotionnelles et relationnelles.

Et comment amener une meilleure lisibilité et une réelle reconnaissance de ces savoirs invisibles, d'autant plus lorsque nous devons faire face à un milieu perturbé, à une crise.

Elisa Bradley évoque l'implication des femmes au cours des crises et questionne la place de ces dernières comme étant au cœur des transitions indispensables. Elle met par ailleurs en avant l'importance (pour ne pas dire l'urgence) de reconnaître les compétences humaines et relationnelles, l'engagement professionnel, le bénévolat et la solidarité comme étant des compétences socles clefs. Une mise en lumière de ces ladites compétences non conventionnelles permettrait probablement une meilleure reconnaissance des savoirs agirs de la quotidienneté essentiels au bien vivre ensemble et au maintien de l'équilibre économique. Elle amène également une réflexion sur l'importance de trouver une forme d'homéostasie entre vie professionnelle et vie personnelle, nous décalant ainsi d'un système économique où seul le rendement peut être considéré comme facteur de réussite.

C'est donc à partir de cette réflexion, soit la place de la femme dans la sphère professionnelle, les conditions dans lesquelles elles avaient pu trouver/créer et parfois même gagner leur place, la reconnaissance de ces dernières comme étant l'égal de l'homme dans les différents secteurs d'activités que nous avons souhaité étudier l'imbrication entre les notions d'employabilité, de démocratisation du travail en faveur des femmes à partir d'un environnement, celui des OESS comme pouvant être des vecteurs que nous avons posé la problématique suivante : En quoi les Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire peuvent-elles être vectrices de développement à l'employabilité afin de démocratiser le travail des femmes.

Pour tenter d'y répondre, nous allons dans un premier temps essayer d'identifier l'environnement proposé au sein des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire en nous référant à la fois à l'émergence de cette économie plurielle tout en abordant l'évolution de son cadre réglementaire.

Puis nous allons tenter d'identifier les enjeux concernant le développement de l'employabilité, notion intimement liée aux compétences avant d'aborder l'impact que peut avoir la démocratisation du monde travail en direction des femmes.

Nous allons tout au long de l'élaboration de ce mémoire tenter de mettre en lumière le travail des femmes ainsi que le lent processus de légitimation et de reconnaissance des compétences mobilisées par ces dernières.

Pour conclure, et ce après avoir également fait état des nombreux freins encore présents, tenter de mettre en exergue les leviers, dispositifs, réseaux qui favorisent à la fois l'insertion et le maintien en situation d'emploi des femmes tout en conciliant vie personnelle et professionnelle et l'impact que cela peut générer d'une plus grande participation des femmes sur le marché de l'emploi pour en faire des préconisations.

Revue de littérature

1.1 L'ESS : L'économie sociale et solidaire, d'un militantisme citoyen vers une Institutionnalisation d'un mode d'entreprendre transversal.

L'Economie Sociale et Solidaire « ESS » est un concept vieux de plusieurs siècles et qui tend à mettre l'**humain** au cœur de son développement économique. Il aura néanmoins fallu attendre les années 1970-1980 pour entrevoir les prémices institutionnelles de la réglementation actuelle. Benoit Hamon, alors nommé ministre délégué à l'Economie Sociale et Solidaire sera à l'initiative de la loi du 31 juillet 2014 portant sur l'ESS et dont les principes sont les suivants :

- Privilégier l'intérêt collectif ou général
- Une libre adhésion des parties prenantes
- Privilégier l'individu au capital
- Lucrativité limitée
- Une personne, une voix, basé sur un principe démocratique
- Un ancrage territorial et une mobilisation citoyenne

Avant d'aborder l'émergence puis l'évolution de l'ESS, en faisant une brève focale sur l'articulation entre « économie sociale » et « économie solidaire » qui sont au fondement même de l'ESS, arrêtons-nous avant cela sur la notion de ce qu'est l'économie.

❖ Economie :

Le mot *Economie*, dont l'origine Grecque est une contraction entre « *oikos* » et « *nomos* », soit « *maison* » et « *loi* ».

Selon la définition du dictionnaire de l'Académie Française, l'**économie** est « *l'art de gérer les ressources d'un ménage, de conduire une maison, d'administrer un capital ou un revenu. Par extension, il s'agit d'en tirer le meilleur parti* ». Dans l'ouvrage « *Histoire de la pensée économique* », Gérard Marie Henry (2009) met en avant le parcours de Jean Baptiste Say (1803), qui fut un des tout premier économiste français et qui au cours de la révolution française a publié « *Le Traité d'économie politique, ou simple exposition de la manière dont se forme, se distribuent et se consomment les richesses.* », mettant ainsi en avant l'articulation entre « *production, distribution, consommation* ».

Peut-être est-il intéressant de souligner, tel que l'explique Gérard Marie Henry (2009), que la France a été un des tout premier pays à défendre avec ferveur la « *liberté des marchés* » dans un principe de « *libre-échange* ».

Gérard Marie Henry (2009), s'inspire de Colbert Jean Baptiste (contrôleur des finances dans les années 1619-1683), qui fait référence à « une *économie autre que mercantile* » et met en perspective « *l'interdépendance entre le territoire et l'état et d'une territorialisation de l'économie* ».

Comme nous le voyons, des réflexions sur l'économie existent depuis de nombreux siècles. Celles-ci s'emblent émerger dans un contexte de « crise » traversée par le(s) pays, amenant ainsi plusieurs « penseurs » à théoriser sur le sujet (celui de l'économie).

En complément, et pour faire le lien avec l'objet de ce mémoire, nous pouvons nous baser sur la vision amenée par Jean Louis Laville (2019) dans son article « *L'économie sociale et solidaire : pour une sociologie des émergences* » et envisager l'économie comme étant « *fondée* » à la fois « *sur le travail et le bien vivre* » au sein des territoires.

1.2 D'où vient l'économie sociale et solidaire ?

L'économie sociale, pour reprendre les propos de Timothée Duverger (2023), apparaît dans les années 1970 comme la résultante d'une « *reconfiguration des rapports entre l'Etat, le marché et la société civile* » sur fond de crise en lien avec une massification du chômage. Issu d'un mouvement utopique lié au *christianisme social*, un rapprochement entre les coopératives et les mutuelles s'est opéré pour défendre un intérêt commun lié entre autres aux réductions des dépenses publiques imposées par l'Etat.

Ce n'est qu'à partir des années 1980, que l'économie solidaire naît de l'articulation entre services de proximités et **insertion des personnes éloignées de l'emploi**, davantage ancré du mouvement **associationniste**.

Puis à partir de 1997 jusqu'aux encablures de 2014, un ensemble de mouvements politiques vont peu à peu amorcer un tournant majeur concernant l'ESS et dont la loi cadre du 31 juillet 2014, viendra à la fois harmoniser et renforcer son organisation tout en associant les acteurs de l'ESS à l'élaboration stratégique des politiques publiques.

Par la suite, viendra s'ajouter à ce panorama, la question de l'entrepreneuriat social, avec l'apparition de labels spécifiques aux entreprises relevant de l'ESS à partir de 2015.

1.3 L'ESS en quelques dates clés.

1791	Loi Allarde et loi le Chapelier qui visent à empêcher les regroupements de professionnels, les associations, les corporations de métiers, les organisations ouvrières
1828	Création de Société du Devoir mutuel des canuts de Lyon : c'est l'un des premiers exemples de la création des mutuelles
1830	Le terme « Economie sociale » apparaît pour la première fois dans le nouveau traité d'économie rédigé par Charles Dunoyer
1844	Création de la Rochdale Equitable Pionners Society : c'est la première coopérative moderne
1848	L'assemblée Nationale promulgue la Constitution
1884	Loi Chapelier qui interdisait les corporations de métiers et les rassemblements paysans et ouvriers est abrogée
1895	Statut de la coopérative est déclarée
1898	Charte de la mutualité
1901	Loi pour la liberté associative
1945	Loi la création de la Sécurité Sociale
1947	La loi définissant le statut de la coopération est promulguée
1980	La charte de l'économie sociale, définissant ses principes et valeurs est publiée
1981	Une délégation interministérielle à l'économie sociale est créée
2000	Un secrétariat d'État à l'économie sociale et solidaire est créé
2001	La Charte européenne de l'économie sociale est promulguée.
2006	Le Conseil supérieur de l'économie sociale, instance de concertation entre les pouvoirs publics et le secteur est créé.
2014	La loi économie sociale et solidaire, dite loi Hamon, est promulguée.
2021	La Commission européenne publie en Décembre 2021 : Le plan d'action en faveur de l'économie, sociale, chargée de garantir l'équité des transitions, en bâtissant une économie avec des modèles inclusifs et durables.
2023	Reconnaissance de l'ESS par l'ONU le 18 Avril 2023 : « La promotion de l'économie sociale et solidaire au service du développement durable »

1.4 L'ESS, évolution et dynamique actuelle.

Pour appréhender l'institutionnalisation de l'Economie Sociale et Solidaire « ESS », il nous faut avant tout comprendre le contexte socioéconomique dans lequel ce mode d'entreprendre a émergé.

En effet, au-delà d'une volonté politique qui est de pouvoir donner un cadre juridique, un cap à l'ESS, avec la promulgation de la loi du 31 juillet 2014, il est important de souligner l'impulsion des acteurs des territoires. Ils ont su au fil du temps pousser nos autorités à légitimer cette économie davantage centrée sur des valeurs humanistes, plus respectueuse de l'environnement et ayant une finalité autre que rentable.

Danièle Demoustier (2023) évoque l'ESS comme contribuant à la fois à « *la production, à la répartition, à l'échange et à la consommation démocratique et solidaire* » d'une communauté de personnes. Elle met également en avant des aspirations sociales qui visent un changement en profondeur, afin de répondre à des besoins émergents ou pour lesquels les réponses apportées ne suffisent plus. L'objectif premier étant de réduire toute forme de précarité et/ou d'exclusion, de réduire le chômage, et ainsi d'améliorer les conditions de vie de tout un chacun. Danièle Demoustier (2023) explique aussi que les acteurs de l'ESS sont des « *amortisseurs de crise et des régulateurs de l'activité socioéconomique* » dans une pluralité de secteurs d'activités, touchant ainsi plusieurs domaines que sont l'éducation, la santé, le travail, la culture, l'accompagnement de la personne en situation de vulnérabilité et/ou de dépendance, la préservation de l'environnement, l'agriculture...

Cette montée en puissance de l'ESS vient questionner « *l'identité et le mode de gestion* » des organismes qui la composent. En effet, si les acteurs de l'ESS viennent avant tout répondre à des besoins sociaux, sociétaux ou environnementaux, la construction singulière de cette identité maillante à la fois « *professionnalisme, territoire, esprit d'entrepreneuriat, viabilité d'un système économique, solidarité ou encore militantisme* », requière une harmonisation des pratiques afin de limiter toute dérive.

A cela, en se basant sur les travaux de recherches de Georges Fauquet (1873-1953), Danièle Demoustier (2023) évoque la division entre l'action sociale, plus communément nommée économie sociale et davantage portée par les coopératives et de l'action économique, soit l'économie solidaire développée quant à elle plutôt par des associations.

Or, si nous nous référons à l'essence même de ces modes d'entreprendre, qu'elles relèvent de l'action sociale ou de l'action économique, ses acteurs ancrent avant tout leur approche

socioéconomique dans un tissu social au sein d'un territoire et visent l'amélioration des conditions de vie de tous, tout en recherchant une viabilité de leur système économique.

Emergent de ces différents mouvements des « *identités couples* » « *métier-territoire* », « *activité-statut* », « *public-politique publique* », « *entreprise-marché* », nées de l'associationisme au sein de la classe ouvrière au début du 19^{ème} siècle et qui visent à offrir un produit (bien ou service) en direction d'un public cible.

Le couple « *métier territoire* » est la capacité pour des « *ouvriers-paysans-artisans* » de maîtriser une forme de technicité/ingénierie qui puisse être mobilisée autour du droit de vivre de son travail.

Le couple « *activité statut* » est une organisation sectorielle des activités et qui font l'objet d'une reconnaissance dans le monde du travail. Cette distinction assure une forme de « *solidarité* » et une « *démocratie vivante* ».

Le couple « *public politique-publique* » est issu de la construction des politiques publiques et des services publics qui ont nécessité une adaptation des acteurs de l'ESS afin de couvrir les besoins du territoire. Leur mode de gestion est proche du secteur public tant par le statut juridique dont ils dépendent (agrément, financements...) mais aussi par l'impact visé auprès du public (réduire toute forme d'exclusion, réduire la précarité, stabilisation de l'emploi...).

Le couple « *entreprise-marché* » peut être compris comme une organisation qui définit les activités et les membres qui la constitue, ce qui amène de la flexibilité et individualise le mode de gouvernance. Leur mode de gestion s'apparente à ceux que l'on retrouve dans les entreprises issues du monde marchand (réponse aux appels d'offres, appel à manifestation d'intérêt...).

Comme nous l'avons vu, ces différents « couples » ont permis peu à peu de structurer ce mode d'entreprendre (celui de l'ESS), qui se veut avant tout centré sur les besoins sociaux, sociétaux et environnementaux sur fond de mouvement de solidarité, d'engagement et de militantisme.

Par ailleurs, face aux mutations économiques et sociales majeures qui impactent les modes de vie, la question de l'« unicité » et de « *l'identité des organismes* » de l'ESS ont enjoint ses acteurs à se fédérer autour de statuts à la fois divers et complémentaires que sont les coopératives, les associations, les mutuelles, les fondations, les entreprises commerciales d'utilité sociale.

Cette dynamique de réseau a progressivement poussé nos autorités vers une institutionnalisation de ce secteur à part entière, faisant ainsi de l'ESS un véritable levier et un « *amortisseur de crise* ». Crise qui selon Myriam Revault d'Allonnes (2013) dans son article « *Ce que dit la crise* ».

de notre rapport au temps » évoque un changement dans notre conception de la gestion de la crise elle-même et ce au regard d'une mutation profonde de notre rapport au temps, car toujours selon Myriam Revault d'Allonnes (2013), la crise est intimement liée à une temporalité, temps qui se veut de plus en plus oppressé par le monde capitaliste.

Nous voyons en effet depuis plusieurs années de par l'impulsion d'une « mondialisation » de l'économie, que sont apparus des changements considérables. Le système économique ne semble plus orienté par une « régulation des marchés » de la part de l'Etat, mais davantage dicté par un productivisme effréné, une recherche de rentabilité immédiate et une dictature de l'instantanéité, tels que le suggère Vincent de Gaulejac (2005) dans son ouvrage « *La société malade de la gestion, Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social* ». Toujours selon Vincent de Gaulejac (2005), cet « *univers hyperconcurrentiel* » du marché économique, sur fond d'« *obsession de rentabilité financière* », aura comme impact notoire la gestion managériale des ressources humaines qui poussent à l'extrême les entreprises à développer une flexibilité du marché du travail et qui aura comme répercussion une précarisation des emplois.

Et c'est probablement en cela que les acteurs de l'ESS viennent offrir une voie auxiliaire à la fois riche, variée, car elle offre un panel de réponses qui vise le maintien d'une économie plus respectueuse d'autrui, de l'environnement et qui tend à se démocratiser au sein des territoires malgré de multiples entraves encore prégnantes.

En l'occurrence, l'ESS s'est développée sur fond de solidarité entre différents acteurs au sein des territoires avec comme point de départ une idée politique qui tente de répondre à des besoins émergents et/ou mal satisfaits et dont la finalité a un impact social, sociétal ou environnemental.

Comme nous l'avons également abordé dans cette partie, l'ESS est ancrée au sein des territoires. De ce fait, nous ne retrouverons pas nécessairement les mêmes priorités/orientations ou dispositifs en fonction du contexte, de la période, des personnes et bien évidemment du territoire en lui-même.

Pour exemple, si dans les années 1848, l'ESS prend à priori une empreinte davantage mutualiste et de coopération en Hexagone (sur fond de révolution française), il en a été autrement à la Réunion à la même période, comme nous allons l'aborder dans la partie suivante.

1.4 Apparition des premières structures de l'ESS à la Réunion et prémices d'une protection pour et autour du travail ?

Christian Ghasarian (2002) dans son article « *La Réunion : acculturation, créolisation et réinventions culturelles* », définit la Réunion comme étant un « *laboratoire et un témoin du monde contemporain* ».

Le métissage que nous lui connaissons actuellement et dont les « *dynamiques sont reliées entre elles* » sont le fruit d'une histoire toute singulière et dont les diverses ethnies sont au fondement de son patrimoine culturel que nous lui connaissons. Et c'est sur fond d'une crise historique qu'émergent les prémices de l'ESS à la Réunion.

Et c'est en nous basant sur l'article « *Émergence et développement de l'économie sociale et solidaire à La Réunion* » de Guilaine David (2018) que nous allons appréhender le contexte dans lequel celle-ci apparaît (l'ESS).

Baptisée en 1649 « Bourbon », l'Île de la Réunion sera renommée en 1848, lors de l'abolition de l'esclavage (votée en février 1794). A l'époque, sur un peu plus de 102 584 habitants, près de 60% d'entre eux sont des « esclaves » qui ont été libérés. Il est également important de (re) préciser l'origine du nom de la Réunion, « *qui vient en hommage à la réunion des fédérés marseillais* » et également connue comme étant la « *petite France de l'Océan Indien* », qui sur fond de révolution française prendra définitivement le nom qu'on lui connaît à ce jour.

Pour répondre aux besoins du territoire, un peu plus de 64 648 « engagés » originaires d'Inde, d'Afrique et pour une toute petite minorité de Chine, viendront pallier au manque de main d'œuvre.

En 1831, la toute première structure sociale est créée et propose un fond de secours aux plus démunis. Puis s'en suivront l'ouverture d'« *établissements privés de bienfaisance* », qui sous l'impulsion de plusieurs volontés individuelles, essentiellement portées par des prêtres pour « pallier » aux besoins multiples de la population donneront naissances aux associations et autres fondations bien connues dans le panorama du territoire réunionnais, tels que l'Association Frédéric Levavasseur, la Fondation Père Favron, l'Association Saint François d'Assise et bien d'autres. C'est donc dans un contexte fragile et basé sur une économie essentiellement agricole qu'apparaît l'action sociale à la Réunion.

Apparaissent également les premières formes de mutuelles, qui contrairement à l'action sociale, davantage axée sur la « charité », fonctionnent sur la base de l'entraide.

C'est ainsi qu'en 1848, que la première mutuelle laïque voit le jour. Celle-ci permet de prendre en charge « *les frais médicaux et les obsèques de ses sociétaires* ».

Viendront ensuite la prévoyance qui propose une caisse de « *pension viagère et de retraite* », la mutualité scolaire, venant ainsi structurer un mouvement basé sur la solidarité.

Toutefois, la situation sanitaire sur l'île reste préoccupante, car particulièrement touchée par la famine.

La loi de la départementalisation de 1946 viendra plus tard marquer un tournant important dans la protection sociale qui sera assurée aux réunionnais, même s'il s'en suit une longue « *période de rattrapage pour l'application des réglementations nationales et l'alignement des prestations sociales sur celle en vigueur en métropole...* ».

Il est important de souligner qu'avant la mise en œuvre de la protection sociale à la Réunion, seule une minorité au sein de la population avait accès aux soins.

Comme nous l'avons vu, l'ESS prend son essor à la Réunion dans un contexte sociétal empreint d'une nécessité de pallier à une grande pauvreté, également marqué par le besoin de faire face à une famine, et cela malgré le développement d'une activité économique axée sur l'agriculture. Le paupérisme dont doit faire face les réunionnais sera à l'origine de nombreuses initiatives locales, permettant de répondre à la fois aux premières nécessités d'une population en grande fragilité, tout en développant des initiatives qui favorisent l'accès à l'éducation, à la santé, aux soins, à l'emploi, aux loisirs.

Nous verrons par la suite apparaître dans le panorama réunionnais les premières coopératives qui viendront mettre l'accent sur un mouvement solidaire au sein de ce département français ultra marin.

Comme nous l'avons abordé, c'est ainsi que sur fond d'abolition de l'esclavage et début d'engagisme, qu'émergent de façon quasi concomitantes protection des plus vulnérables et travail « encadré ».

1.5 Empreinte locale de l'ESS à la Réunion.

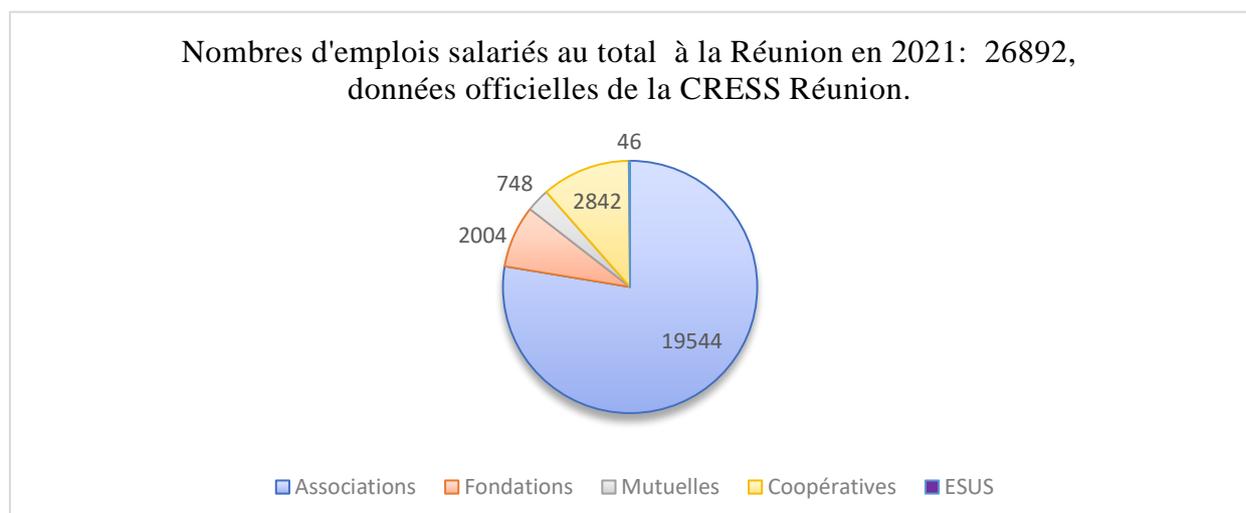
Pour comprendre l'enjeu sectoriel de l'ESS à la Réunion, il semble important de comprendre la lignée, l'empreinte locale, la proportion existante des dispositifs présents sur le territoire réunionnais. En effet, s'il existe différents statuts juridiques qui ne seront pas développés dans en détail dans ce chapitre, il est néanmoins important d'appréhender les contours. Cette lecture non dogmatique, vient avant tout illustrer le fort ancrage dans lequel semble s'inscrire les acteurs de l'ESS à ce jour.

Pour rappel, il existe plusieurs statuts juridiques concernant les organismes de l'ESS :

- ❖ Les Associations : régit par la loi de 1901.
- ❖ Les Coopératives : qui peuvent prendre différents statuts tels que les Société par actions Simplifiée « SAS », Société Anonyme « SA », Société à Responsabilité Limitée « SARL ».
 - Il peut s'agir de Sociétés Coopératives et Participatives « SCOP » ou de Société Coopérative d'Intérêt Collectif « SCIC ».
 - Si au sein des SCOP les salariés sont majoritaires, à l'inverse dans les SCIC ils sont minoritaires.
- ❖ Les Fondations.
- ❖ Les Mutuelles.
- ❖ Les EURL : Entreprise Unilatérale à Responsabilité Limitée.
- ❖ Les Sociétés Commerciales d'Utilité Publique.
- ❖ Les Entreprises Solidaires d'Utilité Sociale « ESUS » : il s'agit d'un agrément octroyé aux entreprises ayant une forte utilité sociale et qui doit être renouvelé tous les 5 ans

Le graphique représentatif ci-dessous mais non exhaustif met en avant des principales familles de l'Economie Sociale et Solidaire à la Réunion. Toutefois celui-ci ne prend pas en compte les caractéristiques des associations ou coopératives ayant un agrément ESUS. Comme nous le voyons, il existe une part importante d'associations sur le département.

Cette donnée permet d'entrevoir l'empreinte de l'ESS sur le territoire réunionnais et qui semble d'avantage s'ancrer dans une dimension **associationniste**, soit une solidarité entre les acteurs.



1.6 Histoire et courant de pensée de l'associationisme en lien avec la démocratisation.

Pour Jean Louis Laville (2022), l'associationisme peut être vue sous le prisme d'une **démocratisation** de la société « *fondée sur la liberté de chacun et la solidarité de tous* » avec comme enjeu l'**égalité** et la **dignité** pour tous les citoyens. Nous pouvons également penser « l'associationisme » comme étant la combinaison d'un ensemble d'actions réalisées par les individus dans l'**intérêt collectif** voir même dans une forme de mise en réseau faite d'interconnexion au sein d'un système et qui tend à se développer dans l'**intérêt général**.

L'un des précurseurs de ce mouvement de pensée, qui de son vivant fut peu connu, est sans nul doute Claude Henri de Rouvroy (1760-1825), Comte de Saint Simons. Pierre Mollier (2006) dans *le siècle des Saint Simoniens* met en avant le courant de pensée de Saint Simon qui affirme que « *seul le développement économique peut assurer l'émancipation des peuples* ».

C'est peut-être ce corolaire, soit l'émancipation des peuples et le développement économique qu'il pourrait être intéressant de mettre en lumière dans l'apparition de l'ESS à la Réunion.

Mais alors comment ce mouvement « associationiste » a-t-il pu voir le jour sur ce département ultra marin et qui avant devenir département français a connu un passif colonial ?

C'est en se basant sur les travaux de Laurent Médéa (2003), sociologue réunionnais sur « *La construction identitaire dans la société réunionnaise* » qu'il met en avant le développement « mercantile » de l'agriculture « vivrière ».

Ces secteurs agricoles connaîtront des crises, d'abord dans le secteur du café, puis dans celui du sucre, précarisant ainsi les « colons blancs » d'origine française, qui deviendront au fil du temps les « blancs des hauts ». En parallèle, il met en avant un mouvement de **solidarité** entre « *les différentes ethnies* » d'esclaves qui tentent de s'affirmer face à leurs maîtres avant que l'abolition de l'esclavage ne soit officiellement promulguée le 20 décembre 1848, population qui rappelons-le est alors majoritaire sur l'île. La portance de ce décret concernant l'abolition de l'esclavage issu de la seconde république, marque le long mouvement démocratique concernant les droits et des libertés au sein de la population. C'est également à partir de la libération des esclaves qu'émerge un nouveau rapport au travail où les esclaves nouvellement libérés s'engageront pour bon nombre d'entre eux à travailler chez leurs anciens maîtres contre une rémunération. Cette rétribution est hélas peu suffisante pour faire face aux **besoins primaires** des travailleurs et encore moins secondaires.

Petite aparté concernant le début de la période de l'engagisme concomitante à celle où l'esclavage est encore légal. En effet, dans les années 1834, soit 14 ans avant l'abolition de l'esclavage à la Réunion, près de 3000 engagés expérimentent le travail auprès des esclaves, ce

qui n'existaient nul par ailleurs. L'engagé de par son savoir-faire technique, vient répondre sur la base du volontariat par le biais d'un contrat d'engagement à un manque de main d'œuvre qui permet d'assurer une continuité dans la production agricole. L'esclave quant à lui, gardera les stigmates d'un vécu traumatique, où il n'a eu d'autres choix que de s'adapter à des conditions de travail rendus difficiles et dont il n'avait pas fait le choix.

Sans en faire l'objet de ce mémoire, mais uniquement pour illustrer le contexte dans lequel s'est déroulé l'abolition de l'esclavage, c'est en nous basant sur les travaux de recherches de Myriam Paris (2008), et plus précisément dans son article « *La terreur des femmes. Esclavage et loi du silence à La Réunion* », que le parallèle est fait entre les conditions déshumanisées dans lesquelles évoluent les esclaves et le silence, l'invisibilisation des violences subies par ces derniers. Elle précise (l'auteure) que l'organisation et la hiérarchisation du travail à l'époque se fait sur une logique de « race ».

C'est ainsi, et comme nous l'indique l'histoire de la construction de l'île de la Réunion, sur un terreau ayant déjà connu diverses crises profondes, que la loi sur la départementalisation impulsera un tournant majeur dans « *l'évolution économique, sociale, culturelle et politique du peuple réunionnais* ». La départementalisation est à comprendre comme l'intervention de l'Etat sur le territoire et dont il est le garant du « *système de solidarité* » auprès de la population.

Pourquoi avoir choisi cette lignée associationniste ? Probablement parce que l'émergence de l'ESS s'est faite sur fond de solidarité sur le département réunionnais, qui encore à ce jour en garde un fort ancrage territorial et tel que le souligne Jean René Loubat (2012), l'héritage traditionnel peut ainsi laisser des traces actives conscientes ou non, transmises de génération en génération. Peut-on ainsi envisager cette empreinte locale, comme étant sous une influence transgénérationnelle et dont l'épigénèse impacte les comportements des réunionnais encore à ce jour ?

Si nous nous basons sur les travaux du professeur Boris Cyrulnik (2021), « *les êtres humains ne sont pas séparables de leur milieu* » et il existe un lien étroit entre l'évolution de l'être humain et celui de la nature/environnement. L'environnement façonne l'être humain autant que l'être humain façonne son environnement. C'est peut-être à partir de ce postulat que nous pouvons penser que cette lignée associationniste est un héritage issu de la construction identitaire de la Réunion, sur un terreau rappelons-le de développement socio-économique qui démocratise

l'emploi, mais qui hélas ne suffira pas à l'époque à couvrir les besoins essentiels de la population.

Car si la Réunion est éloignée géographiquement de l'Europe, elle doit à la fois faire face à de multiples enjeux que sont l'accès à la santé, à l'éducation, l'accès aux droits, mais elle essuie également les effets de la mondialisation qui auront des conséquences liées aux crises traversées par les pays industrialisés.

Le mouvement « utopique » qui s'inscrit dans la lignée du christianisme social ne sera pas développé ici, mais il est intéressant de comprendre qu'il est à l'origine de l'économie dite sociale (plutôt centrée sur les coopératives, mutuelles).

En résumé, nous pouvons probablement retenir qu'il existe plusieurs courants de pensées qui sur fond de crises ont favorisés l'émergence de modèles économiques pluriels.

Ceux-ci sont caractérisés par des réflexions de fond qui considèrent les *dimensions économiques et sociales*, l'*autodétermination* » et l'« *amélioration du bien-être* » des citoyens. L'objectif étant de « *respecter la diversité* » au sein de la population et « *les valeurs* » de tout un chacun. Si le capitalisme repose quant à lui sur un postulat de rendement pouvant être autocentré, l'ESS offre une voie orientée sur des valeurs humanistes, bienveillantes, dans un intérêt collectif et dans un souci de préservation de l'environnement.

Et comme nous avons pu le voir, au cours de ces dernières décennies les différents modèles économiques proposés au sein des OESS « Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire » ont pu se développer sur l'ensemble des territoires, tout particulièrement dans le monde du travail, tels que l'amenaient Jean Louis Laville (2019) puis Thimothée Duverger (2023) en faisant tous deux références à une « *économie solidaire* » fondée sur « *le travail et le bien vivre* ». Ces approches peuvent être complétées par les apports de Danièle Demoustier (2023) qui met en avant l'ESS comme étant à la fois un amortisseur de crise et un régulateur des rapports.

2) L'employabilité.

2.1 L'employabilité : émergence d'une notion liée au maintien de l'emploi.

Joseph Tremblay (1998) sera l'un des premiers peu avant Bernard Grazier (1999) qui tentera d'apporter une définition de l'employabilité. D'autres depuis sont venus nourrir les réflexions et ont apportés leurs contributions pour tenter d'en faire émerger *le sens*. Toutefois, pour mieux

appréhender cette notion qu'est l'employabilité, des éléments contextuels dans laquelle celle-ci émerge apparaît comme pertinent.

Michel Lallement (2019) dans « *Quarante ans d'institution de l'emploi* » fera état des mutations profondes concernant le marché de l'emploi en précisant qu'à partir des années 1979, « *la France commence à prendre conscience des turbulences économiques* » structurelles auxquelles elle devra faire face. Il précise dans ce même article, le rôle fondamental de l'Etat qui pour assurer un « *système de solidarité* » dont il s'est porté garant, doit mettre en place un ensemble de dispositifs pour assurer « *une assistance auprès des populations* » qui se trouvent dans l'incapacité de travailler ainsi qu'« *une protection contre le risque de maladie, d'accident, de vieillesse et de chômage* » pour ces derniers (population dite active). En se basant sur les travaux de Robert Boyer (2015), économiste français, il met également en exergue la « *grande crise capitaliste et historique* » à laquelle la France est confrontée, tout comme d'autres pays. Il met aussi en avant la précarisation de l'emploi tout en faisant état du développement des contrats de type intérim, temps partiel, tout en soulevant l'inadéquation entre le marché de l'emploi et les compétences nécessaires au regard des besoins évolutifs.

C'est ainsi, que la notion d'employabilité dont l'origine anglo-saxonne semble émerger dans les années 1980/90, soit dans un contexte socio-économique marqué d'imprévisibilité et de discontinuité sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, historiquement, c'est à partir des années 1970, qu'une réflexion de fond s'amorce sur le développement des connaissances et des compétences et dont la finalité était de faciliter l'entrée sur le marché de l'emploi de tout un chacun.

Puis au cours des années 1980, se développent des approches dites organisationnelles qui vont davantage considérer l'employabilité et le développement des compétences transférables comme étant un moyen d'augmenter la flexibilité des salariés au sein des entreprises. Cette approche s'inscrit dans une volonté de l'Etat de maintenir le plein emploi, d'autant plus que le marché de l'emploi connaîtra en parallèle une crise importante avec pour conséquence une augmentation du taux de chômage.

Au cours des années 1990, l'employabilité semble s'étendre à l'ensemble de la population active, venant ainsi réinterroger la place de la personne dans le développement et/ou le maintien de son « employabilité », soit de sa capacité à pouvoir rester en situation d'emploi.

Mais si nous nous arrêtons sur la notion même de l'employabilité, qui est issue d'un système fragilisé celui du marché de l'emploi, ne pouvons-nous pas l'envisager comme une forme

d'aliénation de l'individu tel que le suggère Romain Moretti (2021) dans son article « *L'employabilité ou douce aliénation de l'individu* » ? Ce dernier fait état des dérives ayant pour effet une précarisation des emplois. Il met aussi en avant la pression imposée aux professionnels qui doivent en permanence développer de nouvelles compétences pour s'adapter aux besoins multiples de l'entreprise. Cette injonction peut ainsi amener à une perte de sens, voir vers un mal être des professionnels. Sans compter ce « *glissement idéologique... qui permet à la classe politique de se décharger* » de leur responsabilité et qui impose à l'individu d'être plus acteur de sa situation professionnelle.

Dans « *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* », Laure Guilbert et Even Loarer (2019) mettent en avant le fait que « *L'employabilité peut être définie comme la possibilité d'accéder à un emploi et/ou de s'y maintenir* ». Pour se faire, il est nécessaire de prendre en compte trois acteurs principaux : l'organisation, l'Etat et le travailleur lui-même.

Dans un article paru en décembre 2022, dans *Pratiques Psychologiques* « *Autonomie en transition de carrière. Développement d'un modèle et validation d'une échelle originale* » les auteurs mettent en avant l'évolution de la relation au travail et de l'accélération des transitions professionnelles dans un contexte de mondialisation, rendant ainsi plus opaques pour reprendre leur propos les repères liés au monde de l'emploi.

Ils font état de « *l'augmentation de la précarité, du chômage et l'affaiblissement du droit du travail* », qui nécessite un changement de paradigme dans la gestion des carrières, notamment en lien avec le développement des compétences tout au long du parcours professionnel. L'approche conceptuelle dite « *d'empowerment* » qui peut être comprise comme la capacité de la personne de s'émanciper et d'être pleinement actrice de son parcours professionnel est intimement liée à la notion d'employabilité.

Ce développement des compétences permet ainsi de renforcer l'employabilité des personnes considérées comme actives sur le marché de l'emploi.

Pour reprendre ce qui a été abordé plus haut, l'employabilité peut être comprise comme la capacité de la personne dite active de maintenir et/ou de développer des compétences qui favorise son maintien, son adaptation et /ou son évolution sur le marché de l'emploi tout au long de son parcours professionnel.

Mais aussi comme la capacité de l'entreprise, organisation et/ou de l'institution de proposer des dispositifs qui concourent à créer, maintenir, développer les compétences requises auprès de ses salariés pour maintenir une viabilité économique.

En nous basant sur les propos de Jérôme Clus, Sonya Yakimova, Gérard Pithon, Adrien Jourjon, Laure Guilbert et de Guillaume Broc (2023) dans « *Insertion des personnes en situation de handicap : intégrer les parties-prenantes à la construction d'un dispositif de mise en activité accompagnée* », sur le marché de l'emploi de plus en plus incertain, l'employabilité des personnes en situation de vulnérabilité est la plus impactée. Les auteurs mettent également en avant la prise en compte multidimensionnelle pour favoriser l'insertion professionnelle et/ou le maintien en situation d'emploi de ces dernières.

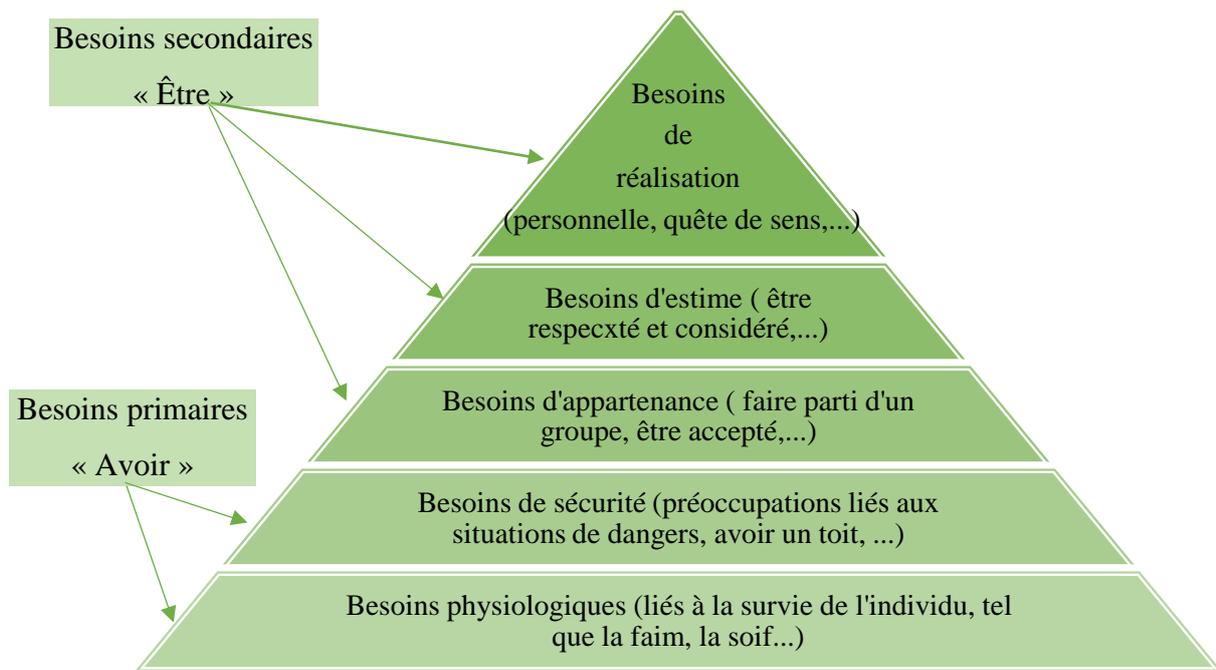
Pour se faire, il est impératif de prendre en compte l'écosystème dans son ensemble : environnement immédiat de l'individu (quel est-il ?), prise en compte des interactions entre l'individu et l'environnement lui-même (comment évolue l'individu dans son environnement ?), l'environnement politique/juridique/institutionnel (quelles sont les politiques à l'œuvre, les dispositifs de droits commun existants, les réglementations concernant le territoire ?), la dimension culturelle de cet environnement, la dimension temporelle du territoire (quelle évolution sociodémographique ?).

Il existe en ce sens un ensemble d'outils de gestions qui permettront d'établir un diagnostic de l'environnement des OESS ainsi que des outils de planifications d'avantage centrés sur l'opérationnalité des actions devant être conduites.

Il n'est pas sans rappeler qu'au regard d'un marché concurrentiel qui se veut toujours plus exigeant, plus performant, plus contraint également, où les notions de profits et de rentabilisation des couts semblent peu à peu déshumaniser le monde de l'emploi, une réflexion de fond sur les enjeux socioéconomiques qui en découlent est indispensable. D'autant plus lorsqu'il s'agit d'avoir une approche humaine des ressources au sein des OESS qui prend en considération les besoins des individus comme étant intimement liés au développement de l'employabilité.

2.2 L'employabilité vu sous le prisme des besoins.

Pour étayer notre réflexion, nous nous appuyerons sur deux approches que sont tout d'abord la théorie de Maslow (1943) concernant les besoins fondamentaux, puis la chrono psychologie. Tout d'abord, selon la théorie de Maslow (1943), et comme le montre le schéma ci-dessous, nous pouvons identifier plusieurs besoins fondamentaux chez la personne.

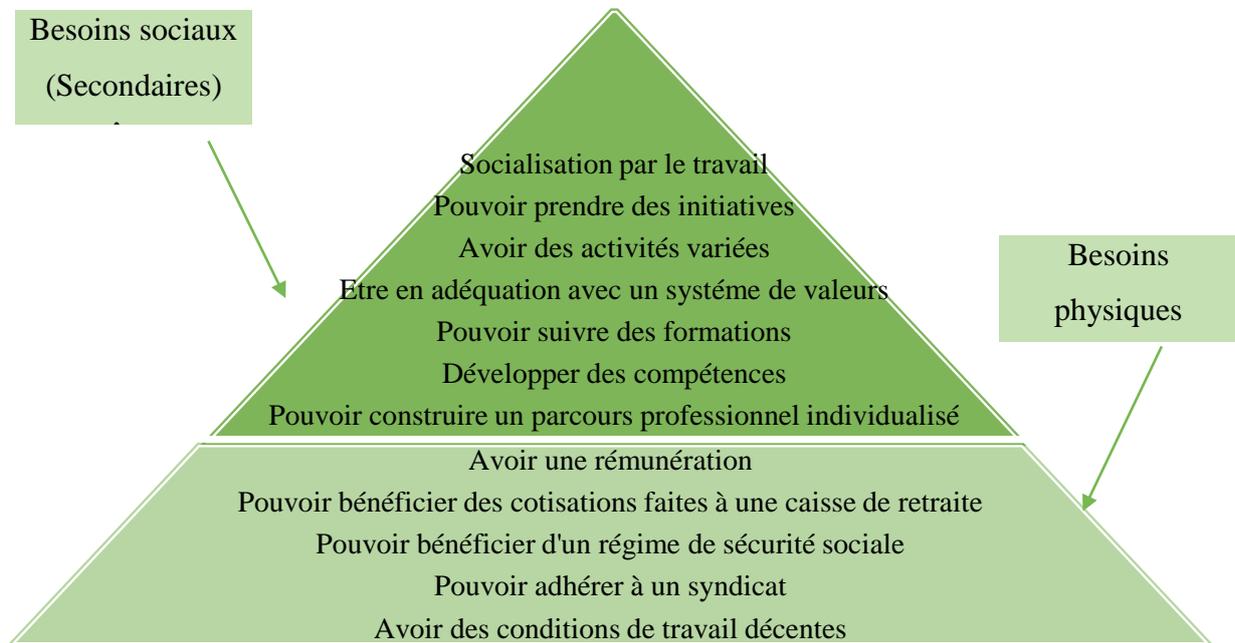


En nous appuyant sur l'article « *La motivation au travail : les théories des besoins* » corédigé par Pascal Moulette, Olivier Roques, Luc Tironneau et Laïla Benraïss-Noailles (2019), la théorie de Maslow (1943) illustre les facteurs intrinsèques et extrinsèques qui amènent les individus à se dépasser dans le monde du travail. Le facteur **motivational** qui est au centre du besoin de réalisation de la personne, ne s'origine toutefois pas de la même façon.

Il est donc important de prendre en compte les besoins évolutifs des individus pour ajuster au mieux l'accompagnement que l'on peut lui apporter dans le monde du travail.

Des notions telles que la valorisation ou encore l'estime de soi peuvent être des leviers importants dans le sentiment de réussite et/ou d'accomplissement de la personne en situation d'emploi.

En nous basant sur la pyramide proposée ci-après et dont la finalité est uniquement de pouvoir illustrer la réflexion en cours, nous pouvons ainsi percevoir certains besoins pour les individus relatifs au monde du travail de la façon suivante :



En transposant ainsi ces deux pyramides, nous pouvons envisager que la socialisation par le travail, pouvoir développer des compétences ou encore être en adéquation avec un système de valeurs font parties des besoins en lien avec l'estime que l'on peut rechercher auprès des autres, la quête de sens personnelle ou encore le besoin d'appartenance à un groupe de pairs.

Par ailleurs, et tel que nous le souligne Alain Lancry (2019) dans « *Chrono psychologie et rythmes de travail* », « *les rythmes, qu'ils soient cosmologiques, biologiques, psychologiques ou sociaux, sont la marque de l'inscription du temps chez les êtres vivants* », et leur compréhension permet d'identifier les facteurs propres à l'individu et à l'inverse les éléments périphériques (extérieurs) qui influent lorsque l'on est en situation d'emploi. Toujours selon l'auteur, « *la chrono psychologie appliquée au monde du travail* » permet d'étudier les facteurs directement liés à la « *sphère du travail* » mais qui pourraient impacter de façon délétère les conditions de travail au sein même de l'entreprise où exercent les salariés, que cela soit en termes de performance, de risques psychosociaux.

Cela pourrait également avoir des répercussions dans la vie personnelle des professionnels (dépression, troubles musculosquelettique). Si cette donnée apparaît comme tout particulièrement sensible et importante de connaître, nous ne la développeront pas davantage.

Nous pouvons néanmoins en déduire qu'il existe une porosité entre parcours professionnel et cycle de vie de la personne.

Pour en revenir au facteur motivationnel dans l'environnement de travail, Frédéric Chapelle (2018) nous rappelle en l'occurrence qu'il existe un lien étroit entre « *les exigences du travail* » et « *la latitude décisionnelle* » de l'individu en situation professionnelle.

En se basant sur les travaux de Robert Karsek (1979), la latitude décisionnelle intègre deux notions que sont la manière de réaliser son travail en ayant la possibilité d'être associé aux prises de décisions (en lien avec le travail) et la possibilité de mobiliser des compétences et d'en développer de nouvelles.

Au sein de l'entreprise, la dimension humaine liée aux besoins fondamentaux des individus, mise en corrélation avec l'employabilité de la personne requière une gestion managériale spécifique. Cela nécessite une prise en compte de la nature processuelle et évolutive des individus, de leurs besoins mais aussi de l'écosystème dans lequel ils évoluent. En effet, il semble exister un lien entre compétences (acquisition, développement et maintien) et disponibilité psychique de la personne au sein d'un environnement. Et pour reprendre les propos de Gilles Verrier et de Nicolas Bourgeois (2020) dans leur article « *L'épanouissement au service de l'efficacité* », « *le sens que l'individu trouve à son travail, sa place dans l'organisation productive, ses relations de travail avec son équipe et sa hiérarchie, la reconnaissance monétaire et non monétaire et le niveau de sécurité dans l'emploi* » sont devenus indissociables à notre époque.

Cette mise en tension des compétences et des besoins de la personne a été choisie car il semble important de contextualiser la mobilisation de ces ladite compétences en fonction d'une situation donnée. En effet, il pourrait être intéressant de comprendre l'interprétation de l'individu dans l'analyse de la situation de travail dans laquelle il se trouve, qui lui permettra ensuite d'apporter une réponse intentionnelle. Mais que pour se faire, l'identification des liens entre son environnement de travail et sa capacité à pourvoir répondre de façon appropriée à ce qui lui est demandé dépend d'un ensemble de facteurs.

L'employabilité peut donc être comprise comme un processus dynamique qui favorise à la fois l'insertion et le maintien des individus en situation d'emploi, mais que pour se faire, il est important d'appréhender la personne dans une globalité, en lien avec le cycle de vie de tout un chacun et ce au sein d'un écosystème en mutation permanente. Comme tout processus, celui-ci se veut en mouvement, en mutation et donc fait d'imprévisibilité.

Nous allons ci-après tenter de déterminer le lien le développement de l'employabilité de la personne et les compétences.

2.3 L'employabilité vu sous le prisme des compétences.

Tout d'abord, un apport sur ce que sont les compétences apparaît comme indispensable.

Elisabeth Deschanet, Frédéric Distler et Fana Rasolofo-Distler (2022) dans « *Reconnaissance des compétences : savoirs, savoir-faire et savoir-être de l'étudiant* » et en s'inspirant de Guy Le Boterf (2015), définissent les compétences comme « *la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs dans une situation ou un contexte donné* ». Cet apport sera complété par les propos de Guy Le Boterf (2020) qui dans l'article « *Les enjeux de la reconnaissance des compétences : la demande de professionnalisme et ses conséquences* » qui précise que les compétences sont également liées à « *un savoir agir de façon pertinente* » dans un contexte donné et non uniquement à un ensemble de « *savoirs, de savoir-faire et de savoir-être* ». Nous pouvons aussi compléter ces propos par ceux de Philippe Zafirani (2001) comme étant une « *aptitude à pouvoir mobiliser des réseaux d'acteurs, à partager les enjeux et à en assumer une coresponsabilité...* » tout en mobilisant un ensemble de savoirs et notamment le « *savoir-être-relationnel* ». Les nombreux travaux de Guy Le Boterf (2020) ont permis de faire le distinguo entre le processus qui permet d'« *agir en situation professionnelle* » et « *les ressources et/ou combinaison de ressources que sont les savoirs, habiletés ou savoir-faire divers, aptitudes, comportements, ressources émotionnelles* » mobilisables dans le « *savoir-agir* ». Le savoir agir dans un milieu donné étant à priori une compétence centrale/socle.

Par ailleurs, et comme le souligne là encore Guy Le Boterf (2020), « *il ne peut y avoir de compétences individuelles sans compétences collectives* », et l'inverse est aussi vrai. C'est pourquoi les dimensions individuelles comme collectives doivent être prises en considération au sein des organismes. Il met en l'occurrence en avant la compétence du « *savoir apprendre* » comme étant indissociable de l'emploi, d'autant plus qu'il existe selon l'auteur une complexification du monde du travail.

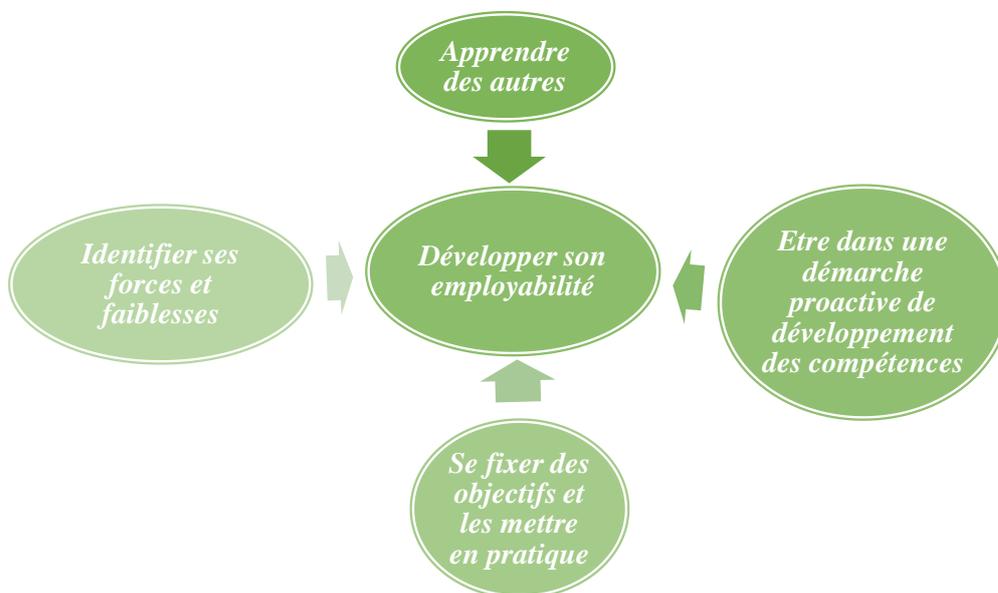
Là encore, les dimensions relationnelles, émotionnelles et motivationnelles semblent étroitement liées au processus de développement des compétences mais aussi comme nous le rappelle l'auteur de la capacité de l'individu de (ré) agir en fonction de la situation de travail dans laquelle il se trouve.

Guy Le Boterf (2020) met en avant ces fameuses compétences dites transposables et/ou transférables d'un contexte à un autre et qui, si nous nous basons sur les apports théoriques de

Jean Piaget (1896-1980) tel que le suggère Virginie Laval (2019), nous amènent à penser que les activités « *ne se succèdent pas au hasard, mais se répètent et s'appliquent de façon semblable aux situations comparables* ». Toujours en nous appuyant sur les propos de Virginie Laval (2019) dans « *La théorie de Jean Piaget* », l'individu a des capacités adaptatives et d'assimilations liées aux interactions directement faites avec son environnement. Et c'est peut-être à partir de ce postulat que nous pouvons envisager un lien étroit entre les compétences individuelles, collectives et l'environnement de travail propice (ou non) à l'acquisition des compétences nécessaires au maintien de l'emploi.

En effet, pour que l'individu puisse mobiliser ses compétences, soit son savoir agir, l'environnement doit également s'y prêter. Il est donc important de souligner, qu'un individu « compétent » dans un milieu, peut se retrouver en grande fragilité dans un « milieu perturbé », inhabituel, ou encore si ce dernier rencontre des difficultés qui lui sont propres (de nature endogène).

Le schéma ci-après illustre, de façon parcellaire la combinaison des facteurs à la fois endogènes et exogènes qui favorisent le développement de l'employabilité de la personne :



Il s'agit probablement d'envisager l'employabilité de la personne comme faisant partie intégrante d'une trajectoire de vie qui nécessite une flexibilité cognitive et socio relationnelle, comme le suggèrent Pascal Martin et Mahrane Hofaidhllaoui (2017) dans « *L'employabilité : une nouvelle variable de la gestion des ressources humaines* ».

La gestion « RH » Ressource Humaine telle que nous l'entendons communément dans les entreprises classiques s'applique également dans les structures de l'ESS. Toutefois, nous retiendrons davantage cette proposition de Christophe Everaere (2011) qui dans son article « *Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale* » évoque la « **Gestion Humaine des Ressources** » au sein des OESS « Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire » comme étant des orientations stratégiques propices au développement des compétences des collaborateurs en situation d'emploi.

Il existe par ailleurs différentes approches qui permettent d'accompagner les professionnels, notamment lorsqu'il s'agit d'opérer un changement profond et/ou de cap au sein des OESS. Le choix managérial est alors indispensable pour ne pas générer un trop grand sentiment d'insécurité (différent du sentiment d'urgence qui peut être un levier dans la stratégie managériale) et ainsi permettre une adhésion des membres (également appelés parties prenantes) en vue d'une coopération opérante. L'innovation managériale permet pour exemple de développer de nouvelles modalités de collaborations entre les personnes et qui vise la performance tout en prenant en considération les évolutions sociétales et les adaptations qui en découlent.

Le management par projet peut en l'occurrence fédérer des individus autour d'un objectif commun (objet social). Pour se faire, la dimension humaine, le savoir-agir en situation de coopération dans un contexte de travail peut requérir de la part d'un manager de proximité de pouvoir identifier les compétences individuelles et collectives des individus.

A cela, il est nécessaire de pouvoir mobiliser des outils de gestion qui puissent faciliter la lisibilité (notamment sur la répartition des activités), la mise en œuvre du projet dans une temporalité définie tout en matérialisant l'action conduite.

2.4 L'employeurabilité au sein des OESS : comment allier humain et gestion ?

La notion d'employeurabilité est complémentaire à celle de l'employabilité et place directement l'organisme, l'entreprise comme étant un levier de développement des compétences tout en garantissant une viabilité économique. Cela sous-entend à la fois une attractivité de la structure en elle-même mais aussi une organisation de la relation de travail entre les individus au sein de l'organisme.

Pour rappel, l'employabilité trouve son origine dans un contexte socioéconomique issu des années 90 et peut être perçue comme une co-responsabilité entre le salarié et son employeur afin de garantir un écosystème propice au maintien d'une activité salariale et économique.

L'employeurabilité est quant à elle définie par « *la capacité de pouvoir créer et gérer de l'emploi* » par les organisations afin de maintenir une viabilité de son activité telles que nous le rappellent Jennifer Urasadettan et Céline Schmidt (2023) dans « *L'appropriation de la fonction d'employeur associatif* ».

Nous pouvons ainsi percevoir l'employeurabilité comme une nécessité pour les entreprises/organisations de favoriser le développement des compétences de ses collaborateurs afin de maintenir son activité économique. Toutefois, l'employeurabilité au sein des structures de l'ESS requière des stratégies spécifiques tant la pluralité des statuts peut être diverse mais également du fait des fragilités dans lesquelles elles évoluent.

Car si nous pouvons nous représenter la relation de travail au sein d'une entreprise comme étant « *définie par un lien de subordination qui s'inscrit dans un contrat de travail* », cela diffère par exemple dans le milieu associatif qui semble d'avantage être dans une logique « *d'engagement citoyen, de lien social* » comme nous le rappellent à juste titre Jennifer Urasadettan et Céline Schmidt (2023).

En effet, la gouvernance au sein des associations diffère de celle des coopératives, des entreprises solidaires d'utilité sociale ou encore des fondations. C'est pourquoi, il est indispensable d'appréhender le contexte/statut juridique des différents organismes que comportent les familles de l'ESS afin d'accompagner bénévoles, salariés, entrepreneurs-salariés, à acquérir/développer au mieux les compétences requises au maintien de l'activité.

Il est également important d'amener une vision élargie plus écologique au sens de la prise en compte des situations et des aspirations personnelles de tout un chacun.

Ce que nous pouvons interpréter comme étant des éléments périphériques au monde du travail et/ou à l'engagement citoyen, mais qui peuvent avoir un impact plus ou moins significatif sur la disponibilité résiduelle de la personne en situation d'emploi et donc de sa performance et de son bien-être rentrent de plus en plus en ligne de compte.

Selon Éric Viardot (2010) la stratégie est « *l'art pour le dirigeant de déterminer des actions cohérentes et d'allouer des moyens qui engagent l'entreprise dans le long terme* » dans la perspective de se pérenniser. Alors comment peut-on ainsi concilier gestion des organisations de l'ESS, prise en compte de l'Humain et viabilité économique ?

Que cela soit dans une entreprise lambda ou dans une structure de l'ESS, il ne faut pas minorer la prépondérance des ressources dites humaines indissociables au bon fonctionnement quotidien. D'autant plus qu'il s'agit généralement de la plus grande ressource dont elles disposent. La viabilité des organisations de l'ESS n'étant pas assimilée au simple rendement, cela requière une approche gestionnaire spécifique. Et c'est en nous basant sur les piliers de l'ESS qu'il s'avère d'autant plus primordial d'avoir une vision qui soit la plus globale possible des personnes afin d'adopter un accompagnement singulier autour de l'employabilité de ses dernières, et cela dans un souci de bienveillance.

Comme nous le rappelle Thimothée Duverger (2023) dans son ouvrage « *L'économie sociale et solidaire* », la finalité des organisations/acteurs de l'ESS, dans son article premier caractérise ses principes comme ayant pour « *but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices, en ayant une gouvernance démocratique non liée à la détention du capital et en ayant un but non lucratif, soit des bénéfices majoritairement réinvestis dans le maintien ou le développement de l'activité, une mise en réserve obligatoire, impartageable et non distribuable* ».

Cependant, dans une recherche de viabilité économique recherchée par les structures de l'ESS, cela suppose la mise en œuvre de stratégies ciblées qui prennent également en considération les comportements des individus face aux changements. D'autant plus que nous devons faire face à de nouveaux contextes de travail, ou le culte de la rentabilité, du toujours plus performant, de l'instrumentalisation et de la normalisation nous amène parfois à en perdre le sens de ce que nous faisons. Cette donnée est tout particulièrement complexe à appréhender au sein des associations et où la gestion bénévole peut rendre l'exercice difficile.

A cela et pour reprendre la pensée de Vincent de Gaulejac (2005) dans son ouvrage « *La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social* », ce dernier nous rappelle que « *lorsque la gestion se met au service de la rationalité instrumentale, elle perd de sa légitimité* », de son humanité. La légitimité étant intimement liée au sens, nous pouvons ainsi en déduire que sans légitimité il y aurait perte de sens, de repère.

Nous pourrions alors nous poser la question de l'engagement bénévole, du sens à cet engagement qui est vecteur au maintien du lien social et de cette « *professionnalisation croissante* » également rencontrée dans le secteur associatif comme le font exister Jennifer Urasadettan et Céline Schmidt (2023) dans leur article sur « *L'appropriation de la fonction d'employeur au sein des associations* », d'autant plus lorsque nous devons faire face à un milieu peu/ou moins attractif voir perturbé.

Jean Paul Lugan (2013), dans son ouvrage « *Manager l'imprévisible* », met en avant l'impact des aléas sur la perception/représentation que peuvent avoir les professionnels quant à leur devenir, du fait des limites propres à l'Homme : cognitives, émotionnelles et communicationnelles.

Plus les crises se succèdent et/ou perdurent, plus le traitement des multiples informations par les professionnels peut amener à une **perte de sens**, voir dans certaines situations extrêmes à un profond mal être.

Dans la revue « *Management et Avenir* », et tout particulièrement dans l'article paru en 2011 « *Implication et employabilité : un engagement réciproque entre salarié et employeur à construire* » Antoine Veniard (2011), évoque l'implication des collaborateurs lorsque ces derniers doivent faire face à un « *milieu perturbé* » et de l'évolution du rapport au monde du travail. Il amène ainsi une réflexion quant à la prise en compte de nouveaux enjeux. Ainsi, une analyse du système dans son ensemble pourrait faciliter l'identification des éléments qui engendrent une/plusieurs difficulté (s) afin d'établir la mise en œuvre d'une stratégie qui soit la plus adaptée possible. Pour se faire, établir un diagnostic qui prenne en compte l'écosystème dans son ensemble, que cela soit des facteurs « *endogènes* », soit propre à l'établissement lui-même comme « *exogènes* », éléments liés à l'environnement extérieur est indispensable.

Pour se faire, la mise en place d'une **bonne gestion** est un élément essentiel dans la conduite d'un établissement, service, association, coopérative, mutuelle, fondation ou encore entreprise relevant de l'ESS.

En reprenant les propos de Vincent de Gaulejac (2005), la gestion se veut avant tout pragmatique. Elle nécessite la mobilisation d'outils qui visent à optimiser le bon **pilotage** de la structure. **La managérialisation** au sein des structures de l'ESS et qui au cours de ces dernières années sont venues soutenir l'Etat dans « *le renouvellement de l'action publique pour la débureaucratization et la démocratisation à partir de la participation citoyenne* », requière à la fois une agilité de ses dirigeants, mais aussi une bonne appropriation des outils de gestion, qui de par leurs essences même (outils de gestion) peuvent être en opposition avec les fondements de l'ESS.

La réflexion pourrait ainsi se situer sur le comment allier outils de gestion souvent associés à la rentabilité (financier) alors que la finalité même de l'ESS en est tout autre ?

C'est ce que soulèvent Béragère L. Szostak, Yasmine Boughzala, Sébastien Diné et Saïd Yahiaoui (2018) dans leur article « *La dynamique d'appropriation des outils de gestion dans le champ de l'ESS : est-elle spécifique ?* ». En effet, qu'ils soient en lien avec « *une démarche*

qualité, une grille de rémunération, une gestion prévisionnelle des compétences, un business plan » ou un planning organisationnel, l'objectif étant d'allier outils de gestion à un fonctionnement démocratique, dont la lucrativité se veut limitée et dont l'impact doit être social, sociétal ou environnemental. Et c'est sans compter l'environnement concurrentiel dans lequel doivent évoluer les structures de l'ESS et qui requière une technicité, une ingénierie à déployer pour favoriser l'adaptation des OESS au quotidien.

Toujours dans ce même article, il est mis en évidence la littérature issue des « *sciences humaines et sociales (économie, gestion, sociologie, psychologie, histoire)* », et qui fait état de la critique concernant les outils de gestion, soit « *...des instruments manipulatoires par des dominants, valorisant le technicisme propice à une rationalisation extrême, ou encore comme des emblèmes de l'organisation du capitalisme moderne qui aliène et déshumanise les acteurs* » (Chiapello et Gilbert, 2013) plus ancrés dans une logique financière que sociale (voire même en opposition selon Laville et Glémin, 2009). Ils précisent que ces outils ne sont pas congruents avec les valeurs de l'ESS. Toutefois, ils font état d'une « *pression concurrentielle* » qui requièrent une adaptation des organisations de l'ESS face au système dominant.

En se basant sur les réflexions de David Albert (1998) nous pouvons envisager les outils de gestion comme étant « *des dispositifs qui permettent de formaliser une action organisée* » et qu'ils sont « *indissociables du sens que l'on donne à l'action* ». Et c'est probablement par la co-construction du sens donné à l'outil comme ayant une finalité centrée sur l'humain qu'il s'agira de proposer une appropriation (des outils de gestion) au sein des structures de l'ESS.

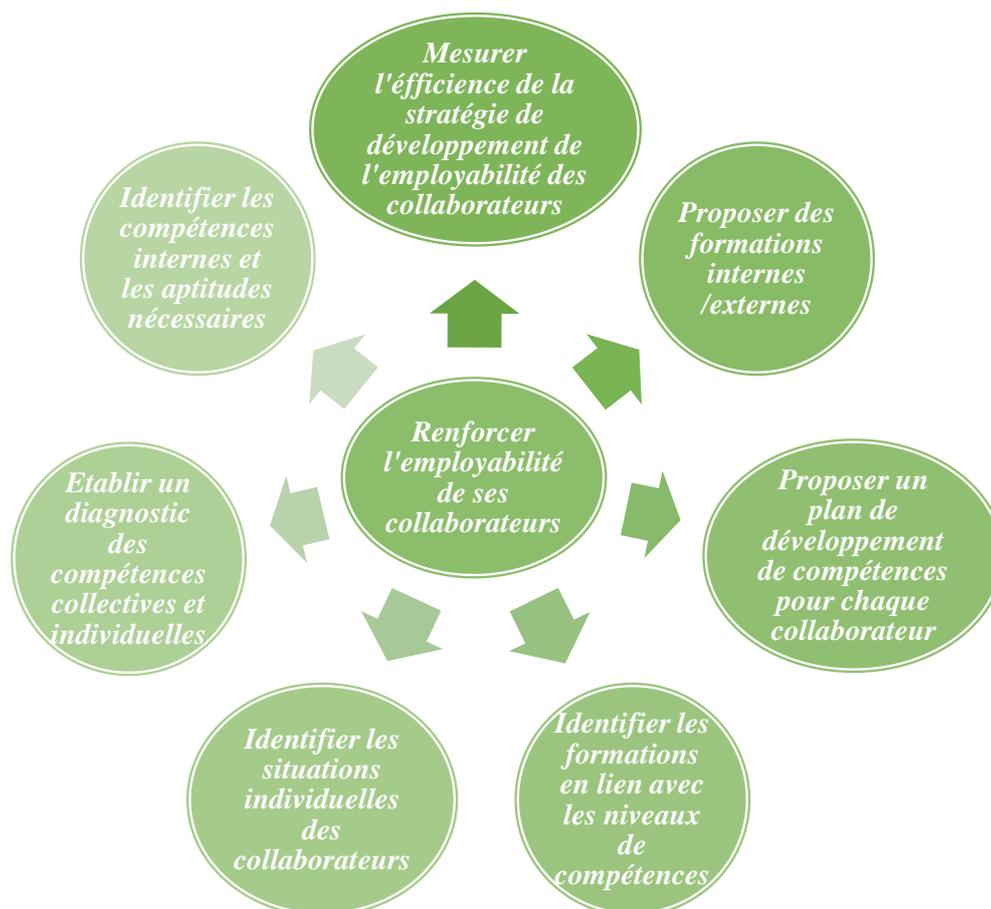
Nous pouvons par ailleurs retenir diverses conditions afin que ces outils puissent être « *efficents* », soit la concertation démocratique quand leur utilisation, la transparence quant à leur mobilisation, l'appropriation des outils de gestion comme étant un moyen de répondre à la vision portée par les dirigeants de l'ESS, la malléabilité de ces outils au regard des besoins des structures de l'ESS et tout ceci à l'unique condition de requérir d'un management social garant du respect des valeurs de l'ESS. Là encore nous pouvons en comprendre que l'humain a une place prépondérante au sein des organisations de l'ESS et qu'il est essentiel d'inféoder les outils de gestion aux valeurs de l'ESS et non l'inverse.

Nous pouvons ainsi entrevoir le rôle fondamental des managers qui de par leur pratique quotidienne mettent en œuvre des stratégies opérationnelles qui ne sont que la matérialisation, la concrétisation des fondements, des valeurs de l'ESS, d'une vision. Nous pouvons prendre pour exemple le management par les valeurs qui permet de concilier performance collective et

mise en œuvre d'un projet et ce dans une approche globale qui prend en compte différents aspects : juridique, économique, organisationnel et social. Nous pouvons donc en comprendre que la gestion des OESS requièrent la mobilisation de compétences spécifiques (technicité) mais qui restent néanmoins centrées (au service) sur les valeurs.

Pour recentrer notre réflexion concernant l'employabilité des professionnels, nous pourrions envisager l'individu comme étant au centre d'un enjeu, celui lié au maintien de l'emploi, faisant ainsi des outils de gestion des facilitateurs dans la mise en œuvre concrète des actions managériales, tant dans l'intérêt premier des personnes en situation d'emploi que dans la viabilité de l'organisation en elle-même.

Ces outils pourront pour exemple formaliser l'organisation quotidienne au travail, faciliter la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en Entreprise « GEPP » ou encore planifier l'investissement financier nécessaire à la bonne conduite de l'OESS.



Comme nous le montre le schéma ci-dessus, le renforcement de l'employabilité des collaborateurs passe entre autres par le développement des compétences qui incluent un ensemble de savoirs, des capacités individuelles, des connaissances, l'expérience de tout un chacun, le talent, l'agilité, mais aussi les situations et autres aspirations personnelles.

Pour se faire, de l'élaboration, à la mise en œuvre opérationnelle, un plan d'actions concernant le développement des compétences au sein des organisations de l'ESS est indispensable. Cela requière d'outils de gestions qui puissent en faciliter l'articulation, l'opérationnalité, le suivi et la lisibilité de ce qui est mis en œuvre (la question de la transparence est ainsi recherchée).

Pour résumer, l'employabilité peut être appréhendée comme un environnement de travail qui concours au maintien, à l'acquisition et au développement des compétences nécessaires à maintenir une viabilité économique et au maintien de l'emploi qui encore à ce jour reste un enjeu majeur au sein des territoires.

Il est par ailleurs essentiel de prendre la dimension territoriale pour que l'opérationnalité effective (en lien avec les plans de développement des compétences tout au long du parcours professionnel des individus en situation professionnelle) s'adapte au plus près des besoins réels (prise en compte de la situation géographique, les interactions à petite échelle au sein du territoire, les dispositifs existants, les dynamiques évolutives, les cultures existantes, les politiques territoriales,...).

Les OESS peuvent en ce sens favoriser la mise en œuvre d'un environnement bienveillant et capacitant dans une dimension d'organisation apprenante où les notions d'essais-erreurs, d'accompagnement progressif vers de nouvelles acquisitions de compétences ou encore le fait de favoriser les interactions sociales font parties intégrantes des stratégies managériales.

L'employabilité peut ainsi être perçue comme étant un processus d'adaptation de l'individu à sa situation de travail et ce tout au long de son parcours professionnel.

Cette lecture multifactorielle permet de mieux appréhender la nature processuelle qui s'articule entre besoins, facteurs motivationnels et environnement de travail.

3) La démocratisation du travail des femmes, quels enjeux ?

3.1 La démocratisation : de quoi parle-t-on ?

Pour comprendre les enjeux de la démocratisation du travail concernant les femmes, faisons avant cela un détour sur ce que signifie la **démocratie**.

La démocratie trouve son origine dans les cités antiques grecques. De « *forme plurielle* », elle était opposée à tout type de « *monarchie, de tyrannie, ou d'oligarchie* ». Pour le dire autrement, la démocratie se voulait avant tout étendue au plus grand nombre, dans une réciprocité de droits et de libertés sans distinction aucune.

Et c'est probablement dans son étymologie que la démocratie prend tout son sens, soit « *demokratia : dêmos krato* » et qui selon le dictionnaire de l'académie française, « *Dêmos désigne le peuple et Krato la puissance, l'autorité, faisant ainsi référence au pouvoir relevant du peuple* ».

Jean Louis Laville (2016) fait quant à lui état d'une « **démocratie plurielle** » hybride alliant à la fois « *démocratie participative* » et « *démocratie représentative* », soit de tous et du plus grand nombre. Selon lui (Jean Louis Laville, 2016), l'enjeu serait de « *reconfigurer le cadre institutionnel* », de « *déconstruire les représentations* » et de tendre vers une « *co-construction des politiques publiques* ».

Nous pouvons par ailleurs appréhender la démocratie en nous basant sur l'approche de Thimothée Duverger (2023) qui évoque l'inflexion de l'Etat dans son intervention au sein des territoires, non comme un désengagement comme on pourrait l'entendre régulièrement, mais peut être davantage comme une volonté de « *donner le pouvoir au peuple* ».

La démocratisation peut ainsi être comprise comme étant un processus qui tend vers un idéal, une accessibilité pour tous (des droits et des libertés) et qui serait bien évidemment l'affaire de tous.

Yunus Muhammed (2017), de par sa vision met en lumière le fait que nous « *n'existons pas en tant que communauté ou nation sans gouvernement* » et précise que le « *gouvernement c'est le peuple* ». Il ajoute que le « *gouvernement montre au peuple la voie* » tout en garantissant le maintien économique au sein de la société. Cela sous-entend à la fois une levée d'étanchéité, un décloisonnement entre les acteurs, ainsi qu'une meilleure prise en considération des dimensions politiques comme « **enjeu, acteur, levier** » d'une société démocratique. Il rappelle également, qu'il existe un lien étroit entre « *bonne gouvernance* » et « *défenses des droits de l'Homme* ».

Cette approche favorise ainsi la co-construction de solutions innovantes proches de la réalité du terrain, de développer la participation citoyenne, de favoriser et/ou de restaurer le lien social, de permettre une approche démocratique au sein des territoires, de créer différentes sources de richesses qui ne soient pas uniquement basées sur l'aspect monétaire, tout en réduisant les dépenses de l'Etat. Cette dimension collaborative engage alors l'ensemble des « *parties prenantes* » et pas uniquement l'Etat « *dans un processus décisionnel orienté vers un consensus et qui vise à mettre en œuvre les politiques publiques ...* ». Là encore cela fait partie d'un des piliers de l'ESS, soit la participation démocratique de tous.

Si nous devons corrélérer démocratie et démocratisation du travail, il s'agirait probablement de faire exister le postulat suivant, **faire de l'espace social un environnement** propice à la reconnaissance de toute forme de travail.

Mais comme le souligne Emmanuel Renault (2021), l'environnement du travail tel que nous le concevons de par son organisation, ses orientations et l'impact visé est fait d'inégalités multiples.

L'obsession de la rentabilité qui peut être au centre des priorités du monde capitaliste, l'exigence de la quantité, des résultats, prendraient ainsi l'ascendant sur un tout autre mode de gestion, notamment lorsqu'il s'agit de centrer son action sur les besoins sociaux, sociétaux ou environnementaux et dont l'humain serait au cœur des préoccupations.

Face à ce milieu dominant qu'est le capitalisme, et qui d'autant plus est fait d'imprévisibilité, comment de par une démocratisation du travail, nous pouvons accompagner, soutenir et maintenir l'emploi des plus vulnérables, limiter toute forme de ségrégation, de sexisme ou toute autre forme de violence que l'on peut hélas encore retrouver dans le monde du travail en 2024 ? Qu'en est-il du travail des femmes ?

Prenons pour exemple l'initiative de Yunus Muhammad (2017) économiste ayant reçu le Prix Nobel de la paix en 2006, également connu pour avoir créé la banque des pauvres « Grameen Bank » dans les années 1983. La particularité de cette banque est d'octroyer des fonds à des collectifs solidairement responsables composés de cinq personnes à minima. Ces personnes ayant comme dénominateur commun les faibles ressources financières dont elles disposent. Son tout premier prêt a été en faveur d'un collectif de femmes agricoles ayant peu de revenus, dans un contexte socioéconomique fragilisé par la famine qui touchait alors le Bangladesh dans les années 1974. Cette approche solidaire et inclusive illustre l'initiative d'un accompagnement local, ayant un impact social, tel que cela existe dans les principes de l'ESS. Peut-être est-il opportun de préciser qu'il s'agissait d'une initiative personnelle et qui a par la suite débouché sur ce que nous connaissons davantage comme étant des micro-crédits.

Si cet exemple a été choisi, c'est avant tout pour illustrer la création de richesse possible, basée sur une économie de proximité et dont l'objectif se veut à finalité sociale sur un principe d'accès à l'emploi pour des femmes en situation de vulnérabilité.

3.2 La démocratisation du travail des femmes : lent processus de désinvisibilisation ?

Avant d'aller plus loin, nous souhaitons partager cette pensée de M. Riot-Sarcey (2016) reprise par Jean Louis Laville (2016) dans son ouvrage « *L'Economie Sociale et Solidaire. Pratiques, théories, débats* » qui dit que de « *travailler sur les discontinuités historiques, c'est aussi retrouver les traces de continuités invisibles* ».

Comme nous l'avons vu précédemment, nous pouvons entrevoir la démocratisation comme un processus qui tend vers un idéal et qui permettrait à tous de trouver une place au sein de la société, de s'y épanouir tout en contribuant autant que faire se peut à l'équilibre économique dont il serait partie prenante/intégrante.

Mettons à présent l'accent sur l'emploi des femmes qui de par la conception même qu'a pu entretenir la société sur son statut (celui de la femme), nous montre que l'égalité pour tous ne s'est pas construite en un jour. Il nous reste d'ailleurs encore de nombreuses lignes à faire évoluer dans les années à venir concernant les enjeux de parité au sein de la population.

En effet, si dans notre société dite contemporaine, nous voyons une massification des femmes dans les différentes sphères du travail, il s'est agi pour une minorité de faire évoluer et/ou valoir des droits. Pour se faire, des mouvements que l'on qualifie parfois de féministes ont favorisé une évolution des réglementations. Cela a permis par la suite d'amener un changement de regard quant au respect des droits fondamentaux sur fond de justice sociale.

Le monde du travail pour les personnes en situation de vulnérabilité en est une parfaite illustration. Il n'est pas sans soulever quelques interrogations, d'autant plus lorsque nous pensons aux enjeux sociodémographiques auxquels nous sommes et seront confrontés dans les décennies à venir. Sans nous y attarder de trop, une réflexion était déjà conduite dans les années 1960, sur ce que nous nommons à notre période le « bien vieillir ». Florence Weber (2017) dans « *Politiques et sciences sociales de la vieillesse en France (1962-2016) : de la retraite à la dépendance* », mettait en avant le « **lien pivot** » essentiel entre les générations en faisant le parallèle avec le monde de l'emploi.

Avant de poursuivre, arrêtons-nous un instant sur le travail invisibilisé/banalisé dans lequel se trouvent bon nombre de femmes encore à notre époque. En nous appuyant sur des éléments historiques relatés par Françoise Battagliola (2008) dans « *Le travail des femmes au début de l'industrialisation* », nous pouvons comprendre que celles-ci (les femmes) ont toujours eu une activité professionnelle.

Au 18^{ème} siècle, elles sont d'ailleurs nombreuses à exercer une profession librement. Toutefois, la reconnaissance des métiers étaient semble-t-il à l'époque liés à un savoir-faire et à un outil de production. Les métiers exercés par les femmes n'avaient semble-t-il pas/peu de reconnaissance institutionnelle à l'époque du fait de leur nature, soit des savoir-faire qui n'étaient pas directement reliés à des outils de production (car l'emploi des femmes était essentiellement basé sur des services).

Pourtant, elles exerçaient de multiples activités, d'autant plus lorsqu'elles faisaient parties des familles les plus vulnérables/démunies. Elles étaient d'ailleurs dotées de fortes capacités d'adaptations, car pouvant jongler entre différents domaines d'activités/sphères.

Toujours selon Françoise Battagliola (2008), il est mis en lumière les différentes modalités de travail exercés par ces dernières à l'époque, soit à temps plein lorsque qu'elles n'avaient pas d'enfants, avant de s'arrêter totalement lorsqu'elles devenaient mères. Elles reprenaient généralement une activité par intermittence pour faire face à certains aléas (lorsque leur conjoint ne pouvait plus subvenir seul aux besoins du ménage pour cause de maladie, perte d'emploi ou encore décès de leur mari). Il semblerait, toujours selon les propos de Françoise Battagliola (2008), que tendanciellement les femmes célibataires étaient mieux rémunérées (lié au type d'emploi qui était plus régulier).

Si nous nous basons sur les éléments relatés par Françoise Battagliola (2008) dans « *Le travail des femmes au début de l'industrialisation* », cette dernière met en avant « *l'activité laborieuse...* » de ces dernières (des femmes) ...« *et des logiques sociales de la division sexuelle du travail* », mettant ainsi en « *opposition travail salarié et travail domestique* ». Il semblerait que la « *séparation entre foyer et travail* » ait conduit à mettre l'accent sur « *les différences entre les hommes et les femmes* ». Toujours selon l'auteure qui s'appuie notamment sur des travaux de Joan Scott (1991), un distinguo entre travail salarié et travail ménager existerait. Le travail salarié étant assimilé à une rétribution financière, ce qui n'est pas nécessairement le cas concernant le travail ménager.

En mettant l'accent sur notre réflexion, la féminisation de l'emploi (l'emploi a toujours exister sous des formes invisibilisées/banalisesées comme nous l'avons vu précédemment), Rachel (2021) Silvera met en avant dans « *Travail des femmes, une émancipation inachevée* », que celui-ci (l'emploi des femmes) semble s'intensifier à partir des années 1960. Les années 1960 viennent également marquer des transformations sociales majeures comme l'évoque Bibia Pavard (2018) dans « *Chapitre premier. Les crises des années 1960* », faisant également état

d'un délitement entre générations. Françoise Battagliola (2008) met en avant une dimension d'émancipation économique des femmes en lien avec l'accès au monde du travail, qui pour rappel a subi quelques mutations importantes au cours des siècles derniers.

Mais si nous devons en retenir quelques-unes, il s'agirait de mettre en avant l'accès à la formation des filles qui s'est légalisée en 1880 (l'accès à l'instruction peut être considéré comme facilitateur de l'accès à l'emploi). Puis à partir de 1965, les femmes pourront travailler librement et jouir de leur salaire sans en demander l'autorisation à leur conjoint.

En 1972, « le principe de l'égalité de rémunération "pour un même travail ou un travail de valeur égale" est adopté. Il est également important de faire exister des lois qui ne sont pas directement liées au monde de l'instruction et de l'emploi pour les femmes mais qui auront sans nul doute eu un impact significatif dans l'amélioration des conditions de vie des femmes. Tout d'abord le droit de vote des femmes qui a été promulgué le 21 avril 1944, puis le droit à l'avortement légiféré le 17 juin 1975.

2024 fut symboliquement une année riche de sens concernant les actions menées en faveur des droits de la femme et de la reconnaissance portée envers ces dernières. En effet nous sommes à la fois venus célébrer les 80 ans du droit de vote des femmes, mais aussi inscrire dans la constitution en mars 2024 le droit à l'avortement comme un droit fondamental, renforçant ainsi l'idéologie que de pouvoir choisir sa maternité (alors qu'aux Etats Unis ce droit a été abrogé). Moment historique que nous avons aussi connu en 2024 se fera lors des Jeux Olympiques, qui mettra en lumière dix femmes décrites comme héroïnes invisibles dans l'histoire de la France. Aujourd'hui, nous pouvons ainsi objectiver que de multiples initiatives viennent soutenir cette lente démocratisation en lien avec l'accès aux droits pour toutes. La création en juillet 2010 de **l'ONU Femmes** (Organisation des Nations Unis) qui tend à mettre en œuvre des programmes et autres politiques en faveurs des droits des femmes ou encore la création en 2013 du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes vient là aussi renforcer le principe de parité au sein de la population.

L'accès à la contraception puis à l'avortement ont grandement favorisés l'implication des femmes dans les différents domaines du monde du travail, autre que le travail ménager. La question du choix de la femme étant au centre de cette massification du travail des femmes. Choix de choisir le moment de devenir mère, choix d'aller travailler, choix de jouir de son salaire librement.

Pour en revenir à la démocratisation du travail, celle-ci semble s'inscrire dans un continuum d'un mouvement utopique d'ouvriers tels que le souligne Emmanuel Renault (2021) dans « *Démocratiser le travail* ». Il fait ainsi référence à la « *démocratisation industrielle* » portée par la classe ouvrière (concernant majoritairement des hommes) qui a permis d'apporter un cadre juridique protecteur et libérateur dans le monde du travail.

Toutefois, en nous appuyant sur la reconnaissance des métiers telle que proposée par Françoise Battagliola (2008), soit ceux liés aux services à la personne, nous pourrions nous questionner sur cette invisibilisation/banalisation de ces professions du care et de leurs conséquences sur les femmes (précarisation et essentiellement occupées par les femmes).

Anne Châteauneuf-Malclès (2011) dans « *Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail* », nous indique par ailleurs que les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde de l'emploi sont complexes à appréhender car de nature « *multidimensionnelle* ». Elle précise que les femmes sont plus sujettes à occuper des postes précaires, à temps partiel et moins bien rémunérés. Elles sont aussi plus susceptibles d'interrompre leur activité salariale (enfant malade et/ou faisant suite à une séparation avec leur conjoint).

A cela, et pour reprendre les propos d'Emmanuel Renault (2021), il souligne qu'il existe une vision négative persistante concernant le monde du travail. Il l'associe comme étant probablement la conséquence d'une précarisation des conditions de travail, du stress et de la souffrance des salariés, d'une dégradation des conditions de vie au travail, d'une concurrence toujours plus rude, d'un déséquilibre écologique de la personne entre vie personnelle et professionnelle. Il met aussi en avant la gestion managériale pouvant être délétère sur le salarié faisant ainsi exister une orientation davantage ciblée par une rationalisation des coûts en étant toujours plus performant, se décentrant totalement de l'humain. Il amène par ailleurs une suggestion pertinente au regard de la réflexion menée dans ce mémoire, soit un possible « *...déficit démocratique structurel dans la mesure où elles (en faisant référence aux démocraties contemporaines, dont fait partie l'Etat) laissent les citoyens passer une partie considérable de leur existence dans des institutions non démocratiques* ». Ces institutions dont le déficit démocratique peut être assimilé aux entreprises dont l'objet final serait avant tout mercantile.

Comme nous l'avons abordé, la démocratisation du travail des femmes est issue d'un processus long, sur fond de justice sociale en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes dans le

monde du travail (mais pas uniquement). Les notions de parité sont à ce jour pensées comme un réel enjeu.

Et si nous devons poursuivre cette démocratisation du travail pour tous et tout particulièrement pour les femmes, bons nombres de disparités persistent encore à ce jour. En effet, si l'institutionnalisation du travail prône en 2024 une rétribution à part égale et ce en fonction du poste (similaire) occupé, d'une ascension sociale possible pour tous, d'un épanouissement personnel via le monde du travail, d'un même respect pour toute personne en situation d'emploi, force est de constater que bon nombres d'articles, de revues, d'ouvrages, ou encore de témoignages viennent mettre en tension les écarts entre une réglementation riche, une multiplication (pour ne pas dire empilage) des dispositifs venant soutenir l'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi et une réalité qui hélas se veut encore tout autre, parfois même déconnectés des besoins réels au sein des territoires.

A cela, et tel que nous l'avons aussi abordé, les conditions de travail semblent s'être particulièrement dégradées depuis plusieurs années, rendant ainsi l'insertion et/ou le maintien en situation professionnelle plus complexe pour un certain nombre de personnes.

3.3 Focus sur le lent processus de désinvisibilisation du travail des femmes à la Réunion.

Avant de poursuivre, faisons un arrêt sur le travail des femmes à la Réunion. Reine-Claude Grondin (2007) dans son article « *La couturière à la Réunion : figure ou actrice sociale ?* » fait état des premières formes de professions reconnues pour les femmes. Car si *l'image de la femme réunionnaise au XIXème siècle* prend une forme *stéréotypée* davantage liée à la maternité et qui ne lui permettait pas d'apporter « *sa contribution économique à la société* », il semblerait qu'une minorité d'entre elle exerçait pourtant une profession reconnue, celle de couturière.

Ces femmes étaient majoritairement des mères célibataires et/ou des veuves et particulièrement pauvres (même si elles restaient minoritaires au sein de la population).

Nous pouvons probablement lier cette reconnaissance de la profession de couturière, soit un métier reconnu par le fait qu'il s'agisse d'un savoir-faire relié à un outil de production, telle que le suggère François Battagliola (2008) dans « *Le travail des femmes au début de l'industrialisation* ».

3.4 La démocratisation du travail sous le prisme de l'emploi.

Tout d'abord, rappelons ici les grandes orientations de la loi du 5 septembre 2018 concernant la liberté de choisir son avenir professionnel et qui vient renforcer la volonté de l'Etat de

favoriser « *l'insertion et l'autonomie économique des femmes* ». Cette loi met en avant les orientations suivantes : « *se donner les moyens de l'égalité professionnelle, accompagner les entreprises, encourager la féminisation des instances dirigeantes, promouvoir l'insertion économique des femmes et l'entrepreneuriat des femmes, exiger l'exemplarité dans la fonction publique et favoriser la mixité des filières et des métiers* ».

Comme nous l'avons déjà abordé, des disparités persistent malgré une évolution des réglementations en faveur d'une égalité entre les femmes et les hommes mais de par l'évolution institutionnelle des réglementations, l'Etat tend à améliorer ces disparités, inégalités voire injustices.

Appuyons nous à présent sur la co-réflexion de Pascal Martin et Mahrane Hofaidhllaoui (2017) sur « *L'employabilité : une nouvelle variable de la gestion des ressources humaines* » qui font état d'une aptitude dynamique de l'individu relative à l'emploi et qui repose sur l'articulation suivante : « *être en capacité de faire face à une transition entre une formation initiale et le premier poste/emploi occupé* » (passage du statut d'étudiant à celui de salarié), « *être en capacité de faire face aux transitions internes au sein de l'entreprise ou de l'organisation à laquelle appartient le salarié* » (changement de poste/statut au sein de la même institution) et « *enfin être en capacité de faire une transition entre deux entreprises/organisations distinctes* » (soit un changement de milieu professionnel).

Pour se faire, et tels que le mettent en avant les co-auteurs, une approche d'« *employabilité interactive* » qui prend en compte l'individu au sein de l'écosystème dans lequel il évolue est essentiel, soit le salarié, l'entreprise et l'Etat (réglementation).

➤ L'emploi.

Peut-être aurions-nous pu aborder la notion d'emploi bien avant, mais le choix a été fait de le faire uniquement à présent.

Jean François Germe (2007) met en avant l'aspect « *polysémique* » du mot emploi, qui désigne des « *phénomènes économiques et sociaux relatifs à la mise en œuvre du **travail**. Un emploi est un couple entre le poste de travail au sein d'une entreprise et un individu qui occupe le poste* ». Nous pouvons distinguer deux formes d'emploi : **l'emploi salarié** et **l'emploi non salarié**, tous deux régulés par un ensemble de « *normes sociales et conventionnelles* ».

Est considéré comme emploi salarié, le rapport entre un travailleur et un employeur. Celui-ci est régi par un contrat de travail qui comprend *un rythme* (cadre horaire), « *un appareil de formation, une législation sociale, un dispositif de sécurité sociale* ». C'est à partir de la

Révolution Française, que la législation sur le droit du travail verra le jour, intrinsèquement lié à l'avènement des libertés individuelles mais également de pouvoir « **entreprendre et travailler librement** » chez les individus. Comme nous l'avons abordé, la révolution de la classe ouvrière semble en être à l'origine.

Puis une catégorisation « *entre tâches manuelles et intellectuelles, un cloisonnement entre formation générale et technique, une hiérarchisation des fonctions d'exécution et de contrôle, les degrés d'expériences, le niveau de qualification et de polyvalence* », les travaux « genrés ». Cette articulation entre statut, hiérarchie, savoir et rémunération se fait sur un « *principe organisateur de la société* » tels que l'explique Marcelle Stroobants (2016) dans l'ouvrage « *Sociologie du travail* ».

A l'inverse le travail non salarié tel que proposé par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques concerne « *les personnes qui travaillent mais qui sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire* ». Il s'agit pour l'essentiel « *d'entrepreneurs et ou gérants de société à responsabilité limitée* ». Ils bénéficient également de protections sociales et juridiques en lien avec leurs statuts de non-salariés. Nous pouvons par ailleurs questionner le travail des bénévoles, essentiel au maintien des associations et qui dans le cadre de la Validation des Acquis et de l'Expérience « VAE », prend en compte le bénévolat effectué comme un ensemble de compétences développées permettant de valider un titre, une certification, un diplôme.

Il est important de souligner que le travail invisible permet d'acquérir et/ou de développer un ensemble de savoirs, quand bien même ils ne font pas nécessairement l'objet d'une reconnaissance de type académique de par l'obtention d'une certification, d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

A cela, et ce pour le plus grand nombre, le travail a pour finalité la production d'un bien ou d'un service dans une visée marchande, soit moyennant une forme de rémunération voir de rentabilité. Mais si nous reprenons la retranscription de l'entretien effectué auprès de Michel Lallement (2021) dans « *Les communautés intentionnelles : des utopies concrètes du travail* », celui-ci élargit le travail à plusieurs activités et/ou domaines que sont le travail domestique, les fonctions éducatives, la formation des personnes.

Michel Lallement (2021) met aussi en lumière les formes plus inhabituelles du travail telles que d'aller « *faire ses courses, ou encore avoir des activités militantes* ». Selon Luc Boltanski (1991), Marx Weber (1964-1920) met en avant la norme dite dominante comme étant « *instituée par un ensemble d'attentes qui émanent d'un ou de plusieurs acteurs* » et qui offre un cadre de référence, un sens à l'action conduite. Il explique également que cette norme de

référence fait l'objet de « *revendication de légitimité* » qui permet de « *modifier de façon continue les contours de la réalité pour y inscrire le monde en tant que lieu d'un changement permanent* ». Nous pouvons probablement comprendre dans cet apport qu'il existe non pas une mais plusieurs formes de légitimité au travail, mais que celle-ci dépend tout d'abord de l'intérêt qu'on lui porte, de l'intention. Et c'est peut-être ce que suggère la réglementation en de septembre 2018 (impulsion du gouvernement) sur la possibilité de choisir son avenir professionnel dans la sphère du travail.

En nous basant sur le courant de pensée développé par Philip Pettit (2010), soit le principe de « *non domination* » et qui « *renvoie à la capacité de contrôle que possède une personne sur sa propre destinée, ...la garantie de ne pas subir de décision arbitraire* » que nous pouvons envisager l'emploi et par extension l'employabilité comme une possibilité d'évoluer dans le monde du travail en étant dans une démarche proactive. L'individu est donc acteur de son propre parcours professionnel et peut de ce fait, par le biais de son emploi satisfaire à ses différents besoins (primaires ou secondaires) sans pour autant répondre (pour ne pas dire subir) aux injonctions du monde capitaliste. Car si les normes, valeurs et rapport au travail ont évolué au cours de ces dernières décennies, la rémunération en elle-même n'est plus l'unique enjeu motivationnel des salariés.

Il est également important de rappeler la crise économique mondialisée qui engendre actuellement un contexte instable, fait d'imprévisibilité et de crainte, comme nous le rappelle Antoine Veinard (2011) dans « *Implication et employabilité : un engagement réciproque entre salarié et employeur à construire* » et qui requière de la part des salariés une plus forte « *implication et adaptation* » dans le monde du travail.

Cette implication peut être caractérisée chez le salarié par « *une forte **croissance** et acceptation des buts et **valeurs** de l'organisation, la volonté de réaliser des efforts considérables en faveur de l'organisation et un fort désir d'en rester membre* » selon Antoine Veinard (2011) qui se base sur les travaux de Porter, Monday et Steers (1979).

C'est donc en partant d'un postulat, soit la capacité de la personne d'agir sur son propre parcours d'emploi, à partir de compétences développées tant dans la sphère publique que privée que le corolaire entre employabilité, employeurabilité peut être un levier à la fois d'autonomisation économique et d'épanouissement pour les individus en situation d'emploi.

A cela, et tel que le souligne Jean François Tchernia (2019), dans « *La France des Valeurs* », « *la centralité du travail dans la participation à l'économie de chaque personne en âge de travailler* », apparaît comme une condition sine qua non pour que le système puisse continuer à être viable. Cette perspective amène des réflexions de fond, notamment lorsqu'il s'agit de mettre en tension **l'écologie de la personne et la viabilité d'un système économique** en pleine mutation.

Si nous devons donc créer un pont entre les acteurs de l'ESS et l'emploi, il s'agirait probablement de favoriser et/ou de renforcer les compétences des professionnels au sein des organisations de l'ESS, en se basant sur des « *leviers individuels et/ou collectifs* », tout en proposant « *des politiques de motivation* » qui favoriseraient à la fois un épanouissement personnel, une viabilité économique et un impact social, sociétal et/ou environnemental. L'objectif étant de permettre au salarié et/ou au bénévole et ce quel que soit son statut, son contrat, son expérience, de s'investir durablement en situation d'emploi, de s'y épanouir tout en restant acteur de son propre parcours professionnel.

C'est sûrement par un changement profond de regard sur la place et les rôles de chacun, que nous pouvons envisager l'ESS comme un catalyseur d'initiatives, d'accompagnements des volontés individuelles et collectives.

Et tel que nous le rappelle Thimothée Duverger (2023), l'ESS a su réconcilier économie et démocratie en se basant sur des initiatives des acteurs du territoire.

3.5 Les OESS comme vecteur de démocratisation du travail des femmes et d'épanouissement personnel.

Jean Louis Laville (2010), met en avant l'**associationisme solidaire** comme étant une économie **vectrice** d'émancipation **démocratique**. Il évoque Jeanne Deroin (1805-1894), qui de par son parcours atypique, issue de la classe ouvrière en tant que lingère, devenue enseignante et qui était avant tout une fervente militante pour faire valoir **le droit des femmes**.

Jeanne Deroin (1805-1894), aurait initié le courant de pensée où une « *association fraternelle et solidaire de toutes les associations* » et dont la vocation serait de « *rassembler les travailleurs des deux sexes et de différentes professions* » serait rendue possible. Nous pouvons ainsi entrevoir un mode d'entreprendre dont la finalité est de promouvoir l'emploi, dans un principe d'égalité homme-femme par le biais d'une coopération/mutualisation entre acteurs des OESS.

Comme abordé peu avant et tel que l'illustre le parcours de Jeanne Deroin (1805-1894), les femmes ont toujours travaillé et ont développé des capacités d'adaptation entre les différents domaines/sphères. Certaines d'entre-elles ont également contribué à la reconnaissance de leurs statuts trop souvent invisibilisé et assimilé au ménage (maternité, entretien du domicile, éducation des enfants).

Par ailleurs si nous devons faire un parallèle avec les différents couples de l'ESS, et ce en lien avec la démocratisation du travail des femmes, il s'agirait probablement de mobiliser des différents dispositifs comme étant des leviers qui permettraient d'atteindre un objectif et ce en lien avec les valeurs fondatrices de l'ESS. De par leurs capacités d'innovations, les acteurs de l'ESS savent faire preuve d'ingéniosité et de créativité pour répondre aux nouveaux enjeux/besoins sociaux en lien avec les réalités des terrains, en étant au plus proche de la population.

Il n'est pas sans rappeler le poids d'une économie capitaliste ayant poussé la marchandisation à son extrême dans lequel évoluent les acteurs de l'ESS. Entre l'industrialisation qui s'est développée de façon exponentielle, la généralisation d'un salariat catégorisé et le clivage dans lequel nous semblons évoluer, les acteurs de l'ESS tentent d'amortir les effets délétères d'une société poussée à son paroxysme sur fond d'individualisme et où le profit par la production de masse est recherchée.

Ada Reichhart (2023) met directement en « *tension le rythme strict du travail à la chaîne* », de celui du processus décisionnel démocratique tel que nous pouvons par exemple le retrouver dans les formes de coopératives. Et c'est en nous basant sur les apports de Danièle Demoustier et de Gabriel Colletis (2023), que nous pouvons mettre en exergue l'ESS comme vectrice d'une meilleure régulation au sein d'un territoire.

Danièle Demoustier et Gabriel Colletis (2023) font état d'un développement économique « *qui amène des arbitrages négociés pour des salaires plus justes* » tout en préservant l'environnement et en encourageant les différentes formes de solidarités tels que le « *soutien aux familles en difficultés* », en renforçant le « *lien social de proximité et la cohésion sociale* », en amenant de « *la valeur ajoutée aux collectifs de travail* ».

Yunus Muhammad fait quant à lui état d'une « *...liberté économique et d'une croissance qui sont inextricablement liées aux droits de l'Homme et au respect de toutes les personnes. Si l'on désire un système économique qui libère la créativité humaine, réduit les inégalités et permet à chacun de poursuivre ses rêves d'un monde meilleur, on doit défendre les droits de tous* ».

Comme nous le voyons dans cette approche, il s'agit de faire du système économique un levier de développement au sein des territoires dans un intérêt collectif.

Pour se faire, il s'agirait probablement de renforcer une économie qui vise la redynamisation du territoire en lui-même tout en renforçant les interactions sociales de proximité.

En résumé, l'ESS peut être perçue comme un environnement capacitant qui permet de soutenir le mouvement de démocratisation du travail des femmes amorcé depuis plusieurs décennies.

Ce lent processus (celui de la démocratisation du travail) peut être compris comme une massification de l'emploi des femmes dans différents secteurs/domaines d'activités, initialement/majoritairement investis par les hommes.

A ce jour, les femmes peuvent s'appuyer sur des dispositifs et/ou réglementations existantes constitués d'un réseau d'acteurs, qui favorisent tant l'accès à la formation, l'insertion professionnelle, le maintien en situation d'emploi.

Toutefois, et ce malgré l'évolution de la réglementation en faveur des droits de la femme, notamment sur le volet parité femme-homme dans le monde du travail, il est important de rappeler que des écarts persistent encore à ce jour.

Celles-ci se retrouvent souvent confrontées à une charge mentale conséquente, du fait de la maternité (qui peut être un frein dans l'évolution des carrières sans en être l'unique cause), de l'éducation des enfants et/ou des tâches ménagères qu'elles doivent assumer en complément de leur situation d'emploi.

Cette difficile conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle requière des relais, soutiens au quotidien.

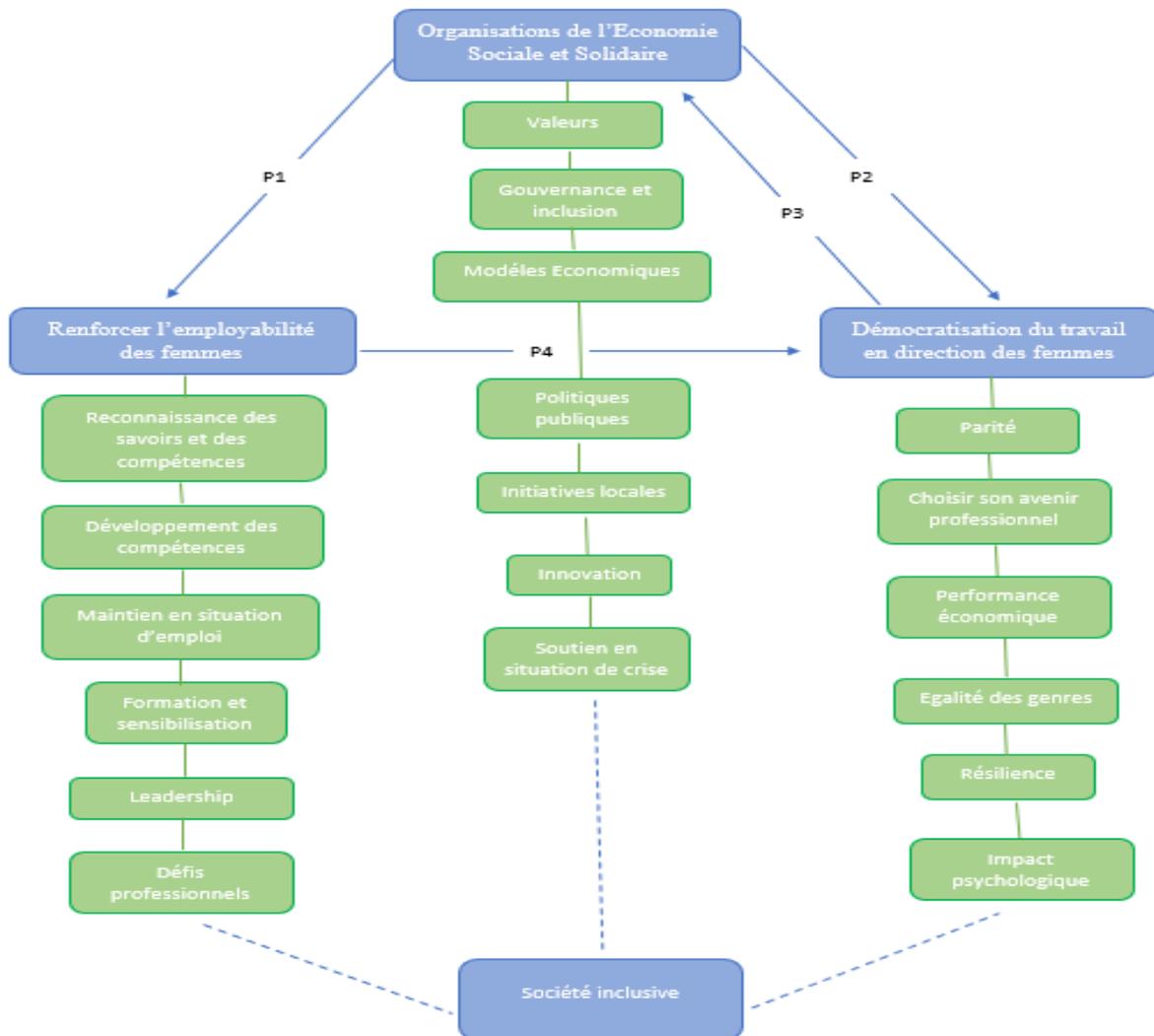
Par ailleurs et tel que nous l'avons abordé, l'emploi n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur, notamment lorsque nous faisons état du travail non salarié, ou encore des compétences non légitimées par l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification.

Il persiste malgré les initiatives de plus en plus nombreuses, une forme de banalisation/invisibilisation de certaines compétences pourtant essentielles au maintien économique.

Les femmes plus sujettes à occuper des postes précaires ou à évoluer en pointillé dans le monde du travail, semblent pourtant développer des savoirs, des compétences qui lorsque transposés dans le milieu professionnel peuvent être de véritables leviers économiques, vecteurs de performances. Les multiples dispositifs existants qui composent l'ESS sont propices à l'autonomisation du plus grand nombre à travers une activité professionnelle, tout en répondant à échelle du territoire aux besoins existants et ce de façon inclusive et démocratique.

4) Proposition d'un modèle de recherche.

Le modèle ci-dessous a été construit à partir des questions de recherches (Cf annexe 5) et ajusté à partir des éléments recueillis à partir de la revue de littérature et des entretiens conduits.



5) Présentation du terrain d'étude : L'emploi des femmes à la Réunion.

L'objet de ce mémoire étant centré sur la problématique de l'emploi des femmes à la Réunion, une mise en lumière de quelques éléments clefs périphériques sera proposée afin d'en avoir une lecture la plus globale possible.

5.1 Eléments contextuels.

La Réunion est un département ultra-marin Français qui compte près de 873 102 habitants, dont 458 301 femmes et 414 801 hommes selon les dernières données recueillies sur le site officiel de la DEETS de la Réunion (2023).

La répartition de la population en 2023 est d'environ 30% concernant les moins de 25 ans, 55% pour les 25-65 ans et d'environ 15% pour les plus de 65 ans.

5.2 Evolution de la population.

Une étude publiée en 2023 sur le site du gouvernement en lien avec l'égalité femmes-hommes, met en avant plusieurs points saillants concernant le département réunionnais.

Tout d'abord, une espérance de vie qui s'allonge mais qui reste en deçà du niveau moyen constaté sur le territoire français. Au niveau national celui-ci se situe aux alentours des 85,2 ans contre 83,3 ans à la Réunion. Nous pouvons néanmoins objectiver que cet écart semble s'amenuiser depuis plusieurs décennies.

Cet allongement de l'espérance de vie soulève quelques interrogations majeures quant aux prises en charge, adaptations qui pourront être proposées en lien avec le vieillissement de la population dans les années à venir sur le territoire réunionnais.

Car selon les projections de l'INSEE parues en 2017, puis en 2022, celles-ci font exister une augmentation significative de la population à l'orée de 2050 avec plus d'1,022 millions de personnes. Si nous devions les corréliser avec les données actuelles, notamment sur les volets précarité et santé concernant les femmes, cela pourrait représenter un enjeu majeur.

5.3 Niveau de vie.

Toujours dans l'étude parue sur site du gouvernement en lien avec l'égalité femmes-hommes, un dossier thématique nommé « *Femmes séniors : des inégalités spécifiques et parfois invisibles* », les femmes seraient moins sujettes à être en situation d'emploi après 50 ans. Celles-ci seraient deux fois plus nombreuses que les hommes à ne pas être en situation d'emploi et/ou à la retraite. Cette donnée peut être utile, d'autant plus si nous la mettons en tension avec le niveau de vie moyen des femmes.

A la Réunion, comme en Hexagone, les femmes sont plus fortement impactées par diverses formes de privation matérielles et sociales du fait de leur faibles revenus.

Pour rappel, et selon les éléments recueillis sur le site de l'INSEE, « *une personne peut être considérée comme en situation de privation matérielle et sociale lorsqu'elle cumule à minima cinq privations et/ou difficultés parmi une liste composée de treize indicateurs considérés comme souhaitables, voire nécessaires, pour avoir un niveau de vie acceptable* ».

En 2023, l'INSEE met en avant le taux de pauvreté relativement élevé à la Réunion, soit en 2020 près de 36% de la population réunionnaise vivaient en dessous du seuil de pauvreté. Les familles monoparentales (souvent les mères) et les personnes âgées sont les plus fortement touchées.

L'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi ainsi que l'accès aux postes les mieux rémunérés étant plus complexe pour les femmes, cela pourrait en partie renforcer la précarité de ces dernières.

Une des données qu'il semble important de pointer est la représentativité des personnes en situation de précarité au sein des intercommunalités du département. A savoir qu'elles font partie des 10% des Etablissements Public de Coopération Intercommunale « EPCI » les plus pauvres de France.

L'Est du territoire réunionnais serait quant à lui le plus touché par ce taux de pauvreté, avec près d'un habitant sur deux (42,9%) qui serait concerné (selon les données publiées en 2023 par l'INSEE).

A la Réunion, et toujours selon les données recueillis sur le site de l'INSEE, le niveau de vie est en grande partie tributaire des prestations sociales dont dépend la population.

5.4 Insertion professionnelle et emploi.

Selon les chiffres parus sur l'INSEE « Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques » en 2023, et dont l'étude nommée « *Entre femmes et hommes à La Réunion, Des inégalités encore marquées* » mettaient en avant des écarts concernant le taux d'occupation en situation d'emploi entre les hommes et les femmes.

En 2023, 58% des femmes sont en situation d'emploi (ou au chômage), à la Réunion.

En termes de rémunération, des écarts sont constatés, soit en 2020, un écart de 7% constaté en défaveur des femmes (toutes professions confondues). Toutefois, comparativement au niveau national cet écart est deux fois moins important (15% au niveau national).

Néanmoins si nous nous basons sur les éléments parus dans la parution N° 136 de « Economie de la Réunion » publiée par l'INSEE, celle-ci fait état de spécificités qu'il apparaît comme opportun de mettre en lumière.

Selon les données recueillies, la Réunion serait une des régions qui proposerait un salaire brut moyen peu élevé. Toutefois, malgré cette faible rémunération, il semblerait que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait quasi nul. A cela, des rémunérations supérieures dans le sud et l'est du département réunionnais seraient proposées aux femmes (Cf annexe N° 13).

Le bassin d'emploi, et tout particulièrement les secteurs d'activités prépondérants à la Réunion seraient une des explications.

Par ailleurs, les femmes occupent d'avantage un poste à temps partiel non choisi, soit 32% d'entre elles contre 13% au niveau national.

Concernant les postes à responsabilité, les femmes occupent moins de postes à responsabilité que les hommes, soit en 2019, 43% d'entre elles.

Il existe également des écarts en termes de rémunération à poste égal entre les femmes et les hommes occupant un poste de cadre, soit 17% de moins que les hommes.

Les natives de l'île sont toutefois beaucoup plus diplômées que les hommes natifs.

Les femmes entrepreneuses réunionnaises sont peu nombreuses mais relativement proche du niveau national, soit 37% d'entre elles.

Au 31 juin 2024, 89 750 femmes étaient inscrites en tant que demandeuses d'emplois contre 82 630 hommes (chiffres recueillis sur le site officiel de France Travail).

Concernant les jeunes de moins de 30 ans et selon les données de l'INSEE parues en aout 2022, 26% d'entre eux ne sont *ni en emploi, ni en études, ni en formation* « *NEET* ». Les jeunes femmes sont à priori moins touchées lorsque nous nous basons uniquement sur le graphique. Toutefois, au regard des éléments amenés dans l'analyse proposée par l'INSEE, il semblerait que les jeunes femmes soient moins sujettes à se déclarer comme étant en recherche active d'un emploi et/ou d'une formation et renoncent plus souvent que les hommes à travailler pour s'occuper des enfants.

5.5 Santé.

A la Réunion, les femmes victimes de violence représenteraient 13,2% contre 9,8% sur l'ensemble du territoire français.

A cela, les maternités précoces sur le département réunionnais restent relativement élevées. Les jeunes mères se retrouvent de surcroit en situation de famille monoparentale voire isolée (55% d'entre elles), les exposant davantage aux différentes formes de précarisations (financière, matérielle, logement, santé, etc.).

Par ailleurs, l'impact que peut avoir le chômage sur l'état de santé de la personne a fait l'objet de diverses études. Les données parues sur le site de l'INSEE (2021) mettent en avant les maladies chroniques plus présentes chez les réunionnaises.

Les femmes ainsi que les personnes âgées sont également plus touchées par la dépression selon les données recueillies sur le site de l'Agence Régionale de la Santé (2019).

L'inactivité professionnelle représente également un risque sur l'état de santé de la personne.

5.6 Précarité.

Dans la parution N°151 de l'INSEE qui date de mars 2019, les femmes sont plus concernées par la pauvreté du fait des facteurs cumulés.

Près d'une femme sur cinq vivait seule avec un et/ou plusieurs enfants et parmi elles, près de six femmes sur dix étaient considérées comme en situation de pauvreté.

Les mères isolées étaient également plus sujettes à être peu diplômées et éloignées de l'emploi. Lorsqu'elles étaient en poste, elles étaient davantage concernées par des emplois précaires et/ou à occuper un poste à temps partiel.

Les données actualisées en mars 2024 par l'INSEE font état des mêmes fragilités, pouvant ainsi penser qu'elles sont de nature structurelle (Cf annexes 10 et 11).

En conclusion, les femmes réunionnaises sont plus sujettes à se trouver en situation de précarité, de privation matérielle et/ou sociale ou encore de présenter des soucis de santé.

Elles sont également plus impactées par une insertion et/ou un maintien en situation d'emploi plus précaire, venant accentuer les difficultés auxquelles elles doivent faire face au quotidien.

A cela, si nous nous basons sur les projections pour les années à venir, les personnes âgées représenteront un tiers de la population réunionnaise. Et tel que nous l'avons vu, les personnes âgées sont également les plus impactées par la pauvreté à l'heure actuelle. Ces facteurs cumulés, soit la précarité, les problèmes de santé et l'isolement représentent un enjeu majeur sur le département réunionnais. Et comme nous pouvons le présupposer, il existerait un lien de causalité entre activité professionnelle et impact sur la qualité de vie des femmes.

6) Analyse du territoire en lien avec l'emploi des femmes.

L'outil de diagnostic ci-dessous peut illustrer l'environnement qui doit être pris en compte concernant l'emploi des femmes à la Réunion, d'autant plus qu'il existe différents facteurs qui peuvent influencer.

ANALYSE PESTEL						
	POLITIQUE	Dispositif législatif sur l'égalité professionnelle et lutte contre les discriminations	Programme de soutien et de formation et encouragement de l'entrepreneuriat féminin	Réglementation sur le travail temps partiel et les contrats précaires	Soutien à la parentalité	Encouragement des politiques sur les initiatives
	ÉCONOMIQUE	Taux de chômage élevé	Emplois genrés	Salaire et précarité	Politiques publiques et initiatives locales	Impact économique lié aux crises sanitaires/sociales
	SOCIAL	Normes culturelles et genre, éducation et sensibilisation	Responsabilités familiales et charges domestiques	Dispositifs soutien à la parentalité et réseau de soutien communautaire	Discriminations et Inégalités de genre	Impact de la modernisation et de la mondialisation
	TECHNOLOGIQUE	Accès aux nouvelles technologies	Education et formation aux NTIC, impact sur l'autonomisation	Télétravail	Entrepreneuriat	Accès aux NTIC
	ÉCOLOGIQUE	Développement durable et économie circulaire	Agriculture durable et agroécologie	Ecotourisme	Gestion des déchets et Recyclage	Manque de financement, de formation et de reconnaissance des compétences
	LÉGAL	Egalité de genre et principe de non discrimination et salariale	Syndicats et associations en lien avec la défense des droits des femmes au travail	Protection contre le harcèlement sexuel, moral et contre toute forme de violence sexistes/sexuelles	Congés parental	Mesures spécifiques pour les DROM

7) Méthode de recherche.

Tout d'abord, la méthode selon les propos de Jacques Cortes (2008) qui reprend le courant de pensée d'Edgard Morin (2005) « englobe un ensemble de recherche, qui permet d'apprendre à apprendre ». Il s'agit donc d'un processus d'apprentissage non linéaire et qui tend à être amélioré.

Dans le cadre du travail de recherche de terrain réalisé et ce afin de répondre à la problématique de ce mémoire, il a fallu dans un premier temps définir l'approche qui sera retenue quant à la méthode choisie : qualitative ou quantitative.

Pour se faire, des recherches personnelles sur les deux approches a été nécessaire en parallèle des apports théoriques reçus lors du module « Mémoire » (compréhension puis appropriation de la méthode).

Puis au regard des éléments recueillis, la méthode qualitative a été privilégiée car celle-ci se base en l'occurrence sur des faits relatés par des individus, sur des expériences vécues. Cette approche permet d'avoir « *une vision sociale* » la plus fine possible, sous réserve d'avoir un échantillon qui soit suffisamment représentatif.

Pour éviter tout biais dans l'échantillon, le choix des personnes doit se faire en conservant une forme de neutralité.

Cette méthode requière un temps de traitement des données relativement long, car elle implique une anticipation qui permet à la fois de conduire les entretiens, de pouvoir les retranscrire, puis de les codifier avant d'en extraire les éléments nécessaires pour l'analyse.

Quand bien même celle-ci n'a pas été mobilisée, la méthode quantitative permet quant à elle de codifier des données précises qui viennent vérifier, mesurer et quantifier les liens de causalités entre différents facteurs. Celle-ci doit faire l'objet d'un échantillon suffisamment représentatif pour que les données puissent être exploitées. L'utilisation d'un questionnaire qui répond à des codifications bien précises est généralement mobilisé. Des logiciels existent pour faciliter la collecte des données.

7.1 Présentation de l'échantillon.

En lien avec la problématique de ce mémoire, il a fallu identifier des acteurs, personnes, partenaires qui puissent composer l'échantillon.

Pour se faire, un échantillon « hypothétique » a dans un premier temps été réalisé.

Il apparaissait comme opportun de croiser le regard des différents acteurs en lien avec la problématique liée à l'emploi des femmes soit : les salariés, les professionnels de terrain, les dirigeants, les acteurs institutionnels, les acteurs de l'accompagnement.

Aux grés des entretiens et autres échanges auprès des personnes ressources qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire, il est apparu comme intéressant d'élargir l'échantillon au-delà du territoire réunionnais.

Une fois cet échantillonnage construit, il a fallu contacter les personnes afin de leur présenter la démarche de façon succincte mais suffisamment précise.

Les prises de contacts se sont faites essentiellement par mail. Les appels téléphoniques étant peu concluant.

Quelques freins ont été rencontrés notamment au moment des prises de contacts.

Si pour bon nombres d'entre elles (les prises de contacts), cela a conduit à des retours positifs ayant permis d'organiser des entretiens, pour une petite minorité cela n'a pas aboutie.

En effet, l'absence de réponses de certaines personnes/institutions initialement ciblées a nécessité des ajustements dans l'échantillonnage.

7.2 L'échantillon final s'est ainsi composé comme suit :

Catégorie d'acteurs	Acteur	Codification
Acteur de l'Accompagnement	Chambre Régionale de l'ESS	CAA1
	Incubateur 100% féminin	CAA2
	Association accompagnant des femmes victime de violence	CAA3
	Consultante diversité et inclusion	CAA4
	PTCE	CAA5
Acteur Institutionnel	Région	CAI1
	Département	CAI2
	France Travail	CAI3
	DDETS	CAI4
	Collectivité	CAI5
Acteur au sein des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire	Directeur d'un ESMS	CAO1
	Salariée au sein d'un ESMS	CAO2
	Salariée au sein d'un ESMS	CAO3
	Patron d'une entreprise ayant un agrément ESUS	CAO4
	Déléguée générale de la confédération des SCOP/SCIC, présidente à la commission égalité femmes-hommes au conseil supérieur de l'ESS	CAO5

Codification retenue :

- **CAA** : Code Acteur de l'Accompagnement.
- **CAI** : Code Acteur Institutionnel.
- **CAO** : Code Acteur des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire.

7.3 Collecte des données : démarche qualitative.

A partir du modèle de recherche, la collecte des données a été organisée, soit dans un premier temps l'élaboration des questions de recherches puis la réalisation de la grille d'entretien qui en découle.

L'un des freins rencontrés dans l'élaboration de la grille d'entretien (Cf annexe N°2) a été de la construire dans le but de favoriser la libre expression de l'ensemble des personnes interrogées. Il a donc été nécessaire de réaliser une grille hypothétique comprenant un ensemble de questions qui se sont peu à peu affinées/modulées au grés des entretiens réalisés tout en respectant un fil conducteur (en lien avec les questions de recherche).

Il est important de rappeler que les questions de recherches (Cf annexe 1) sont à comprendre comme le point d'ancrage des réflexions, des hypothèses de départ émises.

Au cours des entretiens et ce pour limiter toute déperdition, hors sujets ou tout simplement pour alimenter l'échange, des mots clefs ont été intégrés en « sous questions », également appelées questions de relance.

Afin de garantir un cadre opérant sur la base de la confiance et du libre-échange des personnes interrogées, le choix d'un entretien semi-directif a été fait. Celui-ci permet de recueillir des réponses libres de la part de l'interrogé, quand bien même celui-ci reste orienté.

L'une des vigilances qu'il a été important d'avoir est le respect du temps défini auprès de chaque interlocuteur.

Les entretiens ont eu pour même base, la présentation de la démarche, respect de la confidentialité (anonymisation des interlocuteurs le cas échéant). Il a été formulé en début de chaque entretien la possibilité de pouvoir réaliser des enregistrements audios (mobilisation du téléphone portable avec la fonction enregistrement) afin de conserver une trace qui puisse ensuite être exploitée (matérialisation des entretiens qui permet ensuite d'en extraire des verbatims, soit le regard porté par la personne interrogée au regard de la problématique abordée).

Toutes les personnes interrogées, hormis l'une d'entre elle n'ont pas émis le souhait d'anonymiser les entretiens. Le cadre posé en tout début d'entretien peut être propice à une forme de liberté de parole (place et rôle de chacun au cours de l'entretien, démarche réalisée). Plusieurs des acteurs institutionnels et/ou de l'accompagnement ont pu relayer des éléments complémentaires (données chiffrées, sites, articles, pistes) venant ainsi nourrir / compléter le travail de recherche déjà engagé.

Plusieurs des personnes interrogées ont montré de l'intérêt pour le choix du sujet abordé et se disent intéressées pour que le travail réalisé à son terme puisse leur être communiqué, notamment sur le volet préconisation.

Quinze entretiens ont été réalisés et en moyenne ceux-ci ont duré 55 minutes. L'entretien le plus long a duré une heure et trente-trois minutes. L'entretien le plus court a duré vingt-six minutes.

Dix entretiens ont été conduits en présentiel. Quatre d'entre eux ont été conduits en visioconférence (zoom, google meet). Un entretien a été conduit par téléphone.

En moyenne, il aura fallu environ deux heures de travail de retranscription pour obtenir une lecture qui soit la plus fidèle possible par entretien conduit.

L'utilisation d'un logiciel (easy-peasy) a été facilitant dans la démarche. Toutefois, il a été nécessaire de réaliser un travail d'écoute active des audios pour apporter les ajustements nécessaires et de réécriture au besoin.

Les entretiens conduits en langue Créole ont été entièrement retranscrits sur la base de l'écoute active, tout comme la première retranscription qui a permis une meilleure appropriation de la méthode.

7.4 Codage.

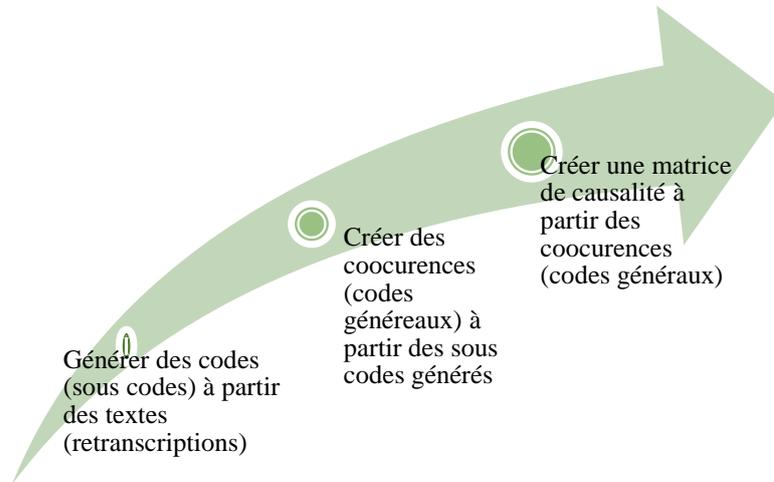
Si la retranscription nécessite de prendre du temps et une maîtrise minimum de l'outil informatique et numérique, le codage (Cf annexe 3) qui permet par la suite d'extraire les données apparaît comme plus complexe.

La première étape a été d'identifier la méthode de codage, les étapes clés et la matérialisation qui en découlerait.

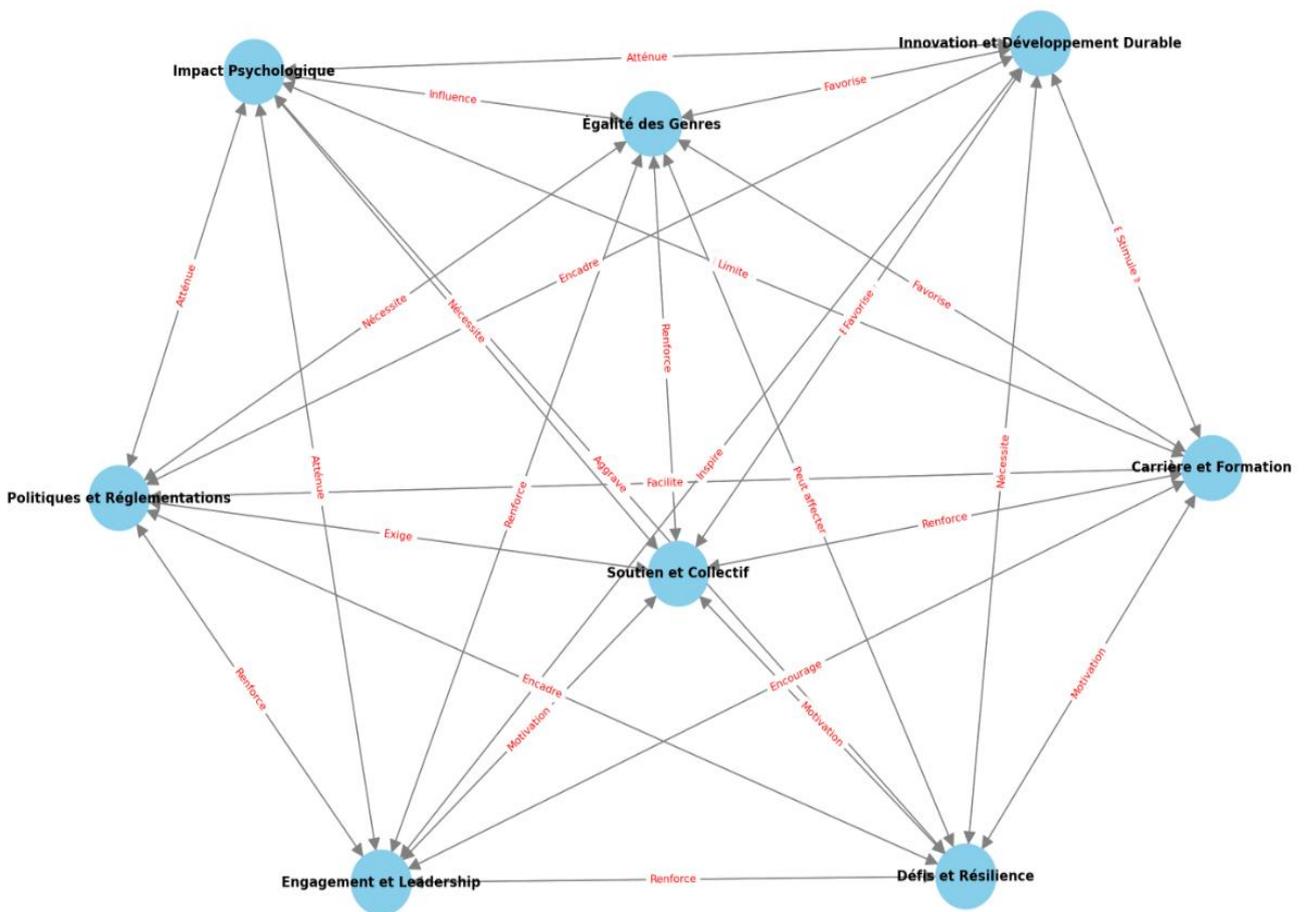
S'il existe diverses méthodes de codage, celle qui a été retenue est la méthode qui consiste à partir des textes (retranscriptions) à créer des « mots clefs » (codes). La méthode choisie est le codage déductif, car il s'inscrit dans un cadre théorique (trois concepts de la revue de littérature) et permet d'affirmer ou d'infirmer une réflexion de départ. A travers cette approche, il est possible de voir émerger de nouveaux apports/courants théoriques.

Puis, à partir de ces mots clefs, des cooccurrences entre les codes ont été établis pour identifier les liens de causalités.

Pour se faire, l'Intelligence Artificielle a été mobilisée en respectant des étapes clefs tel que présenté ci-dessous :



Cette démarche, soit d'identifier les cooccurrences a permis dans un premier temps de réaliser une matrice de causalité (Cf annexe 4), puis un diagramme de causalité (ci-dessous).



Le diagramme de causalité facilite la visualisation des interactions, types de relations entre les codes généraux et pourra étayer l'analyse notamment sur le volet préconisation.

Si l'IA a grandement facilité de travail de codage, il a été nécessaire d'effectuer une classification des codes, en ajouter de nouveaux qui apparaissaient comme pertinents tout en faisant une vérification des codes générés par l'IA.

8) Résultats de l'étude de terrain.

Si le travail de recherche initial était de permettre d'établir des liens entre employabilité des femmes, démocratisation du travail et environnement de travail proposé au sein des OESS, les premiers entretiens sont venus nourrir la réflexion et ont permis un ajustement nécessaire pour la suite des travaux. De ce fait des sous concepts sont venus étayer la réflexion. Ces ajustements ont ainsi permis d'obtenir une prise de hauteur indispensable au regard de la problématique choisie, qui soulignons le ici n'était pas clairement identifiable au moment de choisir les concepts de départ.

A travers l'enquête de terrain, nous avons ainsi tenté de recueillir auprès des différents interlocuteurs le regard porté sur l'emploi des femmes en venant mettre la focale sur la situation à la Réunion, les freins rencontrés par ces dernières tant sur l'insertion professionnelle, le maintien en situation professionnelle ou encore les éléments périphériques pouvant les entraver dans le monde de l'emploi et/ou en limiter progression.

A cela, nous avons tenté de comprendre si la vision concernant l'emploi des femmes était à la fois partagée et congruente entre les différents acteurs et quels pouvaient être les écarts encore perceptibles pour une meilleure coordination des actions/initiatives menées sur le département réunionnais. A l'inverse, qu'elles étaient les actions/initiatives actuellement proposées en faveur des femmes dans le monde de l'emploi dont on pourrait s'inspirer.

Il s'est également agit de mettre en lumière l'impact que pouvait avoir une plus grande participation des femmes dans le monde de l'emploi au sein du territoire.

Il a également été question de déterminer si vie personnelle et professionnelle étaient conciliables pour les femmes à l'heure où quête de sens et la qualité de vie sont devenues indissociables.

Avant de mettre en exergue les éléments clefs en lien avec les questions de recherches, nous allons identifier quelqu'un des codes qui nous permettront par la suite d'en faire une analyse plus globale.

8.1 Sur le regard porté sur l'emploi des femmes.

Tout d'abord, la situation actuelle à la Réunion semble s'améliorer depuis plusieurs années et ce malgré des fragilités d'ordres structurelles en lien avec l'emploi. « *Vous voyez, le taux de*

chômage, on est à 18,7. Donc, il a encore baissé. Vous avez des données, effectivement, sur la population, les embauches, l'accès à l'emploi. » (CAI3). « Moi, je vous le redis, je suis plutôt globalement optimiste sur l'avenir sur ces sujets-là. Si l'objet de votre thèse était de dire est-ce qu'on va dans le bon sens ou pas, pour moi, je vois beaucoup plus de signaux favorables pour les femmes. » (CAI3). « La trajectoire sur le territoire est bonne. Il ne faut pas faiblir, mais elle n'est pas mauvaise. » (CAI3).

Malgré la persistance des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur le territoire réunionnais, il semblerait que le tissu économique présent au sein de certaines collectivités puisse être propice à l'insertion professionnelle des femmes. *« je pense que du fait qu'on soit une ville urbaine et une grosse ville, je pense que les femmes ont beaucoup plus d'opportunités et beaucoup plus de chances de trouver un emploi sur une ville urbaine comme Saint-Denis qu'ailleurs. Parce que plus de propositions, plus de diversité dans la proposition, plus de possibilités en termes de mobilité, puisqu'on a bus, téléphériques, de la sécurité. Donc, sur l'embauche des femmes, je ne parle pas des femmes en fonction... de leur âge, mais des femmes en général. » (CAI5).*

Les dispositifs ainsi que les réglementations mises en œuvre sur le département limiteraient également de trop grandes disparités, notamment dans les OESS. *« Premièrement de noter ...heu...le salaire moyen médian entre les hommes et les femmes. On voit qu'il n'y a pas énormément de disparités que ça. Donc c'est vrai que dans l'ESS. On pourrait dire que l'écart de salaire...heu.... N'est quasiment est quasiment nul entre guillemets. Quand on voit vraiment l'écart, je regarde en même temps-là je voilà, on est à 32691€ par an pour les hommes et 32505€ je vais pas dire nul mais on est à peu près moins de 100€ de différence » (CAA1).*

A cela, la représentativité entre les femmes et les hommes demandeurs d'emplois semble également s'amoinrir. *« Donc, la demande d'emploi, vous voyez, 52 % pour les femmes. Donc, contrairement aux 48 % pour les hommes. Donc, moi, quand on est à deux points, je parle quand même d'un point d'équité. Donc, c'est un point d'équilibre. » (CAI3).*

En nous basons sur les éléments amenés par des acteurs de l'ESS, il semblerait que les statuts réglementaires proposés au sein des OESS limiteraient les disparités en lien avec les rémunérations entre les femmes et les hommes. *« Cela peut être lié aussi à cette obligation. ...heu...de respecter. ...heu... Et de limiter en fait les écarts entre le plus bas salaire et le plus*

beau...Il ne faut pas que le salaire plus élevé soit sept fois sur place et il doit être maximum sept fois supérieur au plus bas salaire » (CAA1).

Par ailleurs, une forme de singularité concernant la rémunération des femmes qui serait supérieure à celle des hommes dans certaines communes de l'île pourrait nous amener à nous interroger sur la possible corrélation entre rémunération et bassin d'emploi. « ... *D'ailleurs, sur la ville, sur l'emploi des femmes et sur le salaire des femmes, on avait eu, il y a 2 ans, le retour de nos indicateurs sociaux, et sur les indicateurs sociaux, il y avait une singularité, c'est qu'il y avait un revenu, un chouia supérieur en moyenne pour les femmes... On ne sait pas pourquoi, on ne sait pas d'où ça vient, mais c'était factuel.* » (CAI5).

Ces données doivent toutefois faire l'objet d'une lecture qui puisse être globale et partagée et qui se base sur une lecture proximale et factuelle (diagnostic territorial) au risque d'être déconnectées de la réalité des besoins, des initiatives aussi. « *Oui, alors à La Réunion, oui, c'est vrai. C'est vrai que les écarts sont moins importants...Mais autrement, c'est vrai que globalement, du coup, l'effet structure à La Réunion, ça permet de lisser quand même. Donc, il y a moins d'écarts de salaire. Au global. Oui, mais c'est plus lié à la structure des emplois, en fait. Ce n'est pas... Il y a quand même des écarts de salaire. Mais...* » (CAI4).

Sans une lecture précise des besoins en fonction des spécificités du territoire, les réponses apportées risquent de se diluer et de perdre en efficacité. « ...*heu...si on n'y a pas un regard territorial très précis. Et une réponse qui puisse être très calibrée. L'uniformisation tend tout vers le bas. ...heu...Et je pense que ça, c'est le principal écueil.* » (CAO1). « *Nos régions sont très différentes les unes des autres. Elles ont des économies, des langues, des structurations très différentes.* » (CAO1).

C'est pourquoi il peut être intéressant d'amener à la réflexion l'articulation possible entre collectivité, initiatives citoyennes et tiercéisation faite par un acteur de l'ESS afin de redynamiser le tissu local tant sur le volet social, économique et environnemental. « *Il faut qu'on travaille différemment, mais il faut qu'on travaille avec tout le monde, avec tous les les acteurs du territoire, que ce soit les habitants ou ceux qui viennent travailler sur le territoire, parce qu'on a des salariés qui viennent du travail sur le territoire et après ils viennent chez eux dans notre territoire. Et donc on s'est dit que tout cela à un moment contribue au bien commun la ville dans sa globalité.* » (CAA5).

8.2 Soutien et Collectif.

Face aux accidents de la vie parfois cumulatifs dans la sphère professionnelle qui peuvent avoir des effets délétères dans la sphère familiale, il peut s'avérer nécessaire d'avoir des relais extérieurs.

Ceux-ci peuvent prendre diverses formes, tel que les relais familiaux, le soutien d'un collectif ou encore les dispositifs de l'Etat.

a) Réseau et soutien.

« On travaillait pour rien... » « La ressource familiale nous aide plutôt sur le volet famille. On va dire manger. Et après, le côté économique de l'entreprise, c'était pas honoré. Les créances n'étaient pas honorées. Et du coup, il y avait des cumuls de dettes. » (CAO2).

b) Soutien de l'Etat.

« Du coup, j'ai quand même fait appel à une assistance sociale pour justement avoir une aide et heu pour finir la maison. Parce que bien sûr, elle n'était pas finie. Et du coup, c'est là qu'elle me elle m'octroie plein de droits que je devais avoir, que j'aurais dû avoir. Et elle m'octroie, elle m'ouvre des droits... » (CAO2).

8.3 Egalité des Genres et Discrimination.

Si une forme de reconnaissance du rôle de la femme dans le maintien à domicile des personnes âgées dont elles s'occupent est importante, il n'en reste pas moins complexe de se projeter sans un parcours professionnel lorsque l'on doit s'occuper d'un membre de sa famille en situation de dépendance.

a) Rôle des femmes dans la société.

« ...qui peut être un handicap pour la Réunion, c'est le maintien des gramounes à domicile des aînés. ...Alors, j'ai des statistiques froides, mais je pense que ça peut être quelque chose ici aussi qui ralentisse l'élévation des femmes de par cette responsabilité sociétale de dire, après les enfants, il faut que tu t'occupes de tes parents, de tes beaux-parents. Ça, ça peut être un vrai frein structurel. » (CAI3).

b) Lutte contre les stéréotypes de genre.

Si certains mécanismes automatiques sont présents avant tout pour nous préserver, il n'en reste pas moins important que de pouvoir identifier les drivers négatifs qui peuvent induire vers une forme de discrimination.

« *Donc, en réalité, comme on le fait de manière très naturelle et qu'on fonctionne tous vite et qu'on a plein de trucs à faire, on a très peu le temps de faire ce qu'on vient, là ce qu'on est en train de faire, c'est-à-dire de s'arrêter, se poser et de se poser la question. Et donc, on fonctionne, sans arrêt, en imaginant que, en stéréotypant, en préjugant, sans arrêt.* » (CAA4).

8.4 Carrière et Formation.

Il existe une offre de formation suffisamment développée sur le département, il est important de souligner que le bassin de formation se situe essentiellement sur le littoral.

a) Formation et éducation.

« *le panel concernant l'auto-formation se passe au niveau du secteur littoral.* » (CAI2).
« *...dans le système fran...français, il y a des acheteurs publics de formation donc qui génèrent une offre de formation et des acheteurs privés de formation par exemple...* »

A ce jour, les réorientations professionnelles sont à la fois possibles et de plus en plus encouragées, notamment sur le volet entrepreneuriat avec la mise en place de système de mentorat.

b) Mentorat et parrainage.

« *...en termes de mentorat, c'est une forme de mentorat également. ...heu...On a le mentorat avec qui est...heu... une association d'anciens entrepreneurs, cadres, dirigeants ...heu...qui ...heu...accompagnent aussi les porteuses de projets, qui les...heu...qui fait du mentorat sur leurs activités. Donc voilà, tout ce qu'on peut proposer...* » (CAA2).

8.5 Impact Psychologique et Social.

En lien direct avec le bassin d'emploi qui majoritairement se trouve sur le littoral, il peut y avoir un frein majeur dans l'accès aux dispositifs de formations, notamment sur le volet mobilité, rendant ainsi le principe d'inclusion et d'accessibilité bien plus complexe.

a) Inclusion et accessibilité.

« *Il y a également le fait qu'il y a aussi tout ce qui concerne le transport, qui est aussi un frein important à la Réunion, c'est que ...heu...le transport commun a ses avantages et ses inconvénients, et lorsqu'on a des personnes qui sont tributaires de transports communs, bah leur ascension professionnelle peut être aussi influencée. C'est-à-dire que je prends le cas concret dans le secteur de la restauration, parce qu'il y a les heures...heu... tardives, on va dire, ça n'a pas encouragé nos femmes à prendre une activité professionnelle si elle n'a pas un*

moyen de transport individuel et si elle est également tributaire de transports communs. » (CAI2).

b) Stéréotypes de genre et charge domestique.

D'autres enjeux en lien avec l'impact psychologique concernant les femmes sont en lien étroit avec l'éducation des enfants et la répartition des tâches au quotidien.

Car si l'implication des hommes dans leur fonction parentale ne cesse de croître, des marges de progression sont encore possible afin de tendre vers une réelle parité entre les femmes et les hommes.

« En tout cas, c'est une représentation que j'ai à mon niveau. Oui, c'est vrai. Mais moi, je n'ai pas d'exemple, par exemple, je n'ai pas d'exemple de papa en congé paternité. n'ai pas d'exemple autour de moi en congé paternité. Et est-ce que c'est encouragé ou pas ? Ce n'est pas dit. Par exemple, nous, à la Ville, on ne parle pas des congés paternités. Ça existe. Demain, il y a un congé paternité, je serai ravie. » (CAI5).

8.6 Défis et Résilience.

a) Gestion des enfants et impact sur la carrière.

Les grossesses précoces continuent d'impacter l'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi des femmes.

En effet, si les jeunes filles/femmes accèdent de la même façon que la jeunes garçons/hommes aux dispositifs de formations *« En théorie, elles y ont accès. Intellectuellement, elles y ont accès, comme les hommes, de toute façon. Il n'y a aucune différence entre le cerveau de la femme et le cerveau de l'homme, contrairement à ce qu'on peut leur faire croire. En tout cas, sur ce plan-là, il n'y a pas de différence scientifique. »* (CAI4), la précocité des grossesses vient fortement impacter le parcours professionnel de ces dernières. *« Non, c'est un vrai frein, ça. Ça dépasse l'intérêt sur les métiers, mais on est vraiment sur une situation structurelle qui handicape foncièrement son parcours de vie, surtout que le fait d'être parent peut l'être très tôt, quand vous êtes mère à 17 ou 18 ans ou 20 ans, plus tôt qu'en métropole. Ça, c'est l'accès à la formation et les carrières, c'est très compliqué. »* (CAI3).

b) Sur l'impact de la maternité dans l'évolution de carrière.

Si la maternité reste avant tout un choix personnel, cela peut avoir des répercussions sur les évolutions de carrières. *« Et puis, il y a l'effet, aussi, l'effet carrière. C'est-à-dire que, ce que je*

disais tout à l'heure sur la maternité, les interruptions, en tout cas, dans une carrière, c'est le moment d'un décrochage, souvent, dans les carrières, dans les entreprises, même dans les administrations aussi, c'est un phénomène, où le décrochage se fait au moment du premier enfant, du deuxième enfant, parce que l'homme, lui, continue sa carrière, comme si de rien n'était, et la femme va éventuellement freiner sa carrière. » (CAI4).

Ce phénomène semble s'amplifier en fonction de la situation personnelle « ...sans parler de la question des familles monoparentales, qui est aussi, en plus, un facteur aggravant dans l'évolution professionnelle, parce que c'est encore plus compliqué. » (CAI4).

8.7 Engagement et Leadership.

Il peut être intéressant d'identifier des aptitudes et autres compétences qui pourraient être de véritables leviers dans le monde de l'entreprise et/ou associatif.

a) Engagement communautaire.

« Alors moi je vais mettre en avant les qualités des femmes moi quand j'entends ça ça veut dire que j'entends surtout si je m'engage ça sera un engagement réel c'est extrêmement positif parce qu'on a besoin d'engagement réel dans nos organisations. » (CAO5).

A cela, renforcer les actions de sensibilisation dès le plus jeune âge pourrait avoir un impact significatif tant sur le changement de regard, notamment sur les métiers genrés mais aussi dans le but de pouvoir rendre plus lisible et accessible les secteurs d'activités peu attractif.

b) Sensibilisation et formation dès le plus jeune âge.

« Les expériences, ils mettent en place des systèmes d'écoles, on va dire d'école apprenante entre guillemets, je sais pas si c'est un concept où en fait les élèves pour apprendre pendant plusieurs jours dans un dans un bâtiment, un environnement, plusieurs métiers. Ils vont découvrir. Voilà par exemple, je veux faire pompier, vous avez enfilé le casque pompier, la combinaison et vous allez découvrir c'est quoi le métier de pompier... C'est pas uniquement éteindre le feu comme on le voit ou voilà.... » (CAA1).

8.8 Innovation et Développement Durable.

Un aspect dont on ne mesure pas toujours l'impact mais qu'il est important d'accompagner, c'est la dimension personnelle dans le monde du travail, que l'on soit salariée ou entrepreneuse.

a) Développement personnel.

« *l'entrepreneuriat c'est déjà, avant tout, ...heu...ça englobe l'humain, ça englobe un être humain avec tous les paramètres qui le conditionnent. Donc, que ce soit son environnement familial, son environnement personnel, ...heu...son environnement émotionnel, psychologique, donc dire que l'entrepreneuriat, c'est juste ...heu...une personne qui...heu...qui ouvre une activité et qui reçoit et qui lance un produit, ça, c'est la finalité. Oui. Mais Il y a tout un environnement, tout un écosystème entre les deux, et il y a l'humain, et tout ça ne tient qu'à un humain, et c'est là où c'est la sensibilité la plus importante, c'est que...heu... la façon dont on va aborder, la capacité d'être agile, la capacité de se remettre en question, la capacité d'écouter, à l'écoute de son marché, d'être à l'écoute de ses concurrents, d'être à l'écoute de soi* » (CAA2).

A cela, il pourrait être important d'identifier les initiatives locales qui encourage tant l'entrepreneuriat au féminin que la féminisation des métiers et/ou formations majoritairement investies par les hommes.

b) Initiatives locales et innovation sociale.

« *Le BEELAB, c'est un dispositif d'accompagnement à la création d'entreprises ...heu...uniquement pour les femmes. C'est un incubateur. On est le premier incubateur ...heu.....heu...100% féminin sur le territoire français. ...heu... Même en France, ...heu...on est le premier.* » (CAA2). « *...lorsque l'offre de formation globale a été proposée aux réunionnaises et aux réunionnais dans le cadre donc de la construction de la NRL, donc une offre de formation spécifique colorée au...au...au féminin a été proposée donc ...heu...aux jeunes filles, aux jeunes femmes réunionnaises s'agissant de celles qui souhaiteraient travailler et d'ailleurs l'offre de formation a été intitulée à l'époque les femmes dans le BTP.* » (CAI1).

8.9 Politiques et Réglementations.

Sans le soutien des politiques et le cadre réglementaire imposé par l'Etat, l'insertion et/ou le maintien en situation d'employabilité pourrait être bien plus complexe.

Tout d'abord dans le monde l'emploi, un certain nombre de mesures sont mise en place afin de garantir l'accès aux mêmes droits pour tous.

a) Défense des intérêts.

« *Dans le politique, le pôle politique du travail, donc dans nos missions, donc c'est d'abord de contrôler l'application du droit du travail. Donc dans le code du travail, il y a des dispositions*

sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Donc ça, on pourra revenir dessus si vous voulez. » (CAI4).

b) Aides d'urgences.

« Et à un moment donné, il a fallu aller plus heu loin, parce que c'était heu, il y avait des fermetures d'entreprises, mais il y avait aussi les dettes qui restaient, qui n'étaient pas heu voilà effacées quoi. Donc il a fallu aller plus haut, c'est-à-dire qu'on a été au Parlement européen, en Belgique, pour pouvoir faire bouger un peu les choses. Et là, ça a commencé un petit peu à plutôt aller dans le sens, en tout cas local des politiques qui nous ont justement octroyé des aides à ce moment-là. Vraiment, uniquement à ce moment-là. Et c'est à ce moment-là qu'on a pu avoir une aide d'urgence par-ci, une aide d'urgence par-là. » (CAO2).

En conclusion et tels que cela a pu être mis en évidence par le biais du codage et de l'extraction de certains verbatims, nous pouvons objectiver que plusieurs freins d'ordre structurel semblent persister concernant l'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi des femmes.

Si à la Réunion nous sommes confrontés à de multiples fragilités telles que les violences faites aux femmes, la précocité des grossesses, le peu de qualification des mères de famille, l'isolement d'un grand nombre de femmes du fait de leur situation de monoparentalité, les faibles ressources dont elles disposent, les dispositifs législatifs et autres initiatives locales tendent à proposer vers des relais/soutien en direction de ces dernières tout en leur offrant la possibilité de choisir leur avenir professionnel.

9) Discussion.

Si l'insertion professionnelle peut être associée à un enjeu majeur notamment en termes d'autonomisation des femmes, il n'en reste pas moins important de prendre en compte la dimension multifactorielle que cela implique.

A travers le croisement des données entre les concepts, les entretiens réalisés et le codage effectué, nous avons pu répondre à nos trois questions de recherches.

9.1 La première question de recherche a été posée afin de déterminer si les dispositifs proposés au sein des OESS pouvaient être propice au développement de l'employabilité des femmes.

a) L'employabilité.

Tout d'abord, il s'agit d'appréhender la notion même de l'employabilité. De ce que nous avons pu identifier, l'employabilité est avant tout liée à l'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi. De nature processuelle, le développement de l'employabilité requière à la fois une adaptation des individus dans le monde de l'emploi, mais également une adaptation de l'environnement de travail en lui-même vis-à-vis des ressources humaines qui le composent. Nous parlerons ici d'employeurabilité.

Tel qu'abordé dans la revue de littérature, l'imbrication « Etat, Organisation, Individu » doit être prise en compte dans son ensemble pour favoriser l'employabilité des individus.

Si la notion d'employabilité voit son émergence dans un contexte de crise sur le marché du travail dans les années 70, nous pouvons à ce jour l'envisager comme la possibilité pour l'individu d'être proactif dans l'évolution de son parcours professionnel tel que cela est encouragé par l'Etat avec la légifération de la loi « Avenir professionnel » n° 2018-771 du 5 septembre 2018¹ concernant la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi est également venue mettre en avant « *l'insertion et l'autonomie économique des femmes* » et dont les orientations stratégiques sont venues mettre l'accent « *se donner les moyens de l'égalité professionnelle, accompagner les entreprises, encourager la féminisation des instances dirigeantes, promouvoir l'insertion économique des femmes et l'entrepreneuriat des femmes, exiger l'exemplarité dans la fonction publique et favoriser la mixité des filières et des métiers* ».

Nous pouvons constater qu'en 2014, la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'Economie Sociale et Solidaire, soit quatre ans avant la légifération de la loi « Avenir professionnel » et tout particulièrement dans son article 4.V 1° qui consiste à « *Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire, en permettant notamment une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés de l'économie sociale et solidaire.* »²

¹<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/lois/article/loi-avenir-professionnel>

²<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000029314840>

Nous pouvons donc en déduire que réglementairement parlant, le cadre juridique proposé au sein des OESS est venu affirmer une volonté de garantir une égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l'emploi.

b) Initiatives et dispositifs existants en faveur des femmes.

Que pouvons-nous néanmoins en traduire sur le terrain ? C'est en nous basant sur la vision sociale que nous découvrons qu'il existe un ensemble de dispositifs et autres initiatives encouragées par l'Etat, notamment sur le volet entrepreneuriat féminin *« j'accompagne les femmes à structurer et clarifier leurs projets dans le dispositif du B. Alors, qu'est-ce que le B ? Le B. c'est un dispositif d'accompagnement à la création d'entreprises ...heu...uniquement pour les femmes...On a répondu à un appel d'offre du ministère de l'Égalité et de la Parité des chances hommes-femmes. Donc le dispositif existe depuis octobre 2022. »* (CAA2).

« Et les ateliers aux tables rondes peuvent être aussi intéressants sur les échanges. Et pourquoi je dis ça puisque l'année dernière, nous, on avait mis en place aussi une action sur l'entrepreneuriat au féminin....On avait amené des dirigeantes d'entreprise de l'ESS, quelles que soient les formes à venir témoigner également. » (CAA1).

Il existe également des initiatives locales qui encouragent les femmes à s'insérer dans des filières majoritairement investis par les hommes. *« A titre d'exemple, à titre d'exemple lorsque l'offre de formation a été mise, lorsque l'offre de formation globale a été proposée aux réunionnaises et aux réunionnais dans le cadre donc de la construction de la NRL, donc une offre de formation spécifique colorée au...au...au féminin a été proposée donc ...heu...aux jeunes filles, aux jeunes femmes réunionnaises s'agissant de celles qui souhaiteraient travailler et d'ailleurs l'offre de formation a été intitulée à l'époque les femmes dans le BTP. »* (CAI1).

b) Les compétences.

En nous basant sur les travaux de recherches de Guy Lebertef (2015-2020) nous pouvons appréhender les compétences comme *« la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs dans une situation ou un contexte donné...de façon pertinente »*.

Les compétences ne se résument pas uniquement à une reconnaissance académique par l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou encore d'une certification mais avant tout d'une légitimisation d'un ensemble de de savoirs agirs et qui impliquent aussi des dimensions émotionnelles et/ou relationnelles. Toujours selon l'auteur, les compétences peuvent être transposables et/ou transférables dans un nouvel environnement mais cela requière une adaptabilité de la part de l'individu.

Si nous nous en tenons à ce que Virginie Laval (2019) propose dans son article la « *Théorie de Piaget* », l'individu a une capacité d'adaptation qu'il va pouvoir mobiliser au sein de son environnement, venant ainsi renforcer l'hypothèse qu'il existe un lien étroit entre individu et environnement de travail. Nous pouvons également établir un lien de causalité entre compétences, employabilité et environnement de travail.

Il est également important d'amener et ce au regard des propos relatés dans le cadre des entretiens, que le facteur motivationnel et l'engagement sont au cœur de l'acquisition et/ou du développement des compétences. A travers leur article « *La motivation au travail : les théories des besoins* », Pascal Moulette, Olivier Roques, Luc Tironneau et Laïla Benraïss-Noailles (2019) mettent en exergue les différents facteurs qui vont influencer l'engagement de l'individu dans son environnement de travail. La question de la mise en sens ainsi que la latitude décisionnelle que peut avoir l'individu sont également prépondérantes quant au facteur motivationnel. «...on a besoin de de mes compétences donc voilà franchement D. c'est une découverte une comment dire une réconciliation aussi avec les institutions, ça m'a permis ça en toute honnêteté parce que c'était plus c'était plus d'actualité pour moi en fait je me disais bon bah j'ai travaillé mais bon si ça me plaît pas de toute façon je repars c'était clair dans ma tête et voilà c'est pour ça l'ambiance permet aussi un confort de vie au travail et pour moi ça c'est primordial ». (CAO2).

En résumé, la légifération (Etat) ainsi que les orientations stratégiques proposées au sein des OESS convergent dans une dynamique de développement de l'employabilité des femmes au sein des territoires. Tel que nous l'avons vu, l'environnement proposé à l'individu va de fait soutenir la montée en compétences, qui est étroitement liée à la notion d'employabilité.

Nous pouvons donc confirmer que les dispositifs proposés au sein des OESS sont propices au développement de l'employabilité des femmes mais que pour se faire, l'implication et l'adhésion de ces dernières n'en restent pas moins indispensable.

9.2 La seconde question de recherche a été d'établir un lien entre le développement de l'employabilité comme pouvant renforcer la démocratisation de l'emploi des femmes dans les différents domaines/secteurs d'activités.

a) La démocratisation du travail.

Tout d'abord, rappelons ici que la démocratie peut être comprise comme un processus qui tend vers un idéal et qui concerne l'ensemble des individus dans une réciprocité de droits et de libertés sans distinction aucune.

En nous appuyant sur la réflexion de Jean Louis Laville, (2016), l'enjeu serait de « *reconfigurer le cadre institutionnel* », de « *déconstruire les représentations* » et de tendre vers une « *co-construction des politiques publiques* ». Cet apport peut être complété par la vision de Yunus Muhammed (2017), qui met en lien étroit gouvernance et défenses des droits des individus.

Si nous devons donc appliquer la démocratisation dans le monde de l'emploi, nous pourrions l'envisager comme une insertion professionnelle dans tous les secteurs d'activités qui serait rendue possible et ce dans le respect des droits fondamentaux pour tous.

En nous référant sur les travaux de recherches de Françoise Battagliola (2008), cette dernière fait état du travail des femmes comme ayant toujours existé. Elles pouvaient exercer diverses activités professionnelles mais qui de par leur nature (la reconnaissance des métiers a longtemps été associé à un outil de production) n'étaient pas reconnues. Cette invisibilisation des femmes dans le monde de l'emploi est rappelons-le un point de départ dans notre réflexion. La question de la légitimisation et de la reconnaissance des savoirs est au cœur de la démocratisation du monde de l'emploi.

En effet, au cours de nos travaux de recherches nous avons pu établir qu'il existe un lien direct entre instruction, formation et accès au monde de l'emploi. Nous avons également pu mettre en avant que les femmes aient les mêmes accès dans ce que nous pouvons nommer le « continuum d'un parcours professionnel » tout au long de la vie. Néanmoins, elles se trouvent plus concernées par des fragilités diverses. Nous nous sommes donc intéressés à comprendre ce qui pouvait générer des difficultés d'accessibilité et/ou de maintien en situation d'emploi.

Nous pouvons d'or et déjà objectiver un regard plutôt positif concernant l'insertion professionnelle des femmes à la Réunion. « *Mais voilà, pour moi, la dynamique est là. La*

trajectoire sur le territoire est bonne. Il ne faut pas faiblir, mais elle n'est pas mauvaise. C'est peut-être ma vision idyllique.» (CAI3).

Nous pouvons également relever des évolutions notoires du fait d'un travail en profondeur qui s'effectue depuis plusieurs années et qui réunit tant les différents acteurs institutionnels, que les acteurs de l'accompagnement autour des questions d'équité, d'égalité entre les hommes et les femmes et dont l'Etat se porte garant.

b) L'accès aux dispositifs de formation et aux bassins d'emplois.

S'il persiste des difficultés d'accès aux dispositifs de formations et/ou aux bassins d'emplois car majoritairement présents sur le littoral, les initiatives et autres dispositifs de l'Etat viennent en partie réduire ces disparités au sein des territoires.

Nous pouvons toutefois objectiver que le cadre de vie proposé au sein des collectivités peut être facilitateur en termes d'insertion. *« je pense que du fait qu'on soit une ville urbaine et une grosse ville, je pense que les femmes ont beaucoup plus d'opportunités et beaucoup plus de chances de trouver un emploi sur une ville urbaine comme S-D qu'ailleurs. Parce que plus de propositions, plus de diversité dans la proposition, plus de possibilités en termes de mobilité, puisqu'on a bus, téléphériques, de la sécurité. Donc, sur l'embauche des femmes, je ne parle pas des femmes en fonction... de leur âge, mais des femmes en général. » (CAI5).*

c) Métiers genrés.

Si nous devons faire un pont entre formation et insertion professionnelle, une donnée met en avant le fait que les femmes ont le même accès que les hommes aux dispositifs de formation. Toutefois, il existe encore à ce jour des orientations professionnelles genrés qui s'objectivent dans la représentativité femmes-hommes au sein des entreprises. *« En théorie, elles y ont accès. Intellectuellement, elles y ont accès, comme les hommes, de toute façon. Il n'y a aucune différence entre le cerveau de la femme et le cerveau de l'homme, contrairement à ce qu'on peut leur faire croire. En tout cas, sur ce plan-là, il n'y a pas de différence scientifique. Donc, en fait, c'est une orientation où, effectivement, dans le cadre de l'orientation scolaire, elles vont aller plus sur des métiers plutôt du droit, de la relation sociale, voilà. » (CAI4).* *« Donc, en réalité...heu..., quand, par exemple, ...heu...pour les écoles d'ingénieurs, par exemple, en moyenne, tu as 19 % de femmes dans les écoles d'ingénieurs. En moyenne, avec des écoles où il y a plus de femmes et des écoles où il y en a moins. » (CAA4).*

d) Prise en compte culturelle.

La prise en compte de la dimension culturelle est tout aussi importante car elle peut être un frein notoire tant dans l'orientation professionnelle que dans le maintien en situation d'emploi. « *C'est long, et puis ça nécessite que... Ce n'est pas que... En fait, toutes ces problématiques d'égalité, d'égalité professionnelle, je veux dire, d'une manière générale, et puis de mixité, ce sont des problématiques avant tout culturelle.* » (CAI4). Rappelons le ici, et tel que nous l'a démontrée notre revue de l' littérature, l'accès à l'instruction, puis à l'emploi a été un long cheminement de la société toute entière, venant peu à peu faire bouger les lignes en faveur d'une plus grande participation des femmes.

e) Politique globale.

Il faudrait en parallèle mettre en œuvre une politique globale qui prendrait en considération la caractère multidimensionnel. Quand bien même les dispositifs sont existants, plusieurs facteurs peuvent ralentir voir même empêcher une fluidité dans les parcours professionnels. « *Il faut la volonté. C'est-à-dire que dans une entreprise, ça marche très bien. Ça marche très bien, mais il faut que la direction soit volontaire. Il faut que les salariés aussi y adhèrent. L'encadrement aussi. L'encadrement. Donc une des... Alors, c'est... Ce sont des évolutions lourdes, quoi. C'est-à-dire qu'il faut vraiment... Il faut vraiment...* » (CAI4). « *Et finalement, si tu veux, ce qui... ce qui, globalement, dans ce truc-là, on est dans un truc systémique.* » (CAA4). « *Donc, bon, c'est une politique d'ensemble qui doit être menée à tous les niveaux, c'est-à-dire qu'on ne va pas attendre que ça se fasse dans le milieu scolaire pour que ça se fasse dans l'entreprise, et vice-versa, on ne va pas attendre que ça se fasse dans l'entreprise pour que ça se fasse dans le milieu scolaire, sinon on ne le fera jamais. Donc c'est une action... C'est une action multifactorielle, quoi, en fait. Il y a aussi les mentalités, bien sûr* ». (CAI4).

f) Protection des salariés.

Si la démocratisation de l'emploi peut être corrélé à la formation et à la montée en compétences, les questions de genres et de stéréotypes sont ressorties dans la majorité des entretiens. Nous pouvons donc en déduire qu'il existe également un lien étroit entre insertion professionnelle et représentation pouvant impacter l'insertion et/ou le maintien en situation professionnelle des femmes. Car s'il existe diverses formes de violence dans le monde de l'emploi, celles qui sont le plus ressorties sont en lien avec les propos discriminatoires. L'Etat a donc légiféré pour endiguer ce phénomène « *Donc, en gros, il y a deux... enfin, il y a trois types d'obligations. Il y a une obligation générale de non-discrimination, de travail égal, salaire égal, de manière*

générale. Donc ça, mais on va dire qui relève quand même souvent plus du contentieux civil, même si la discrimination, si elle est caractérisée, c'est pour engager des poursuites pénales. Donc il y a cet aspect non-discrimination. Après, il y a des dispositions qui incitent les entreprises à développer des politiques publiques, des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est, d'une part, l'obligation de négocier, avec les organisations syndicales dans l'entreprise, des plans d'action sur l'égalité professionnelle. » (CAI4).

« Ensuite, en fonction du secteur d'activité, c'est évident que sur la partie environnement, il n'y a pas beaucoup de femmes. Mais après, progressivement, de par, je ne parle pas de mentalité, mais aussi de par des obligations de parité, ça commence à évoluer. » (CAI2).

Tel que nous l'avons vu à travers notre revue de littérature, l'Etat qui se porte garant du système de solidarité et cela même dans les milieux professionnels, a mis en place un ensemble de dispositifs qui visent à proposer une assistance ainsi qu'une protection à l'ensemble des individus.

g) Sensibilisation.

Une éducation du grand public et ce depuis le plus jeune âge est également conduit dans un principe de sensibilisation sur la question des genres, sur les stéréotypes, sur les discriminations ou toute forme de violence que les femmes (mais peut être pourrions davantage l'exprimer de tous). *« Voilà. Et notamment, une technique dans les théâtres forum, c'est de refaire... rejouer la même scène plusieurs fois avec des variantes pour expliquer pourquoi quelqu'un peut se sentir agressé à un moment donné. Se sentir isolé, agressé... Voilà. Avec des remarques, par exemple, sur la tenue, etc. Et on sait aujourd'hui, mais on n'arrive pas à le quantifier, que, donc, ça, le sexisme, les violences, etc., dans les entreprises, c'est aussi un facteur de... d'inhibition dans les carrières, dans les... dans l'accès à certains métiers. C'est un frein. Donc, c'est un frein, c'est un frein qui est difficile à quantifier, mais on sait... » (CAI4).*

Des actions prospectives de sensibilisation des plus jeunes en ce qui concerne les filières majoritairement occupés par les hommes, pourraient permettre de tendre vers une réduction des écarts en termes de parité dans la masse salariale, quand bien même les résultats ne seront perceptibles que sur du long terme. *« Donc en fait, ça, c'est un truc qui, à mon avis, c'est le plus puissant, mais c'est le plus lent, parce que forcément, moi, je sensibilise des petites filles, tout ça, mais je sais très bien que ces petites filles, elles arriveront potentiellement dans mon entreprise dans dix ans. » (CAA4).* *« Et chez les publics jeunes, ils interviennent beaucoup dans les lycées, dans les collèges, justement pour briser un peu les stéréotypes de genre, donc aller*

vers plus de mixité, plus de respect aussi, filles, garçons, etc., dans le milieu scolaire et universitaire, et aller vers des orientations, travailler sur l'orientation scolaire, en lien avec le rectorat, d'ailleurs. Le rectorat aussi a une cellule qui s'occupe de ça. Pour arriver à avoir plus de mixité dans les métiers, que ce soit ceux qui sont étiquetés masculins ou féminins, d'ailleurs. » (CAI4).

h) Infrastructures.

Certains secteurs d'activités sont encore difficiles d'accès pour les femmes, notamment lorsqu'il s'agit de porter des charges lourdes ou encore d'aménager des espaces dissociés (vestiaires) *«...il y a aussi une part qui relève du monde économique, de l'entreprise, pour ne serait-ce qu'être en capacité d'accueillir, par exemple, des jeunes filles sur les chantiers, dans des conditions correctes, en termes d'hygiène, installations sanitaires séparées, par exemple, vestiaires... Voilà, donc... » (CAI4).*

L'adaptation du cadre de travail (équipement et/ou agencement) a un coût financier non négligeable pour les petites entreprises qui n'ont pas les fonds de roulements nécessaires pour de tels investissements.

i) Syndrome de l'imposteur et engagement.

Par ailleurs, dans les fonctions de dirigeants, quand bien même la législation, les statuts juridiques, les entreprises l'encourageraient, peu de femmes se sentent légitimes à occuper des postes à responsabilité. Plusieurs paramètres doivent être pris en compte en compte, mais la question de la confiance en soi et de l'engagement sont des éléments relatés par les personnes interrogées. *« ...il faut partir du constat que sur les postes d'administrateurs et administratrices plus les structures sont importantes plus il y a des enjeux qui peuvent être différents des enjeux de pouvoir des enjeux d'argent.... » (CAO5).* *« il y a un autre mécanisme qui me pose plus question et sur lequel c'est qu'elles n'osent pas toujours y aller donc elles vont même pas oser candidater c'est-à-dire qu'on va même pas savoir que ça pourrait les intéresser... » (CAO5).* *« Les femmes ont ce qu'on appelle le syndrome de l'imposteur oui 'est-à-dire que bon vous l'avez moi je sais que je l'ai beaucoup connu jeune et que j'ai pu j'étais heureuse d'avoir une formalisation de ce que c'était mais c'est extrêmement répandu alors là il y a des chercheurs qui ont fait des super études etc. mais d'être à un poste à responsabilité et de continuer à se poser la question de savoir si est-ce que c'est normal qu'on y soit en fait bah oui c'est tout à fait normal » (CAO5).*

k) Rendre plus lisible l'existant : communication.

Reprenons tout d'abord la définition du mot emploi tel que proposé par Jean François Germe (2007). L'emploi désigne des « *phénomènes économiques et sociaux relatifs à la mise en œuvre du travail. Un emploi est un couple entre le poste de travail au sein d'une entreprise et un individu qui occupe le poste* », définition que nous complétons par les propos de Michel Lallemand (2021) et qui met en avant les formes inhabituelles du travail telles que « *d'aller faire ses courses ou encore d'avoir des activités militantes* ». Nous pouvons l'étendre à toute forme d'activité liée à la quotidienneté.

Revenons également sur la définition du mot économie qui est « *l'art de gérer les ressources d'un ménage, de conduire une maison, d'administrer un capital ou un revenu.* »

Faisons à présent une combinaison de ces deux définitions dont voici la proposition « *phénomènes économiques et sociaux relatifs à la mise en œuvre du travail...* » dont il est nécessaire « *...de gérer les ressources d'un ménage, de conduire une maison, d'administrer un capital ou un revenu.* ».³

Nous pouvons en nous basant sur notre revue de littérature nous interroger sur le partage des tâches entre les femmes et les hommes, mais aussi sur le partage des charges entre ces derniers. La reconnaissance des métiers ayant entraîné une forme de discrimination, soit la reconnaissance des métiers rattachée à la production d'un bien (et donc visible) et qui étaient valorisés par une rémunération, face des métiers rattachés à la production d'un service (et donc non visible) et qui eux n'étaient pas rémunérés. Quand bien même la production de services n'est pas valorisée, il s'agit de se questionner sur l'impact multidimensionnel que cela peut engendrer dans un intérêt collectif, et qui de ce fait contribue tout autant au maintien d'un système économique dans sa globalité. C'est que nous pouvons nommer comme les coûts évités du fait des actions conduites qui ne peuvent se quantifier mais qui vont amener une qualité tout aussi indispensable.

l) Données contextuelles.

A présent mettons la focale sur l'insertion professionnelle des femmes. Et c'est en historicisant la lente évolution de l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi, que nous pouvons trouver un point de convergence en lien avec une forte massification du chômage à partir des

³ Définition du mot économie proposée par le dictionnaire de l'académie française.

années soixante, soit une augmentation du chômage et une insertion plus importante des femmes sur le marché de l'emploi.

En faisant le parallèle avec l'employabilité, la massification du chômage et l'insertion professionnelle des femmes dans les différents secteurs d'activités (majoritairement occupés par les hommes), nous pouvons trouver un point commun, la période, soit sur fond de **crise économique** importante, ce qui peut nous amener à nous interroger sur le rôle des femmes face à des contextes de crise.

Rappelons le ici, la crise est à la fois un risque d'effondrement ou une chance de créer de nouvelles opportunités. Si la crise peut être perçue comme déstabilisante, car changeant nos modes de vies, nos système de croyances, elle crée également une brèche qui pourrait être l'occasion d'améliorer les conditions perçues comme dégradées.

Si nous devons à présent amener une réflexion qui rependrait « le travail et le bien vivre ensemble », « crise économique » et la place la femme, nous pouvons nous questionner sur le rôle non négligeable qu'elles peuvent avoir dans le maintien d'un équilibre économique.

Pour reprendre la pensée de Danièle Demoustier (2023), « *les acteurs de l'ESS sont des amortisseurs de crise et des régulateurs de l'activité socioéconomique.* » et qui touchent une pluralité des secteurs d'activités. Cet élément fait écho à ce que nous suggérait également Françoise Battagliola (2008), quand elle évoquait le travail des femmes comme ayant toujours existé.

Si nous nous basons sur les données chiffrées, « *La part des femmes dans l'ESS, je crois que c'est ça 61% également.* » (CAA1), croisées avec les secteurs d'activités (métiers portés vers autrui), nous mesurons l'importance du rôle de ces dernières au sein des OESS.

Toutefois, bon nombre des activités pourtant essentielles au maintien économique sont encore à ce jour peu valorisées. Les dernières crises sanitaires nous ont pourtant montré toute l'agilité dont peuvent faire peuvent les femmes afin de répondre à des besoins émergents.

Nous pouvons en déduire qu'une plus grande participation des femmes au sein des OESS peut avoir un impact significatif en termes de performance.

Pour conclure, si le travail des femmes est souvent décrit comme en pointillé, nous devons l'envisager dans une globalité au sein d'un écosystème qui ne se résume pas uniquement au monde de l'entreprise.

Si la performance est souvent associée à un impact mercantile, il n'en reste pas moins tout aussi important que de valoriser les soft skills, telle que « *l'intelligence émotionnelle, les compétences relationnelles et humaines, l'engagement professionnel ou encore le bénévolat.* »,

compétences essentielles notamment pour faire face aux transitions majeures. « *Alors moi je vais mettre en avant les qualités des femmes moi quand j'entends ça ça veut dire que j'entends surtout si je m'engage ça sera un engagement réel c'est extrêmement positif parce qu'on a besoin d'engagement réel dans nos organisations...* » (CAO5). .

Car si nous devons envisager le travail avant tout comme une activité, nous pouvons penser qu'à travers leur implication dans la sphère familiale, dans le bénévolat ou encore dans les métiers centrés sur autrui, les femmes ont pu acquérir de multiples compétences « non conventionnelles » qui pourraient de par la transposition dans d'autres domaines d'activités faciliter les transitions dans leur parcours professionnel.

Nous pouvons ainsi affirmer qu'il existe un lien direct entre instruction, formation et insertion dans le monde de l'emploi. Toutefois, il est indispensable de prendre en compte la dimension multifactorielle qui pourrait tantôt encourager l'insertion professionnelles des femmes, tantôt l'entraver dans sa progression.

A cela, les femmes étant nombreuses dans le monde associatif, la pérennisation des petites structures de l'ESS doit faire l'objet d'une vigilance toute particulière afin de limiter une précarisation, un épuisement ou un désengagement de ces dernières. « *Mais ces emplois qui auraient dû être pérennisés, pour x raisons, ont eu du mal à être pérennisés, dans le secteur associatif.* » (CAI2).

9.3 Dans la troisième question de recherche, nous avons tenté d'identifier si l'environnement de travail proposé au sein des OESS pouvait favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

En nous basons sur les réflexions de Jean Louis Laville (2019) et Thimothée Duverger (2023), l'économie est fondée sur un **équilibre entre le travail et le bien vivre ensemble**.

A travers nos précédentes questions de recherches, nous avons pu établir qu'il existe un lien étroit entre environnement de travail et impact sur le mode de vie de la personne. L'inverse est aussi vrai.

a) Le travail.

Et c'est en nous basant notamment sur les travaux de Françoise Battagliola (2008) que nous percevons une scission genrée dans le monde de l'emploi. Selon l'auteur, il y aurait eu une distinction entre le travail salarié et le travail domestique. Le travail salarié étant protégé et donc

rémunéré, le travail ménager quant à lui se sera pas reconnu comme un métier à part entière et donc non rémunéré.

Nous pouvons ainsi lire entre les lignes, que la séparation genrée du travail viendra créer un écart notamment de rémunération entre les hommes et les femmes en défaveur de ces dernières, quand bien même elles sont nombreuses à exercer une activité professionnelle, tout comme les hommes.

Encore à ce jour, elles sont davantage concernées par des postes peu qualifiés et peu rémunérés, ce qui engendre un forme de précarisation de ces dernières. *« en effet la base de la pyramide et souvent occupée par des postes féminins à temps partiel et puis avec ...heu...peut-être une certaine forme de ...heu...précarité au regard du...heu...du salaire qu'elles perçoivent, agent d'accueil, ...heu...les maîtresses de maisons, nous avons ...heu...les personnels des services généraux, alors on a deux hommes mais on a deux femmes. Les deux hommes sont à temps plein, ...heu...je parle de Saint-Gilles pour l'instant, les femmes sont un temps plein et demi. Donc on voit bien qu'il y a la question temps partiel, temps partiel choisis, temps partiel subit et là en l'occurrence on a quelques situations où on a plutôt des temps partiels subis, des gens qui pourraient être en attente de travailler davantage. »* (CAO1).

Toutefois, entre les réglementations, engagements et autres initiatives déclinées au sein des organisations, ces disparités s'abrasent au fil du temps. *« qu'on a dans les statuts 50-50 et en fait il y a des candidatures spontanées qui ont été posées on a eu deux hommes et une femme »* (CAO5). *« donc quand je leur ai dit en fait je ne suis pas d'accord avec ça parce que on ouvre déjà la possibilité que ce n'est pas grave si on a plus ou moins un je sais que je n'ai pas envie ...mais je préfère qu'on pose le fait qu'il faut se donner tous les moyens et donc on va se donner trois mois pour travailler ensemble collectivement à une candidature féminine ».*(CAO5).

Il n'en reste pas moins important de poursuivre l'accompagnement au changement de regard, car si la législation tend vers un équilibre entre les femmes et les hommes, certains biais peuvent encore nous questionner sur des enjeux de place et donc de pouvoir. *« Je pense que, par exemple, gagner plus que son homme, son compagnon, son mari, son conjoint, etc. est encore un vrai problème à la réunion. Avoir un salaire supérieur à celui de son mari. C'est encore un problème. Aujourd'hui. »* (CAI5). *« Parce que, quelque part, c'est... C'est aussi un moyen... Ça reste aussi un moyen de domination, quoi. Je veux dire, le fait de rester travailler tard le soir,*

quand on sait qu'on a... Que c'est... Qu'on n'a pas en charge les enfants, c'est aussi quelque part... » (CAI4).

b) La vie personnelle.

Si les femmes sont tout aussi engagées dans le monde l'emploi, elles sont aussi plus susceptibles de cesser leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant ou un proche.

En effet, elles ont toujours et jouent encore à ce jour un rôle de pivot au sein de la sphère familiale. Il ne s'agit pas toujours d'un choix mais d'une responsabilité portée du fait de la niche culturelle dans laquelle elles évoluent.

A cela, elles peinent à obtenir des postes à forte qualifications et/ou rémunérations, du fait probablement de l'emploi en pointillé dont elles sont le plus souvent tributaires.

« en effet la base de la pyramide et souvent occupée par des postes féminins à temps partiel et puis avec ...heu...peut-être une certaine forme de ...heu...précarité au regard du...heu...du salaire qu'elles perçoivent, agent d'accueil, ...heu...les maîtresses de maisons, nous avons ...heu...les personnels des services généraux, alors on a deux hommes mais on a deux femmes. Les deux hommes sont à temps plein, ...heu...je parle de Saint-Gilles pour l'instant, les femmes sont un temps plein et demi. Donc on voit bien qu'il y a la question temps partiel, temps partiel choisis, temps partiel subit et là en l'occurrence on a quelques situations où on a plutôt des temps partiels subis, des gens qui pourraient être en attente de travailler davantage. » (CAO1).

c) La charge mentale.

Si à la lecture de notre revue de littérature nous pouvons nous questionner sur la charge mentale des femmes au quotidien, c'est à travers les entretiens que nous avons réellement mesurer l'impact que cela pouvait engendrer. *« Je ne sais pas s'il y a des problèmes par derrière, mais tout ce que je sais, c'est que je pense que la femme à La Réunion, elle a une capacité d'engagement, que ce soit professionnel, que ce soit familial, que ce soit personnel dans toutes les dimensions de la vie. Indiscutablement, elle l'est encore dans cette fatalité de la charge mentale obligatoire pour elle. Je ne pense pas que ce soit tout le temps épanouissant. Je dis que les femmes portent les choses parce qu'on leur a appris qu'il fallait les porter. » (CAI5).*

En effet, si ces dernières viennent répondre à des besoins, tant dans la sphère professionnelle que personnelle, la difficile conciliation des deux peut amener vers un épuisement physique comme psychologique.

d) L'ESS et son rôle de pivot.

En nous arrêtant à présent sur l'histoire de l'évolution de l'ESS, nous pouvons nous interroger sur son rôle majeur. Car si les OESS font parties d'une économie plurielle, les acteurs qui la composent centrent avant tout leur activité de production de bien ou de service sur l'humain et non pas prioritairement sur le volet financier, quand bien même celui-ci doit être pris en compte en termes de viabilité économique.

Nous l'avons vu à travers l'histoire, si l'Etat se porte garant dans un principe de solidarité, de protection et d'assistance pour l'ensemble des individus, il n'en reste pas moins complexe que d'appliquer des orientations politiques au sein des territoires.

C'est probablement en cela, que les acteurs des OESS ont un rôle fondamental de vecteur qui rappelons le donne un sens, une directive. Les acteurs des OESS ont également un rôle de pivot, qui selon la définition proposée l'académie française permet le bon fonctionnement d'un système.

De par son modèle économique, ses initiatives et sa capacité créative, les acteurs de l'OESS vont ainsi déployer dans une logique systémique des actions ciblées.

Prenons pour exemple une initiative locale autour du bien-être et du prendre du temps pour soi, qui certes n'est pas une production d'un bien, mais d'un accompagnement vers le mieux-être de la personne. *« Bah en fait ce dont elles ont besoin aussi c'est je vous le disais tout à l'heure, c'est du temps pour soi, pour. Bah pouvoir bah se fixer des limites, se fixer un cadre par exemple. Nous c'est l'année dernière, on avait organisé un organisme. C'est pas vraiment de la sophrologie mais à un moment donné, un une place. Avec une technique à la sophrologie qui permettait en fait à ces femmes là aussi à. Moment donné de. Pouvoir en même temps pour décompresser, et voilà, et en fait. Ce. Disaient, C'est ce temps-là qu'elles n'ont pas. Contrairement aux hommes qui voilà ont arrivent à se dégager du temps parce que c'est dans une pratique, n'y a pas forcément cette charge émotionnelle-là les enfants à gérer, et cetera. »* (CAA1).

Si nous devons associer ce prendre soin de l'individu au système économique auquel il appartient, il est noté une amélioration de la performance lorsque les besoins de la personne étaient satisfaits tant dans la sphère privée que professionnelle.

En conclusion, si l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est propre à tout un chacun, celui-ci n'est pas toujours évident à trouver. L'implication des femmes tant dans la sphère du privé que sur la scène sociale met en avant l'agilité dont elles font preuve pour s'adapter d'un

11) Les préconisations.

- 1) Création d'un Laboratoire de l'ESS qui proposerait différentes actions en lien avec l'emploi à la Réunion :
 - a. En termes d'innovation sociale, avoir une approche de recherche-action, permettrait d'expérimenter des 'actions en temps réel' au plus près des besoins évolutifs du territoire. Il sera nécessaire de mettre en place des évaluations temporellement définies afin de mesurer tant les impacts directs qu'indirects (tels que les couts évités). Cette approche par recherche-action viendrait également mettre en lumière les initiatives locales, ce qui amènerait plus de lisibilité concernant les différents secteurs d'activités notamment sur le volet « filière » tout en suscitant des vocations pour les métiers peu attractifs.
 - b. En termes de dynamique partenariale, la création d'un laboratoire de l'ESS viendrait renforcer l'approche collaborative des acteurs présents sur le territoire (demandeurs d'emploi, entreprises, acteurs de l'accompagnement, acteurs institutionnels, personnes en situation d'emploi) tout en les mobilisant dans la co-construction d'actions concrètes en lien avec les besoins évolutifs du bassin d'emploi. Cette démarche collaborative démocratique permettrait également un décloisement des approches standards.
 - c. De par la mobilisation des acteurs du territoire, le création d'un laboratoire de l'ESS viendrait contribuer à la mise en œuvre des différents plans stratégiques proposés par les institutions (Région, Département, ...) en lien avec l'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi des personnes.
 - d. En termes de levier d'employabilité, la création d'un laboratoire de l'ESS pourrait soutenir le développement des compétences, contribuer à l'autonomisation des femmes en favorisant leur insertion et/ou leur maintien en situation d'emploi de façon plus pérenne tout en répondant aux besoins émergents et/ou non pourvus.
 - e. A cela, véritable levier d'innovation, le labo de l'ESS pourrait également rayonner à échelle régionale et/ou mondiale en développant un webinaire des expériences réussies.
 - f. Pour conclure, le Laboratoire de l'ESS serait également composé d'un pool de développement de formations innovantes qui viendrait soutenir l'acquisition des compétences métiers. Car si la mobilité à l'international reste une opportunité

unique, il n'en reste pas moins important que de pouvoir encourager les talents au niveau local. A travers ce pool de formation alliant entre autres développement durable, innovation, nouvelles technologies ou encore autosuffisance, il serait possible de connecter besoins du territoire, métiers en tensions et transitions professionnelles. Véritable tiers espace autour du partage des savoirs et des expériences, ce Laboratoire de l'ESS pourrait devenir un exemple pour les autres régions, du fait de la multiplicité des enjeux auquel le département réunionnais est et sera confronté : développer des infrastructures adaptées au regard de l'évolution de la démographie, encourager les initiatives, adapter des formations en lien avec l'évolution des secteurs d'activités.

- 2) Création d'un onglet numérique Dossier Individuel d'Employabilité et d'Evolution du Parcours Professionnel « DIEEPP » connecté à l'Environnement Numérique de Travail « ENT » scolaire et au Compte Personnel de Formation « CPF ». Cet outil évolutif aurait pour objectif d'encourager les dynamiques de parcours professionnels et suivrait la personne tout du long.
 - a. La création d'un DIEEPP permettrait de centraliser les compétences acquises tout au long du parcours scolaire, de formation tout en mettant en exergue les différentes expériences professionnelles. Ce qui permettrait d'avoir une meilleure lisibilité sur l'évolution du parcours professionnel de la personne dès les premières immersions.
 - b. Le DIEEPP pourrait être un facilitateur de transitions entre les différentes sphères « scolaire, formation, professionnel ». Ce dispositif pourrait encourager les personnes les plus éloignées de l'emploi en valorisant les compétences et autres aptitudes professionnelles.
 - c. Le DIEEPP viendrait renforcer la mise en réseau des acteurs « Education Nationale, acteurs de la formation et de l'emploi » dans un principe d'environnement capacitant et ainsi contribuer à développer l'employabilité des personnes.

- 3) La mise en place d'un Open Badge OESS.
 - a. La mise en place d'un système d'Open Badge OESS pourrait à la fois valoriser les compétences et les savoirs agirs non conventionnels tels que les aptitudes relationnelles, l'intelligence émotionnelle, ou encore l'engagement de la

personne dans un intérêt collectif. Ces compétences clefs qui ne sont pas reconnues par des diplômes, titre ou encore certifications professionnelles pourraient être légitimées via l'Open Badge.

- b. Avec la mise en place de cet Open Badge, une reconnaissance matérialisée des compétences serait possible, ce qui pourrait être un levier dans l'insertion professionnelle des personnes éloignées du monde de l'emploi.
 - c. L'Open Badge serait connecté au DIEEPP pour faciliter l'insertion et/ou le maintien en situation d'emploi.
- 4) Soutenir les initiatives d'intrapreneuriat au féminin au sein des OESS. Véritable défi dans le monde l'emploi, l'intrapreneuriat au féminin pourrait répondre à différents enjeux.
- a. Tout d'abord, il s'agirait de renforcer le leadership des femmes en encourageant les initiatives locales et en soutenant les porteuses de projets. Puis il s'agirait de mettre en lumière les savoirs faire des femmes.
 - b. L'entrepreneuriat au féminin, quand bien même cela pourrait bousculer notre rapport au monde du travail, viendrait de par la mise à disposition de certaines ressources nécessaires à la création d'entreprise, pourrait être un véritable tremplin dans le cadre des transitions professionnelles.
 - c. L'intrapreneuriat nécessitant des compétences spécifiques, cela permettrait d'en acquérir de nouvelles et ainsi renforcer l'employabilité des femmes.
- 5) Soutenir la création de lieux de vies intergénérationnels qui proposeraient des logements pour les personnes âgées et les mères isolées. Un espace serait consacré à la création d'un lieu de garde pour enfants.

12) Conclusion.

Avant tout, il est important de resituer la réflexion ayant conduit à la problématique suivante, à savoir « En quoi les Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire peuvent-elles être vectrices de développement à l'employabilité afin de démocratiser le travail des femmes ».

C'est à partir des contenus de cours sur l'ESS, que diverses interrogations ont commencé à émerger. En premier lieu, pourquoi les femmes étaient-elles à priori peu représentées dans l'histoire de l'ESS ? Nous nous sommes rapidement aperçus qu'elles étaient non seulement

représentées mais aussi majoritaires dans ce secteur d'activité à part entière. Toutefois, et quand bien même le rôle et la place des femmes nous apparaît comme moteur de développement d'une économie plurielle qu'est celle de l'ESS, une forme d'invisibilisation de ces dernières a orienté notre problématique.

En second lieu, nous nous sommes questionné sur les fragilités multiples concernant les individus, et à la lecture des données chiffrées recueillies sur les sites officiels tels que l'INSEE, France Travail ou encore celui de l'Observatoire des inégalités, un point commun en est ressorti, les fragilités dans lesquelles se trouvent un (trop) grand nombre de femmes encore à ce jour.

Et enfin, si l'emploi reste un vecteur d'autonomisation des femmes, des freins périphériques peuvent être de véritables entraves au quotidien. Et c'est sans compter les secteurs d'activités traversés par des crises structurelles nécessitant des ajustements et/ou des réorientations professionnelles.

Songer à ce qui pourrait être un enjeu, un problème qui mériterait d'en faire l'objet d'un mémoire de recherche de fin d'étude a été complexe mais celui-ci s'est fait à partir d'une forte résonance.

Une fois la problématique presque stabilisée, soit la définition de trois concepts clefs, la recherche d'articles scientifiques ayant déjà abordé les mêmes notions a été réalisée.

Ces articles ont été centralisés dans « Zotero ». Nous pouvons ici mettre en avant que les sources retenues étaient nombreuses, ce qui peut représenter un frein, notamment dans la capacité de synthèse que cela requière.

Puis, lorsque la revue de littérature fut en grande partie rédigée, des entretiens semi-directifs ont été réalisés à partir d'un échantillon de quinze personnes (salariées, acteurs de l'accompagnement, acteurs institutionnels, acteurs des OESS). Pour se faire, des questions de recherches ainsi qu'une grille d'entretien ont été réalisées. En parallèle, un prototypage du modèle de recherche a été réalisé. Celui-ci a été ajusté une fois le codage réalisé.

Après avoir réalisé les entretiens semis-directifs, un travail de retranscription a été fait pour obtenir la vision du terrain. Cette approche semi directive permet d'orienter l'entretien (à partir de la grille d'entretien) tout en offrant un espace de parole suffisamment ouvert à la personne interrogée.

L'un des freins rencontré a été de fixer des entretiens auprès de notre échantillon. Celui-ci a été ajusté du fait des non réponses et/ou indisponibilités de certaines personnes contactées.

Puis il a été nécessaire d'analyser les données retranscrites, soit l'extraction des verbatims et la réalisation du codage.

Le codage a été complexe, tant dans la compréhension des méthodes, que sur celle qui devait être appliquée mais aussi concernant le traitement des données en elles-mêmes. Nous avons ainsi entrepris diverses recherches pour tenter de comprendre le codage qui permettrait une lecture plus fine de *la vision sociale*.

La méthode inductive a été faite pour extraire des codes généraux et des sous codes qui ont ensuite permis de réaliser une matrice de causalité. (impact des relations des codes entre eux). Cette même matrice nous a par la suite permis de structurer notre pensée et donc notre écrit en nous appuyant sur les codes généraux, extraire les verbatims qui nous apparaissaient comme les plus pertinentes puis d'en faire une analyse globale.

Nous avons également croisé les données suivantes, soit les concepts choisis, les questions de recherches proposées et l'analyse des verbatims/codes identifiés dans les retranscriptions pour réaliser la discussion.

Et c'est à partir de la discussion que nous avons pu établir des préconisations en lien avec le travail de recherche conduit.

Pour rappel, l'objet de ce mémoire de recherche était d'établir les liens et les impacts entre montée en compétences, démocratisation du travail des femmes et environnement de travail proposés au sein des OESS.

Nous pouvons en conclure que les OESS, sont à la fois des vecteurs, des piliers mais également des catalyseurs d'une économie à part entière centrés sur des besoins multiples « individus, organisations, territoires » dans un approche dynamique, modulable et évolutive.

Proportionnellement parlant, les femmes étant à la fois plus nombreuses à la Réunion mais également plus présentes dans les différents secteurs d'activités que comportent les OESS, nous pouvons en déduire qu'une plus grande participation des femmes peut avoir un impact significatif tant sur la performance que sur l'équilibre économique.

Nous avons identifié trois enjeux qui nous apparaissent comme majeures, soit les transitions sociodémographiques concernant la Réunion, le déficit en lien avec notre taux d'équipement sur le département qui ne permet pas de couvrir l'ensemble des besoins et de façon plus large l'adaptation de nos infrastructures qui doivent nous amener à repenser notre rapport à l'investissement des espaces, et enfin les transitions qui seront nécessaires de soutenir en termes de formation et d'accès à l'emploi en encourageant les initiatives locales et les talents présents sur le département.

Si la porte d'entrée de ce mémoire s'est faite sous le prisme de l'employabilité des femmes, nous pouvons à présent entrevoir la place et le rôle des OESS comme pouvant répondre aux différents enjeux socioéconomiques sur un territoire insulaire tel que la Réunion.

Abréviations.

AESH : Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap.

CPF : Compte Personnel de Formation.

CRESS : Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire.

EN : Environnement Numérique.

ENT : Espace Numérique de Travail.

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale.

ESS : Economie Sociale et Solidaire.

ESUS : Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale.

EURL : Entreprise Unilatéral à Responsabilité Limitée.

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en Entreprise.

GRH : Gestion Humaine des Ressources.

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

OESS : Organisation de l'Economie Sociale et Solidaire.

ONU : Organisations des Nations Unies.

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions au Travail.

SARL : Société à Responsabilité Limitée.

SAS : Société par Action Simplifiée.

SCIC : Sociétés Coopérative d'intérêt Collectif.

SCOP : Société Coopérative et Participative.

TPE : Très Petite Entreprise.

VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience.

Bibliographie.

- Aubert, N. (2018). Chapitre 2. L'individu « en temps réel » ou les pièges de l'instantanéité. In *Le Culte de l'urgence* (p. 55-71). Flammarion. <https://www.cairn.info/le-culte-de-l-urgence-la-societe-malade-du-temps--9782081228740-p-55.htm>
- Autissier, D., Johnson, K., & Metais-Wiersch, E. (2018). Chapitre 4. De la conduite du changement à la gestion de la transformation. In *Du changement à la transformation* (p. 95-137). Dunod. <https://www.cairn.info/du-changement-a-la-transformation--9782100780891-p-95.htm>
- Barthelemy, J., & Cette, G. (2017). Chapitre 2. Le travail non salarié en France. In *Travailler au XXIe siècle* (p. 33-48). Odile Jacob. <https://www.cairn.info/travailler-au-xxie-siecle--9782738135148-p-33.htm>
- Baruel Bencherqui, D., Le Flanchec, A., & Mullenbach, A. (2011). La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et son effet sur l'employabilité des salariés. *Management & Avenir*, 48(8), 14-36. <https://doi.org/10.3917/mav.048.0014>
- Battagliola, F. (2008). *I / Le travail des femmes au début de l'industrialisation: Vol. 3e éd.* (p. 7-14). La Découverte. <https://www.cairn.info/histoire-du-travail-des-femmes--9782707166258-p-7.htm>
- Beaucourt, C., & Roux, L. (2021). La crise sanitaire : Un contexte capacitant ? *Gestion et management public*, 9 / 4(4), 139-145. <https://doi.org/10.3917/gmp.094.0139>
- Bertrand, D. (2018). L'essor du féminisme en ligne. Symptôme de l'émergence d'une quatrième vague féministe ? *Réseaux*, 208-209(2-3), 232-257. <https://doi.org/10.3917/res.208.0229>
- Bidet, É. (2019a). L'économie sociale et solidaire en France, un secteur en expansion. *Informations sociales*, 199(1), 10-13. <https://doi.org/10.3917/inso.199.0010>
- Blondiaux, L. (2021). De la démocratie en France. En finir avec les faux-semblants. *Esprit*, Avril(4), 87-99. <https://doi.org/10.3917/espri.2104.0087>
- Borrel, N. (2023). Chapitre 2. L'ambiguïté du travail domestique : Travailler dans un espace privé. In « *Employées de maison ? Nous sommes servantes* » : *Les travailleuses domestiques au Mexique et l'articulation des rapports sociaux de genre, de classe et de race* (p. 75-111). Éditions de l'IHEAL. <https://doi.org/10.4000/books.iheal.10890>
- Boudrias, J.-S. (2019). Habilitation (empowerment). In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 233-236). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0233>

- Bozouls, L. (2021). Travail domestique et production d'un style de vie. Les femmes au foyer de classes supérieures. *Travail, genre et sociétés*, 46(2), 97-114. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0097>
- Braconnier, P., & Caire, G. (2012). Quelles spécificités de compétences en économie sociale et solidaire ? De l'expérience à la conscience pour la performance. *Le Sociographe, Hors-série* 5(5), 47-73. <https://doi.org/10.3917/graph.hs05.0047>
- Calderaro, C. (2022). La critique féministe-marxiste : Du travail domestique aux théories de la reproduction sociale. *Travail, genre et sociétés*, 48(2), 113-128. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0113>
- Canto-Sperber, M. (2022). Démocratie : La matrice antique. *Constructif*, 61(1), 10-13. <https://doi.org/10.3917/const.061.0010>
- Cardoso, A. (2021). Les communautés intentionnelles : Des utopies concrètes du travail. *Mouvements*, 106(2), 110-120. <https://doi.org/10.3917/mouv.106.0110>
- Chabanet, D., & Richez-Battesti, N. (2021). Le processus d'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire en France au prisme de la loi de juillet 2014 : Quand les logiques marchandes et concurrentielles prennent le pas sur les logiques de transformations sociales. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 25(4), 101-115. <https://doi.org/10.7202/1083845ar>
- Chanial, P. (2003). Les trésors perdus du socialisme associationniste français. *Hermès, La Revue*, 36(2), 45-54. <https://doi.org/10.4267/2042/9357>
- Château Terrisse, P. (2012). Le dispositif de gestion des organisations hybrides, régulateur de logiques institutionnelles hétérogènes ? Le cas du capital-risque solidaire. *Management & Avenir*, 54(4), 145-167. <https://doi.org/10.3917/mav.054.0145>
- Châteauneuf-Malclès, A. (2011). Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail. Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie. *Idées économiques et sociales*, 164(2), 24-37. <https://doi.org/10.3917/idee.164.0024>
- Clus, J., Yakimova, S., Pithon, G., Jourjon, A., Guilbert, L., & Broc, G. (2023). Insertion des personnes en situation de handicap : Intégrer les parties-prenantes à la construction d'un dispositif de mise en activité accompagnée. *Le travail humain*, 86(3), 243-269. <https://doi.org/10.3917/th.863.0243>
- Combeau, Y. (2022). Départementalisation et assimilation : Les cinq temps d'une histoire (1982-1946). *Outre-Mers*, 416-417(2), 45-62. <https://doi.org/10.3917/om.416.0045>

- Couronné, J., Lima, L., Rey, F., Rist, B., & Roux, N. (2020). L'accompagnement des « personnes éloignées de l'emploi » : Contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée. *La Revue de l'Ires*, 101-102(2-3), 73-98. <https://doi.org/10.3917/rkli.101.0073>
- Crouzet, M. (2018). Vieillesse et perte d'autonomie aux Antilles et à La Réunion : Des situations en outremer contrastées. *Espace Populations Sociétés*, 1-2, 1-20. <https://doi.org/10.4000/eps.7658>
- Danner, M., & Guégnard, C. (2021). Le dilemme des femmes « vulnérables » à la sortie des études. *Céreq Essentiels*, 4(1), 107-116.
- David, G. (2018). Émergence et développement de l'économie sociale et solidaire à La Réunion. *RECMA*, 350(4), 22-37. <https://doi.org/10.3917/recma.350.0022>
- de Gaulejac, V. (2006). La part maudite du management : L'idéologie gestionnaire. *Empan*, 61(1), 30-35. <https://doi.org/10.3917/empa.061.35>
- de Larquier, G., & Marchal, E. (2020a). Des compétences aux qualités professionnelles. Les repères de la sélection des candidats à l'emploi et leur évaluation. *Travail et emploi*, 163(4), 5-43.
- de Larquier, G., & Marchal, E. (2020b). Des compétences aux qualités professionnelles. Les repères de la sélection des candidats à l'emploi et leur évaluation. *Travail et emploi*, 163(4), 5-43.
- Demoustier, D. (2020). Chapitre 2. La voie étroite de l'action sociale, entre institutionnalisation et quasi-marché. In *L'ESS entre développement social et développement durable* (p. 35-60). Presses universitaires de Grenoble. <https://www.cairn.info/l-ess-entre-developpement-social-et-developpement-durable--9782706147135-p-35.htm>
- Demoustier, D., & Colletis, G. (2012). L'économie sociale et solidaire face à la crise : Simple résistance ou participation au changement ? *Revue internationale de l'économie sociale: Recma*, 21. <https://doi.org/10.7202/1017419ar>
- Demoustier, D., & Colletis, G. (2023). L'économie sociale et solidaire face à la crise : Simple résistance ou participation au changement ? *RECMA*, 368(2), 35-50. <https://doi.org/10.3917/recma.368.0039>
- Demoustier, D., & Lambersens, S. (2016). La recherche en ESS est-elle condamnée à la marginalité ? Les relations entre théoriciens, doctrinaires et praticiens de l'ESS depuis le XIXe siècle. In L. Gardin & F. Jany-Catrice (Éds.), *L'économie sociale et solidaire en coopérations* (p. 179-190). Presses universitaires de Rennes. <https://doi.org/10.4000/books.pur.46467>
- Demoustier, D., & Malo, M.-C. (2012). L'économie sociale et solidaire, une économie relationnelle ? Questions d'identité et de stratégie ! In *Management des entreprises de*

l'économie sociale et solidaire: Vol. Ire éd. (p. 15-37). De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.bayle.2012.01.0015>

Deschanet, E., Distler, F., & Rasolofo-Distler, F. (2022). Reconnaissance des compétences : savoirs, savoir-faire et savoir-être de l'étudiant. Le cas de trois dispositifs : Bonus étudiant engagé, VAE et blocs de compétences. *Projectics / Proyéctica / Projectique*, 33(3), 91-110.
<https://doi.org/10.3917/proj.033.0091>

Dieu, A.-M., Delhayé, C., & Cornet, A. (2010a). Les femmes au foyer. *Travail et Emploi*, 122, Article 122. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.1810>

Dieu, A.-M., Delhayé, C., & Cornet, A. (2010b). Les femmes au foyer. Des activités méconnues et peu valorisées en employabilité. *Travail et emploi*, 122(2), 27-38.
<https://doi.org/10.4000/travailemloi.1810>

Dorion, L. (2021). Chapitre 1. Les femmes dans le monde du travail : Inégalités et violences. In *L'entreprise du XXIe siècle sera féministe* (p. 21-69). Dunod. <https://www.cairn.info/l-entreprise-du-xxie-siecle-sera-feministe--9782100816996-p-21.htm>

Drapéri, J.-F. (2018). Vent nouveau sur la recherche en ESS. *RECMA*, 350(4), 4-5.
<https://doi.org/10.3917/recma.350.0004>

Duverger, T. (2019a). Esquisse d'une histoire démocratique de l'économie sociale et solidaire en France. *RECMA*, 351(1), 31-44. <https://doi.org/10.3917/recma.351.0031>

Duverger, T. (2019b). L'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire : État et société civile organisée en France de 1981 à 2017. *Informations sociales*, 199(1), 28-35.
<https://doi.org/10.3917/inso.199.0028>

Eloy, J. (2012). Les Maisons sociales et les Résidences sociales ou le développement collectif par les reconnaissances mutuelles. *Vie sociale*, 2(2), 53-66. <https://doi.org/10.3917/vsoc.122.0053>

Enriquez, E. (2013). Le travail, essence de l'homme ? Qu'est-ce que le travail ? *Nouvelle revue de psychosociologie*, 15(1), 253-272. <https://doi.org/10.3917/nrp.015.0253>

Erhel, C. (2020a). Genre et inégalités de trajectoires sur le marché du travail. *Informations sociales*, 201(1), 26-34. <https://doi.org/10.3917/inso.201.0026>

Everaere, C. (2011). Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale. *Revue française de gestion*, 217(8), 15-33.

Falquet, J. (2002). Le mouvement des femmes dans la « démocratisation » d'après-guerre au Salvador. *Cahiers du Genre*, 33(2), 179-200. <https://doi.org/10.3917/cdge.033.0179>

Fatma, C. (2021). *Les outils de la GRH, clé de voûte de l'employabilité*.

Fournier, M. (2014). Une brève histoire du féminisme. In *Masculin-Féminin* (p. 165-173). Éditions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.fourn.2014.01.0165>

- Freund, J. (1990). III. Relation et activités sociales chez Max Weber. In *Études sur Max Weber* (p. 93-105). Librairie Droz. <https://www.cairn.info/etudes-sur-max-weber--9782600041263-p-93.htm>
- Fuma, S., Charnay, D., & Maestri, E. (s. d.). *Histoire d'un peuple : La Réunion, 1848-1900*.
- Gatignon-Turnau, A.-L., Puech, L., & Fabre, C. (2018). Penser l'intrapreneuriat social à l'aune du contrat psychologique : Un défi de la RSE ? *Revue de gestion des ressources humaines*, 107(1), 34-51. <https://doi.org/10.3917/grhu.107.0034>
- Gazier, B. (2011). 24. « Marchés transitionnels du travail », emploi durable et économie sociale. In *Repenser la solidarité* (p. 491-511). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.pauga.2011.01.0491>
- Gazier, B. (2017). Les dynamiques des versions opérationnelles de l'employabilité, entre individuel et collectif. In G. Tiffon, F. Moatty, D. Glaymann, & J.-P. Durand (Éds.), *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux* (p. 19-38). Presses Universitaires de Rennes. <https://hal.science/hal-03217454>
- Germe, J.-F. (2007). Emploi (employment). In *Orientation et insertion professionnelle* (p. 166-168). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.guich.2008.01.0166>
- Gilbert, P. (2019). Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPEC). In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 228-233). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0228>
- Gorge, A.-S. (2014). Égalité. In *Dictionnaire d'administration publique* (p. 185-186). Presses universitaires de Grenoble. <https://www.cairn.info/dictionnaire-d-administration-publique--9782706121371-p-185.htm>
- Gouges, O. de (1748-1793) A. du texte. (1791). *Les droits de la femme. A la Reine*. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k64848397>
- Grondin, R.-C. (2007). La « couturière » à la Réunion : Figure ou actrice sociale ? *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 26, Article 26. <https://doi.org/10.4000/clio.6683>
- Guibet Lafaye, C. (2014). La domination sociale dans le contexte contemporain. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 45(1), 157-169. <https://doi.org/10.4000/rso.1203>
- Guichard, J., & Huteau, M. (2022). Employabilité (Employability). In *Orientation et insertion professionnelle* (p. 169-172). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.guich.2022.01.0169>
- Guilbert, L., & Loarer, E. (2019). Employabilité. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 176-178). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0176>

- Israel, J. (1969). L'humanisme dans les théories de Marx. *L'Homme et la société*, 11(1), 109-126. <https://doi.org/10.3406/homso.1969.1180>
- Jaeger, M. (2017). Une nouvelle temporalité dans l'action sociale et médico—Sociale. *Vie sociale*, 18(2), 45-56. <https://doi.org/10.3917/vsoc.172.0045>
- Jaeger, M. (2019). L'ESS et le travail social : Les nouvelles convergences entre deux conceptions de la solidarité. *Vie sociale*, 27(3), 219-230. <https://doi.org/10.3917/vsoc.193.0219>
- Jaeger, M. (2023a). Chapitre 1. Action sociale et travail social. In *Principes et pratiques d'action sociale* (p. 7-14). Dunod. <https://www.cairn.info/principes-et-pratiques-d-action-sociale--9782100849574-p-7.htm>
- Jaeger, M. (2023b). Chapitre 23. Crise éruptive ou crise endémique du travail social ? In *Principes et pratiques d'action sociale* (p. 263-271). Dunod. <https://www.cairn.info/principes-et-pratiques-d-action-sociale--9782100849574-p-263.htm>
- Jeammet, P. (2020). Entre créativité et destructivité : La place des émotions chez l'adolescent. In *Quand l'ado nous questionne* (p. 41-53). Champ social. <https://doi.org/10.3917/chaso.pep66.2020.01.0041>
- Jézéquel, M. (2020). Tendances – Les nouvelles du management. *Gestion*, 45(3), 9-11. <https://doi.org/10.3917/riges.453.0009>
- Join-Lambert, M.-T. (2011). 21. Quelle protection face aux risques nouveaux de l'emploi ? In *Repenser la solidarité* (p. 435-450). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.pauga.2011.01.0435>
- Kahn, S., & Rey, B. (2016). La notion de compétence : Une approche épistémologique. *Éducation et francophonie*, 44(2), 4-18. <https://doi.org/10.7202/1039019ar>
- La notion de compétence : Un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences* | Cairn.info. (s. d.). Consulté 28 avril 2024, à l'adresse <https://www-cairn-info.elgebar.univ-reunion.fr/revue-le-travail-humain-2011-1-page-1.htm>
- Labache, L. (1999). Les relations interethniques à la Réunion. *Cahiers de sociologie économique et culturelle*, 31(1), 101-115. <https://doi.org/10.3406/casec.1999.2305>
- Lacan, A. (2020a). Le management par les valeurs de trois entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) : Une mutuelle, une coopérative et un groupe de prévoyance. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 38, 9(1), 94-101. <https://doi.org/10.3917/rimhe.038.0094>
- Lacan, A., & Silva, F. (2020). La gouvernance par les valeurs comme élément de performance des organisations de l'ESS. L'éclairage postmoderne. *Recherches en Sciences de Gestion*, 137(2), 317-337. <https://doi.org/10.3917/resg.137.0317>

- Lagarde, F. (2023). De l'identification à la fidélisation organisationnelle : Quels rôles pour le manager de proximité ? *Projectics / Proyéctica / Projectique, Hors Série*(HS1), 225-248. <https://doi.org/10.3917/proj.hs04.0225>
- Lallement, M. (2019). Quarante ans d'institution de l'emploi. *Travail et emploi*, 158(2), 43-67. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.9059>
- Lancry, A. (2019). Chronopsychologie et rythmes de travail. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 93-97). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2019.01.0093>
- L'approche processus* | Cairn.info. (s. d.). Consulté 28 avril 2024, à l'adresse <https://www-cairn-info.elgebar.univ-reunion.fr/revue-i2d-information-donnees-et-documents-2016-4-page-37.htm>
- Laval, V. (2019). Chapitre 2. La théorie de Jean Piaget (1896-1980). In *La psychologie du développement: Vol. 4e éd.* (p. 27-67). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.laval.2019.01.0027>
- Laville, J.-L. (2010). Histoire et actualité de l'associationnisme : L'apport de Marcel Mauss. *Revue du MAUSS*, 36(2), 295-307. <https://doi.org/10.3917/rdm.036.0295>
- Laville, J.-L. (2012). Travail social et économie solidaire, vers un dialogue. *Le Sociographe, Hors-série* 5(5), 21-46. <https://doi.org/10.3917/graph.hs05.0021>
- Laville, J.-L. (2019a). Du travail social à l'économie sociale et solidaire. *Vie sociale*, 27(3), 231-246. <https://doi.org/10.3917/vsoc.193.0231>
- Laville, J.-L. (2019b). L'économie sociale et solidaire : Pour une sociologie des émergences. *Informations sociales*, 199(1), 52-60. <https://doi.org/10.3917/inso.199.0050>
- Laville, J.-L. (2022). Chapitre 21. L'économie sociale et solidaire à l'épreuve de la crise sanitaire. In *Crise de la connaissance et connaissance de la crise* (p. 217-226). EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.cappe.2022.01.0217>
- Le Goff, A. (2011). Introduction au parcours de Philip Pettit. *Raisons politiques*, 43(3), 151-176. <https://doi.org/10.3917/rai.043.0151>
- Le Pourhiet, A.-M. (2011). Définir la démocratie. *Revue française de droit constitutionnel*, 87(3), 453-464. <https://doi.org/10.3917/rfdc.087.0453>
- Le Velly, R. (2007). Le problème du désencastrement. *Revue du MAUSS*, 29(1), 241-256. <https://doi.org/10.3917/rdm.029.0241>
- Lebreton, D., Mckee-Allain, I., & Ouellette, J.-G. (2021). La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. *Éducation et francophonie*, 33(1), 124-139. <https://doi.org/10.7202/1079066ar>

- Loubat, J.-R. (2012a). Chapitre 2. Les ESMS à l'épreuve de leur histoire. In *Elaborer un projet d'établissement ou de service en action sociale et médico-sociale* (p. 45-74). Dunod. <https://www.cairn.info/elaborer-un-projet-d-etablissement-ou-de-service--9782100575633-p-45.htm>
- Loubat, J.-R. (2012b). Chapitre 13. Les ressources humaines de l'ESMS. In *Elaborer un projet d'établissement ou de service en action sociale et médico-sociale* (p. 343-368). Dunod. <https://www.cairn.info/elaborer-un-projet-d-etablissement-ou-de-service--9782100575633-p-343.htm>
- Loubat, J.-R. (2023). « Transforme mais fais comme avant ! » Transformation et paradoxes de l'accompagnement médico-social. *Vie sociale*, 43(3), 85-97. <https://doi.org/10.3917/vsoc.227.0085>
- Lugan, J.-P. (2013a). 1. L'incertitude : Définition, facteurs, perception. In *Manager l'imprévisible* (p. 15-39). Dunod. <https://www.cairn.info/manager-l-imprevisible--9782100587636-p-15.htm>
- Lugan, J.-P. (2013b). 4. Manager l'imprévisible. In *Manager l'imprévisible* (p. 129-170). Dunod. <https://www.cairn.info/manager-l-imprevisible--9782100587636-p-129.htm>
- Maes, A. (2012). Le management par les processus (et les projets). In *Le management intégrateur* (p. 37-63). De Boeck Supérieur. <https://www.cairn.info/le-management-integrateur--9782804166717-p-37.htm>
- Maricourt, R. de. (1994). Communication interne et culture d'entreprise au japon. *Communication et organisation. Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle*, 5, Article 5. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.1719>
- Marie Henry, G. (2009). Chapitre 5—Jean-Baptiste Say et l'économie de l'offre. In *Histoire de la pensée économique* (p. 93-104). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.henr.2009.01.0093>
- Martin, P., & Hofaidhllaoui, M. (2017). Chapitre 4. L'employabilité : Une nouvelle variable de la gestion des ressources humaines. In *Management des talents* (p. 95-143). Vuibert. <https://doi.org/10.3917/vuib.marti.2017.01.0095>
- Maruani, M. (2001). Chapitre 2. L'emploi féminin dans la sociologie du travail : Une longue marche à petits pas. In *Masculin-Féminin questions pour les sciences de l'homme: Vol. 2e éd.* (p. 43-56). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.laufe.2001.01.0043>
- Mazhoudi, L. (2021). L'entrepreneuriat féminin entre nécessité économique et contraintes sociales : Cas des entrepreneures tunisiennes. *Management & Sciences Sociales*, 31(2), 41-54. <https://doi.org/10.3917/mss.031.0041>

- Médéa, L. (2003). La construction identitaire dans la société réunionnaise. *Journal des anthropologues. Association française des anthropologues*, 92-93, Article 92-93. <https://doi.org/10.4000/jda.2013>
- Merdrignac, B. (2001). Robert Fossier, Le travail au Moyen Âge. *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest. Anjou. Maine. Poitou-Charente. Touraine*, 108-2, Article 108-2. <https://doi.org/10.4000/abpo.1746>
- Mingat, A., Salmon, P., & Wolfelsperger, A. (1985). Chapitre 4—L'apport de l'analyse empirique. In *Méthodologie économique* (p. 211-286). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/methodologie-economique--9782130391883-p-211.htm>
- Mollier, P. (2006). Le siècle des Saint-Simoniens. *Humanisme*, 275(4), 114-117. <https://doi.org/10.3917/huma.275.0114>
- Moreau, J. (2018). Eugène Kerbaul, Nathalie Le Mel. Une communarde bretonne, révolutionnaire et féministe. Éditions Le Temps des cerises, 166 pages. 12 €. *Humanisme*, 320(3), 117-117. <https://doi.org/10.3917/huma.320.0117>
- Moretti, R. (2021). L'employabilité ou la douce aliénation de l'individu. *Management & Sciences Sociales*, 31(2), 128-135. <https://doi.org/10.3917/mss.031.0128>
- Moretti, R., & Frimousse, S. (2018a). Du développement de l'employabilité à la fidélisation des agents de la fonction publique territoriale. Le rôle du sentiment d'efficacité personnelle. *La Revue des Sciences de Gestion*, 293(5), 33-40. <https://doi.org/10.3917/rsg.293.0033>
- Moulette, P., Roques, O., Tironneau, L., & Benraïss-Noailles, L. (2019). 30. La motivation au travail : Les théories des besoins. In *Gestion des ressources humaines: Vol. 3e éd.* (p. 131-134). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.moulet.2019.01.0131>
- Naves, M.-C. (2020, octobre 22). *Bonnes feuilles* : « La démocratie féministe, réinventer le pouvoir ». The Conversation. <http://theconversation.com/bonnes-feuilles-la-democratie-feministe-reinventer-le-pouvoir-148380>
- Paquot, T. (2008). De la « société de consommation » et de ses détracteurs. *Mouvements*, 54(2), 54-64. <https://doi.org/10.3917/mouv.054.0054>
- Paris, M. (2008a). La terreur des femmes. Esclavage et loi du silence à La Réunion. *Rue Descartes*, 62(4), 107-109. <https://doi.org/10.3917/rdes.062.0107>
- Paris, M. (2017). Un féminisme anticolonial : L'Union des femmes de La Réunion (1946-1981). *Mouvements*, 91(3), 141-149. <https://doi.org/10.3917/mouv.091.0141>
- Pavard, B. (2018). *Chapitre premier. Les crises des années 1960* (p. 9-29). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/mai-68--9782130800095-p-9.htm>

- Perrot, M. (2020). Féminisme pluriel. *Pouvoirs*, 173(2), 5-13. <https://doi.org/10.3917/pouv.173.0005>
- Pinto, V. (2008). « Démocratisation » et « professionnalisation » de l'enseignement supérieur. *Mouvements*, 55-56(3-4), 12-23. <https://doi.org/10.3917/mouv.055.0012>
- Pithon, G., & Ponin, R. (2015). Transmission des valeurs à La Réunion sur trois générations d'hommes ou de femmes, catholiques ou hindoues. *Revue internationale de l'éducation familiale*, 38(2), 73-98. <https://doi.org/10.3917/rief.038.0073>
- Plihon, D. (2008). L'altermondialisme, version moderne de l'anticapitalisme ? *Actuel Marx*, 44(2), 31-40. <https://doi.org/10.3917/amx.044.0031>
- Prévost, B. (2020b). Intermédiation territoriale et innovation sociale : Des leviers face aux trajectoires de déclin ? L'exemple du Pôle Territorial de Coopération Économique de la Haute Vallée de l'Aude. *Géographie, économie, société*, 22(3-4), 399-429. <https://doi.org/10.3166/ges.2020.0008>
- Priou, J., & Demoustier, S. (2019). Chapitre 1. Définition des institutions sociales et médico-sociales. In *Institutions et organisation de l'action sociale et médico-sociale: Vol. 5e éd.* (p. 1-5). Dunod. <https://www.cairn.info/institutions-et-organisation-de-l-action-sociale--9782100788347-p-1.htm>
- Prochasson, C. (2019). 4. Saint-Simon et l'invention du socialisme. In *Les figures de proue de la gauche depuis 1789* (p. 57-68). Perrin. <https://doi.org/10.3917/perri.winoc.2019.01.0057>
- Prudhomme, N., Garnier, M., & Bernaud, J.-L. (2022). Autonomie en transition de carrière. Développement d'un modèle et validation d'une échelle originale. *Pratiques Psychologiques*, 28(4), 235-257. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2021.08.001>
- Rainhorn, J. (2002). Production ou reproduction ? Les migrantes italiennes entre rôle maternel et intégration professionnelle : Paris (La Villette) et New York (East Harlem), années 1880-1920. *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 49-1(1), 138-155. <https://doi.org/10.3917/rhmc.491.0138>
- Reicher-Brouard, V. (2001). Repenser la coopération. Les modèles sociologiques en question ? *Travailler*, 5(1), 119-136. <https://doi.org/10.3917/trav.005.0119>
- Reichhart, A. (2023a). Se libérer du temps : La coopération ouvrière face au rythme du capitalisme. *Mouvements*, 114(2), 106-115. <https://doi.org/10.3917/mouv.114.0106>
- Reichhart, A. (2023b). Une vulnérabilité dévoyée : Le paradoxe entre discours et réalité du travail des femmes au sein d'une Scop industrielle. *Travail, genre et sociétés*, 50(2), 117-134. <https://doi.org/10.3917/tgs.050.0117>

- Renault, E. (2021). Travail reproductif et exploitation : De Marx aux théories féministes de la reproduction. *Actuel Marx*, 70(2), 45-61. <https://doi.org/10.3917/amx.070.0045>
- Renault, E. (2022). Démocratiser le travail. In *Travail e(s)t liberté ?* (p. 69-94). Érès. <https://www.cairn.info/travail-e-s-t-liberte--9782749273327-p-69.htm>
- Revault d'Allonnes, M. (2013). Ce que dit la « crise » de notre rapport au temps. *Vie sociale*, 2(2), 39-51. <https://doi.org/10.3917/vsoc.132.0039>
- Richez-Battesti, N., Petrella, F., Melnik, E., & Guérin, T. (2009). L'Économie sociale et solidaire (ESS) : Premiers jalons pour une analyse de la qualité de l'emploi. *Pour*, 201(2), 103-111. <https://doi.org/10.3917/pour.201.0103>
- Rodet, D. (2019). L'économie sociale et solidaire : Une réalité composite issue d'histoires plurielles. *Informations sociales*, 199(1), 14-25. <https://doi.org/10.3917/inso.199.0014>
- Rurka, A., & Paturel, D. (2022). Travail social et démocratie : Les enjeux d'hier et d'aujourd'hui du travail social radical. Quelle place pour les recherches participatives ? *Connexions*, 118(2), 95-109. <https://doi.org/10.3917/cnx.118.0095>
- Saint-Martin, C. (2017a). Les parcours de professionnalisation : Entre employabilité et logique de métier. *Empan*, 106(2), 42-47. <https://doi.org/10.3917/empa.106.0042>
- Salles, D. (2014). Colbertisme. In *Dictionnaire d'administration publique* (p. 70-72). Presses universitaires de Grenoble. <https://www.cairn.info/dictionnaire-d-administration-publique--9782706121371-p-70.htm>
- Sassi, N., & Sebti, H. (2023). La fabrique du manager : Le travail en équipe face aux défis de l'altérité. *Revue Française de Gestion*, 49(310), 15-38. <https://doi.org/10.3166/rfg310.15-38>
- Scouarnec, A. (2023). Éditorial – Le recrutement en TPE-PME : Un enjeu pour l'employabilité. *Management & Avenir*, 136(4), 9-11. <https://doi.org/10.3917/mav.136.0009>
- Selim, M. (2010). La face cachée des femmes-outils. *L'Homme & la Société*, 176-177(2-3), 253-266. <https://doi.org/10.3917/lhs.176.0253>
- Silvera, R. (2021a). Travail des femmes, une émancipation inachevée. *Esprit*, Janvier-Février(1-2), 59-66. <https://doi.org/10.3917/espri.2013.0059>
- Simonet, M. (2022). Silvia Federici d'hier à aujourd'hui, une théorie pour l'action. *Cahiers du Genre*, 73(2), 177-207. <https://doi.org/10.3917/cdge.073.0177>
- Spitz, J.-F. (2010). Chapitre 2. De la liberté comme non-interférence à la liberté comme non-domination. In *Philip Pettit* (p. 51-85). Michalon. <https://www.cairn.info/philip-pettit--9782841865413-p-51.htm>
- Stroobants, M. (2016). 1. Le travail salarié. In *Sociologie du travail: Vol. 4e éd.* (p. 11-22). Armand Colin. <https://www.cairn.info/sociologie-du-travail--9782200613938-p-11.htm>

- Szostak, B. L., Boughzala, Y., Diné, S., & Yahiaoui, S. (2018). La dynamique d'appropriation des outils de gestion dans le champ de l'ESS : Est-elle spécifique ? *Management & Avenir*, 100(2), 111-133. <https://doi.org/10.3917/mav.100.0111>
- Tchernia, J.-F. (2019). Deux visions de l'importance relative du travail et des loisirs. In *La France des valeurs* (p. 202-208). Presses universitaires de Grenoble. <https://doi.org/10.3917/pug.brech.2019.01.0202>
- Thévenet, A. (2004). *L'avenir de l'aide sociale après la décentralisation: Vol. 8e éd.* (p. 121-125). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/l-aide-sociale-en-france--9782130544807-p-121.htm>
- Tovar, É. (2016). 11. L'économie sociale et solidaire : Le renouveau d'un idéal ? *Regards croisés sur l'économie*, 19(2), 160-172. <https://doi.org/10.3917/rce.019.0160>
- Urasadettan, J., & Schmidt, C. (2020). Les pratiques RH au sein des petites associations de l'économie sociale et solidaire : Défaut, déni ou défi d'employabilité ? *@GRH*, 36(3), 97-117. <https://doi.org/10.3917/grh1.203.0097>
- Urasadettan, J., & Schmidt, C. (2023). L'appropriation de la fonction d'employeur associatif. Proposition d'une typologie. *Revue française de gestion*, 313(6), 37-58. <https://doi.org/10.3166/rfg.313.37-58>
- Veneau, P. (2023). Certifier des compétences en formation a-t-il un sens ? Analyse des pratiques d'évaluation par des professionnels d'entreprises. *Formation emploi*, 163(3), 115-138. <https://doi.org/10.4000/ormationemploi.11780>
- Véniard, A. (2011a). Implication et employabilité : Un engagement réciproque entre salarié et employeur à construire. *Management & Avenir*, 49(9), 84-101. <https://doi.org/10.3917/mav.049.0084>
- Viardot, É. (2010). Neuf principes de gestion des moyens stratégiques. *L'Expansion Management Review*, 139(4), 90-97. <https://doi.org/10.3917/emr.139.0090>
- Vidal, E., & Labbé, S. (2017). QUID DE L'EMPLOYABILITÉ DANS LES REPRÉSENTATIONS DE L'ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION ? *Chroniques du Travail*. <https://hal.science/hal-01688303>
- Vigoureux, S., & Le Guen, M. (2018). Contexte de la contraception en France. RPC Contraception CNGOF. *Gynécologie Obstétrique Fertilité & Sénologie*, 46(12), 777-785. <https://doi.org/10.1016/j.gofs.2018.10.005>
- Weber, F. (2017). Politiques et sciences sociales de la vieillesse en France (1962-2016) : De la retraite à la dépendance. *Genèses*, 106(1), 115-130. <https://doi.org/10.3917/gen.106.0115>

- Yonnet, F. (2004). L'association saint-simonienne et la logique de passage du libéralisme au socialisme. In *L'actualité du saint-simonisme* (p. 293-303). Presses Universitaires de France.
<https://doi.org/10.3917/puf.cci.2004.01.0293>
- Yunus, M. (2021). Reprise post-pandémie : Le principe des 3 zéros. *SAY*, 5(3), 90-93.
<https://doi.org/10.3917/say.005.0090>
- Zgoulli, S., & Swalhi, A. (2016). L'employabilité par les compétences contribue-t-elle à favoriser l'identité de carrière ? *Question(s) de management*, 14(3), 121-132.
<https://doi.org/10.3917/qdm.163.0121>

Annexes.

Annexe 1 : Grille d'entretien.

Grille d'entretien
➤ L'Economie Sociale et Solidaire est-elle appréhendée de la bonne façon au sein des OESS en ce qui concerne le volet « Emploi » ?
➤ Quels sont les principaux freins concernant l'employabilité des femmes au sein des territoires ?
➤ Quelles sont les caractéristiques spécifiques qui peuvent favoriser le développement de l'employabilité des femmes ?
➤ Quelles actions et initiatives ont été mises en place pour promouvoir l'employabilité des femmes au sein des territoires ?
➤ Quel est l'impact de ces actions sur la démocratisation du travail des femmes au sein des territoires ?
➤ Quel est l'impact de ces actions sur l'autonomisation économique des femmes ?
➤ Quels sont les bénéfices socio-économiques d'une plus grande participation des femmes dans le monde de l'emploi au sein des territoires ?
➤ Quelles politiques publiques et quels partenariats peuvent être mis en place pour renforcer le rôle des OESS dans le développement de la démocratisation du travail des femmes au sein des territoires ?
➤ Quelles politiques publiques et quels partenariats peuvent être mis en place pour renforcer le rôle des OESS dans le développement de l'employabilité des femmes ?
➤ Quelles sont les bonnes pratiques et les leçons apprises à partir d'études de cas ayant favorisé l'employabilité des femmes au sein des territoires ?
➤ Les OESS, permettent-elles de concilier vie personnelle et professionnelle ?
➤ Les OESS limitent-elles la précarisation du travail des femmes ?
➤ A l'inverse, les OESS renforcent-elles une précarisation du travail des femmes ?

Annexe 2 : Grille de codage.

Soutien et Collectif	Égalité des Genres et Discrimination	Carrière et Formation	Impact Psychologique et Social	Défis et Résilience	Engagement et Leadership	Innovation et Développement Durable	Politiques et Réglementations
Système de soutien et de relais	Lutte contre les stéréotypes de genre	Évolution professionnelle	Impact psychologique et financier	Surmonter les défis	Professionnalisme et dévouement	Innovation et vision	Aides d'urgence
Formation d'un collectif d'entraide	Égalité entre les sexes	Formation non académique	Inégalités hommes-femmes	Résilience et force	Leadership féminin	Développement durable	Défense des intérêts
Soutien social	Droit des femmes	Choix de carrière	Traumatismes psychologiques	Persévérance et adaptabilité	Engagement communautaire	Économie circulaire et locale	Accès aux droits
Réseau et soutien	Discrimination et préjugés	Réorientation professionnelle	Stéréotypes de genre et charge domestique	Gestion des enfants et impact sur la carrière	Engagement et conviction	Structurer les filières locales	Obligations légales en matière de diversité
Soutien et engagement communautaire	Rôle des femmes dans la société	Formation continue	Précarité et qualification	Défis juridiques dans l'agriculture	Légitimité	Promotion de la culture de coopération	Mesures incitatives
Soutien de l'État	Sous-représentation des femmes	Développement de compétences	Expériences passées et cumulées	Gestion des finances	Sensibilisation et formation dès le plus jeune âge	Développement personnel	Politiques de soutien aux parents qui travaillent
Soutien aux initiatives locales	Système de gestion équitable	Formation et éducation	Inclusion et accessibilité	Insécurité financière et perte de revenu		Initiatives locales et innovation sociale	Adaptation de l'environnement de travail
Mobilisation collective	Promotion de l'égalité des sexes	Mentorat et parrainage					
Collaboration et partenariats locaux							

Annexe 3 : Matrice de causalité.

Cause / Effet	Soutien et Collectif	Égalité des Genres	Carrière et Formation	Impact Psychologique	Défis et Résilience	Engagement et Leadership	Innovation et Développement Durable	Politiques et Réglementations
Soutien et Collectif		Influence	Facilite	Atténue	Renforce	Motivation	Encourage	Appui
Égalité des Genres et Discrimination	Renforce		Accélère	Réduit	Défis	Favorise	Stimule	Nécessite
Carrière et Formation	Renforce	Favorise		Impacte	Nécessite	Développe	Encourage	Exige
Impact Psychologique et Social	Nécessite	Influence	Limite		Nécessite	Renforce	Soutient	Impacte
Défis et Résilience	Motivation	Peut affecter	Motivation	Aggrave		Renforce	Stimule	Exige
Engagement et Leadership	Motivation	Renforce	Encourage	Atténue	Renforce		Inspire	Exige
Innovation et Développement Durable	Favorise	Favorise	Stimule	Atténue	Nécessite	Inspire		Appui
Politiques et Réglementations	Exige	Nécessite	Facilite	Atténue	Encadre	Renforce	Encadre	

Annexe 4 : Indicateurs par Etablissement Public de Coopération Intercommunale « EPCI » de la Réunion.

Indicateurs par EPCI : La Réunion

	Taux de pauvreté (en %)	Insertion professionnelle			Niveau formation initiale		Logement			Situations familiales			Mobilité		Accès aux soins		Accès aux services publics					
		Part des chômeurs (RP*)	Part des chômeurs de longue durée (RP*)	Part des 16-25 ans ni en emploi ni en formation	Part des non diplômés parmi les 20 ans ou plus	Part des 15-19 ans peu ou pas diplômés et non scolarisés	Part des non bacheliers parmi les 20-65 ans	Part des résidences principales en état de suroccupation	Loyers d'annonce élevés	Deman de en cours de logements sociaux pour une attribution	Part des enfants mineurs vivant en famille monoparentale	Part des mineurs vivant dans un logement suroccupé	Part des enfants mineurs vivant dans une famille avec parent(s) sans emploi	Part des actifs utilisant leur voiture pour aller travailler	Part des actifs habitant à 30km ou plus de leur lieu de travail	Part de la population éloignée du panier vie courante	Accessibilité potentielle localisée aux médecins généralistes	Accessibilité potentielle localisée aux infirmières	Part de la population de 80 ans ou plus	Capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans	Accès aux équipements France Service	Part des locaux raccordables à la fibre
CA Intercommunale de la Réunion Est	42,9	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx		xxx	xxx	xxx	x	x	x				xxx	x		
CA du Sud	38,9	xxx	xxx	xxx	xxx	xx	xxx	xxx	xx	xxx	xxx	xxx	x				x		xxx	x	x	
CA Communauté Intercommunale des Villes Solidaires	36,3	xxx	xxx	xxx	xxx	x	xxx	xxx	xx	xxx	xxx	xxx		x					xxx		x	
CA Intercommunale du Nord de la Réunion	32,1	xxx	xxx	xxx	xxx			xxx	xxx	xxx	xxx	xxx			x	x	x	x	xxx			
CA Territoire de la Côte Ouest	32,0	xxx	xxx	xxx	xxx		xx	xxx	xxx	xx	xxx	xxx	xxx				x		xxx			

*RP : au sens du recensement de la population.
Note de lecture : xxx : l'EPCI fait partie des 10 % des EPCI les plus touchés au niveau national ; xx : l'EPCI fait partie des 25 % les plus touchés au niveau national ; x : parmi les EPCI restants, l'EPCI fait partie des 25 % les plus touchés au niveau régional.

Annexe 5 : Questions de recherches.

Questions de recherches
Les dispositifs proposés sont-ils propices au développement de l'employabilité des femmes ?
Le développement de l'employabilité renforce-t-il la démocratisation de l'emploi des femmes dans les différents domaines/secteurs d'activités ?
L'environnement de travail proposé au sein des OESS peut-il favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?
La démocratisation du travail des femmes a-t-il un impact quant au déploiement des OESS au sein des territoires ?

Annexe 6 : Insertion professionnelle et fragilités au sein des EPCI de la Réunion.

► 4. Fragilité des EPCI sur le thème de l'insertion professionnelle

en %

EPCI	Nom de la commune la plus peuplée de l'EPCI	Fragilité	Part des chômeurs (RP*)	Part des chômeurs de longue durée (RP*)	Part des jeunes 16-25 ans sans emploi parmi les non-inscrits en formation (**)
CA Intercommunale du Nord de la Réunion	Saint-Denis	+++	28,0	62,3	59,2
CA Territoire de la Côte Ouest	Saint-Paul	+++	29,6	66,2	62,8
CA Communauté Intercommunale des Villes Solidaires	Saint-Pierre	+++	32,2	68,0	61,3
CA du Sud	Le Tampon	+++	36,5	66,3	63,4
CA Intercommunale de la Réunion Est	Saint-André	+++	34,7	67,8	66,4

+++ très fragile, ++ fragile, + fragile au niveau régional

*RP : au sens du recensement de la population, diffère du taux de chômage au sens du Bureau International du Travail.

** : indicateur qui se distingue de celui des NEETS (ni en emploi, ni en formation) calculé sur l'ensemble de la population des jeunes, en formation ou non. Ici, l'indicateur est calculé sur la base des jeunes sortis du système scolaire, non inscrits dans un établissements d'enseignement

Valeurs minimales définissant les territoires en difficulté				
Valeur au-dessus de laquelle se situent 10 % des EPCI français (9 ^e décile)		15,7	51,0	44,6
Valeur au-dessus de laquelle se situent 25 % des EPCI français (3 ^e quartile)		13,2	46,7	39,4
Valeur au-dessus de laquelle se situent 25 % des EPCI de la région (3 ^e quartile régional)		s.o.	s.o.	s.o.

s.o. (sans objet) : le seuil régional est supérieur au seuil national

Note : les EPCI sont classés par degré de fragilité, et à degré de fragilité identique, les EPCI sont triés en fonction décroissante de leur population.

Source : Insee, recensement de la population (RP) 2020.

Annexe 7 : Situations familiales et fragilités au sein des EPCI de la Réunion.

► 13. Fragilité des EPCI sur le thème des situations familiales

en %

EPCI	Nom de la commune la plus peuplée de l'EPCI	Fragilité	Part des enfants mineurs vivant en famille monoparentale	Part des mineurs vivant dans un logement suroccupé	Part des enfants mineurs vivant dans une famille avec parent(s) sans emploi
CA Intercommunale du Nord de la Réunion	Saint-Denis	+++	43,0	28,1	36,3
CA Territoire de la Côte Ouest	Saint-Paul	+++	36,6	25,5	34,4
CA Communauté Intercommunale des Villes Solidaires	Saint-Pierre	+++	39,5	20,0	38,2
CA du Sud	Le Tampon	+++	35,3	15,0	38,2
CA Intercommunale de la Réunion Est	Saint-André	+++	42,7	25,4	46,3
+++ très fragile, ++ fragile, + fragile au niveau régional					
Valeurs minimales définissant les territoires en difficulté					
Valeur au-dessus de laquelle se situent 10 % des EPCI français (9 ^e décile)			24,3	12,6	15,8
Valeur au-dessus de laquelle se situent 25 % des EPCI français (3 ^e quartile)			21,3	8,4	12,0
Valeur au-dessus de laquelle se situent 25 % des EPCI de la région (3 ^e quartile régional)			s.o.	s.o.	s.o.
s.o. (sans objet) : le seuil régional est supérieur au seuil national					
Note : les EPCI sont classés par degré de fragilité, et à degré de fragilité identique, les EPCI sont triés en fonction décroissante de leur population.					
Source : Insee, recensement de la population 2020.					

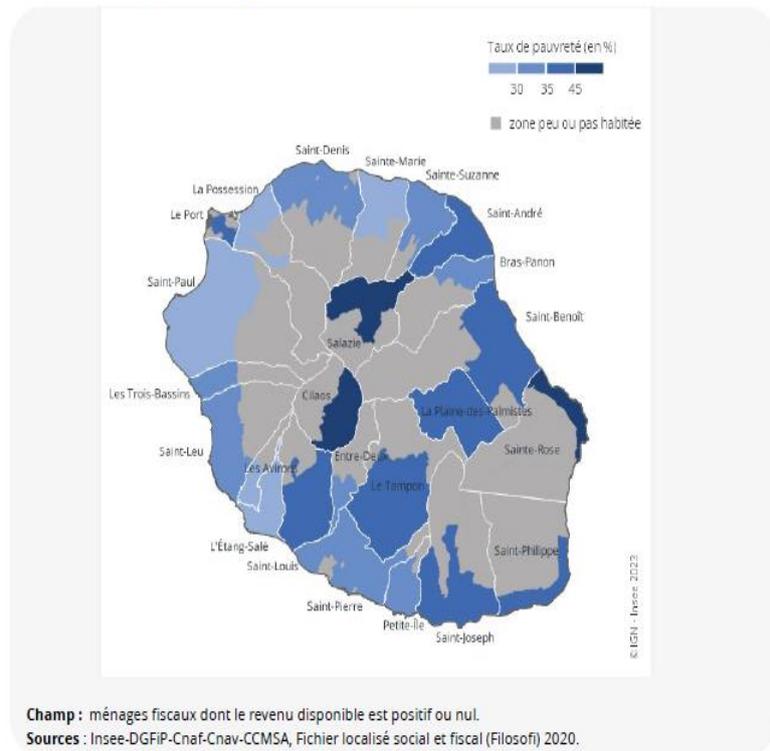
Annexe 8 : Situations familiales et fragilités au sein des EPCI de La Réunion.

La pauvreté plus répandue dans l'Est de La Réunion

Contrairement à l'Hexagone, la pauvreté est particulièrement élevée dans les petites communes rurales ▶ **figure 6** : un habitant sur deux est concerné à Salazie (53 %), Sainte-Rose (50 %) et Cilaos (49 %). À l'inverse, La Possession (24 %) et Les Avirons (27 %) sont les communes les moins concernées de l'île, leur taux de pauvreté se situant, toutefois, nettement au-dessus de la moyenne française.

Les cinq intercommunalités de La Réunion font partie des 10 % des EPCI les plus pauvres de France ▶ **figure 7**. Toutefois, les taux de pauvreté sont variables entre les EPCI de La Réunion (écart maximal de 10 points). Ils varient de 43 % dans la Cirest, à 32 % dans la TCO et dans la Cinor.

▶ 6. Taux de pauvreté par commune, en 2020



Annexe 9 : Formations initiales et fragilités au sein des EPCI de la Réunion.

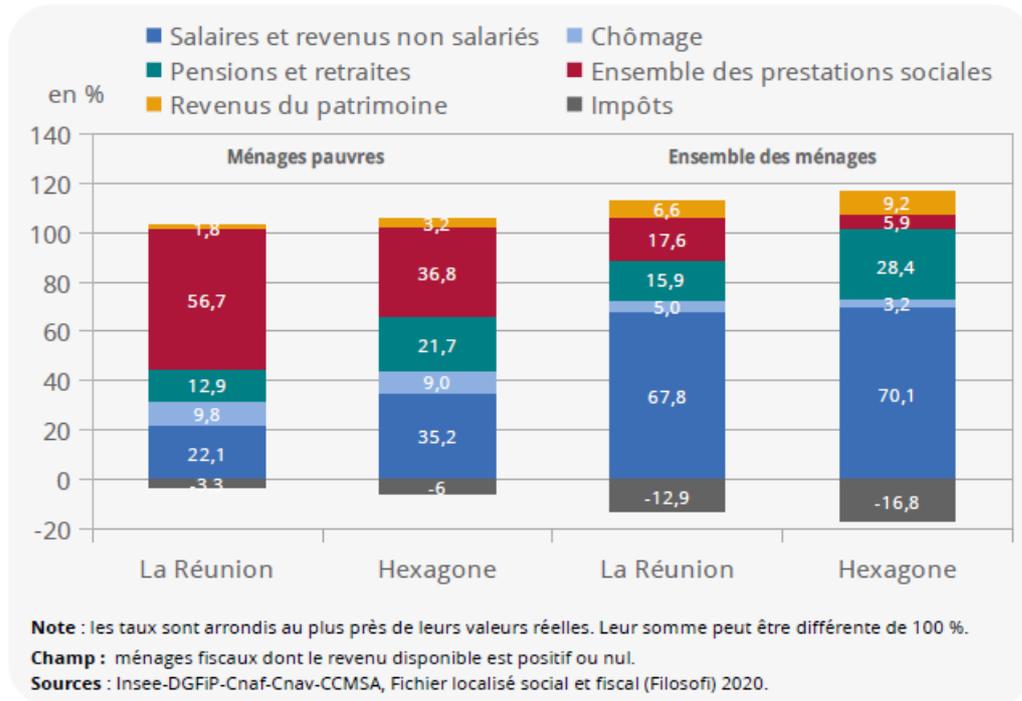
7. Fragilité des EPCI sur le thème du niveau de formation initiale

en %

EPCI	Nom de la commune la plus peuplée de l'EPCI	Fragilité	Part des non diplômés parmi les 20 ans ou plus	Part des 15-19 ans peu ou pas diplômés parmi les non scolarisés	Part des non bacheliers parmi les 20-65 ans
CA du Sud	Le Tampon	+++	42,4	46,6	60,7
CA Intercommunale du Nord de la Réunion	Saint-Denis	++	36,0	42,6	50,1
CA Territoire de la Côte Ouest	Saint-Paul	++	39,3	43,1	55,1
CA Communauté Intercommunale des Villes Solidaires	Saint-Pierre	++	41,3	45,2	57,5
CA Intercommunale de la Réunion Est	Saint-André	++	46,0	43,4	63,1
+++ très fragile, ++ fragile, + fragile au niveau régional					
Valeurs minimales définissant les territoires en difficulté					
Valeur au-dessus de laquelle se situent 10 % des EPCI français (9 ^e décile)			26,2	50,4	55,4
Valeur au-dessus de laquelle se situent 25 % des EPCI français (3 ^e quartile)			23,5	45,7	52,1
Valeur au-dessus de laquelle se situent 25 % des EPCI de la région (3 ^e quartile régional)			s.o.	45,2	s.o.
s.o. (sans objet) : le seuil régional est supérieur au seuil national					
Note : les EPCI sont classés par degré de fragilité, et à degré de fragilité identique, les EPCI sont triés en fonction décroissante de leur population.					
Source : Insee, recensement de la population 2020.					

Annexe 10 : Revenus au sein des ménages réunionnais.

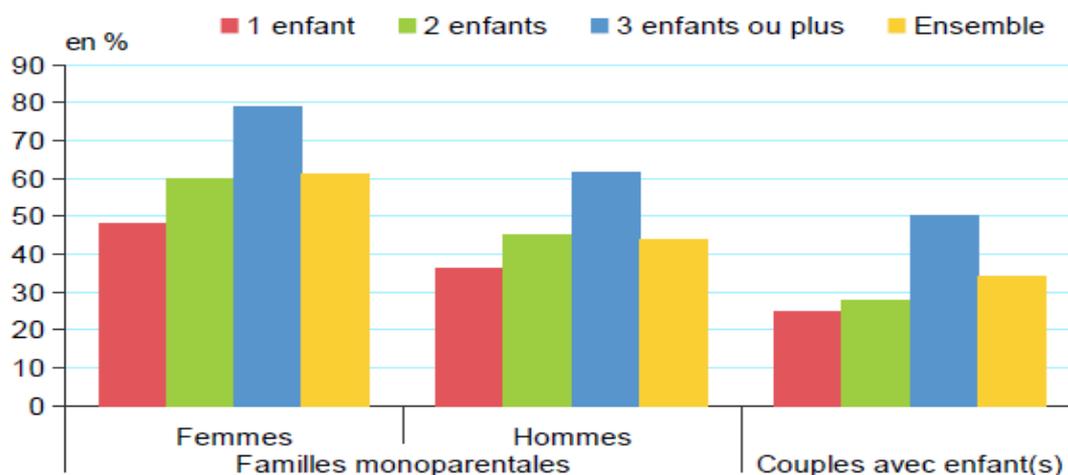
► 8. Décomposition par grands postes du revenu disponible des ménages



Annexe 11 : Familles monoparentales et pauvreté.

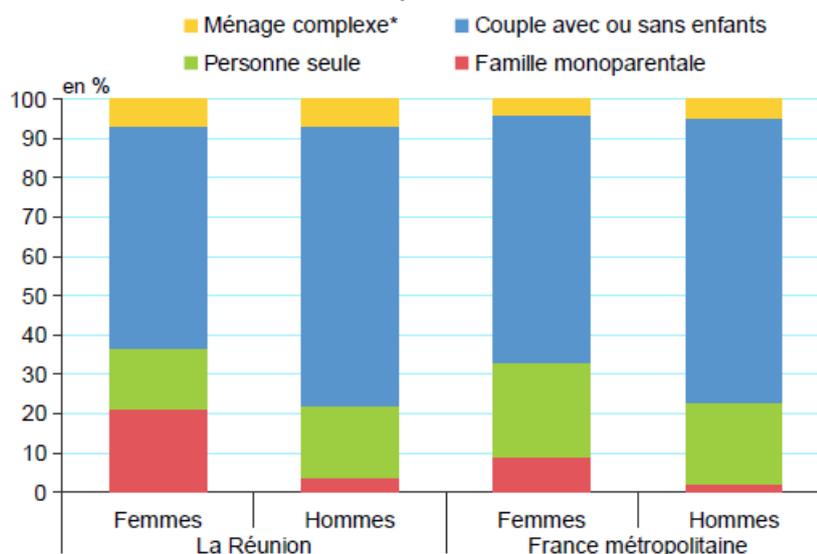
2 Les familles monoparentales sont les plus touchées par la pauvreté

Taux de pauvreté par type de ménage et sexe de la personne de référence à La Réunion en 2015



1 Cinq fois plus de femmes que d'hommes à la tête d'une famille monoparentale

Répartition des femmes et des hommes par type de ménage à La Réunion et en France métropolitaine en 2015



*Ménages constitués de plusieurs familles et/ou de personnes sans lien de parenté.
 Champ : population de La Réunion de 15 ans ou plus, hors enfants et petits enfants.
 Source : Insee, Recensement de la population 2015.

Travail - Emploi

Taux d'activité et d'emploi des 15-64 ans en 2020

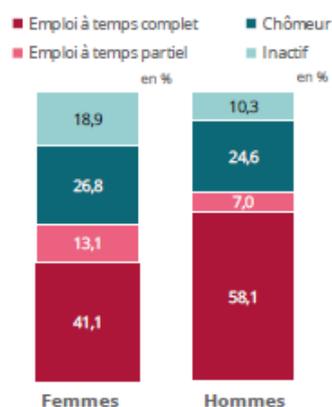
	Taux d'activité ^{en %}	
	Femmes	Hommes
Ensemble	65,4	73,0
de 15 à 24 ans	36,0	41,7
de 25 à 49 ans	81,1	89,7
de 50 à 64 ans	58,6	69,8

Source : Insee, recensement de la population 2020.

	Taux d'emploi ^{en %}	
	Femmes	Hommes
Ensemble	43,3	51,5
de 15 à 24 ans	17,9	21,6
de 25 à 49 ans	54,2	65,1
de 50 à 64 ans	41,9	52,0

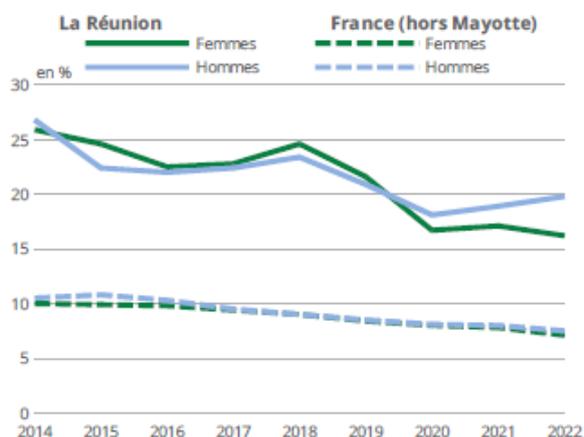
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Statut d'activité des 25-49 ans en 2020



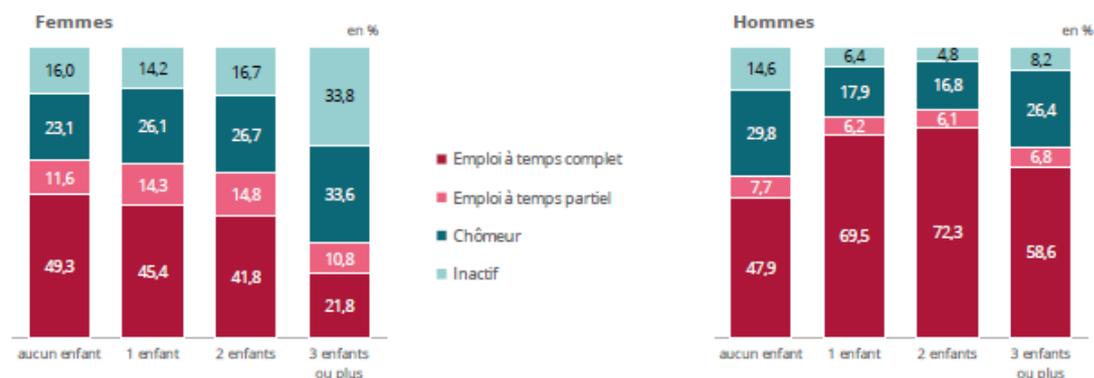
Champ : Population de 25 à 49 ans.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Taux de chômage en moyenne annuelle



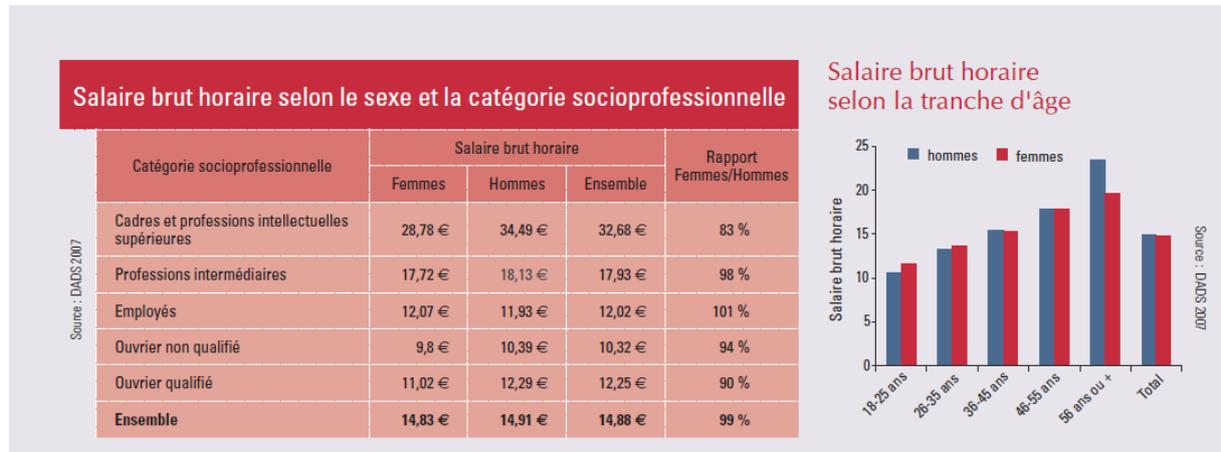
Source : Insee, taux de chômage localisés.

Statut d'activité des 25-49 ans selon le nombre d'enfants en 2020



Champ : Population de 25 à 49 ans.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

Annexe 13 : Ecart salarial entre les femmes et les hommes à la Réunion.



Salaire brut moyen par sexe à La Réunion

	Salaire brut moyen			Rapport Femmes/Hommes
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Salaire brut horaire	14,8 €	14,9 €	14,9 €	99,5 %
Salaire brut mensuel	2 028 €	2 138 €	2 097 €	95 %

Source : DADS 2007

La Réunion a le plus faible écart de salaire entre hommes et femmes

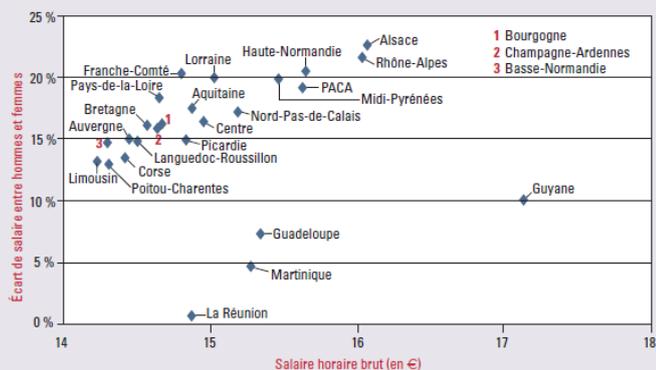
Parmi les régions françaises, tous genres confondus, La Réunion se place en milieu de tableau en ce qui concerne le salaire brut moyen mais elle est la région où l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est le plus faible.

Par comparaison aux autres Dom, La Réunion est la région qui propose le salaire brut horaire moyen le plus faible. En revanche, elle est celle où la différence entre genres est la moins marquée. Avec un salaire horaire moyen féminin équivalent à 99,5 % de celui d'un homme, elle devance largement la Guyane (91%), la Guadeloupe (93 %) ou la Martinique (96 %).

À l'intérieur de La Réunion, le Sud et l'Est proposent des salaires horaires moyens plus élevés pour les femmes, en particulier pour les salariées du Tampon et de Saint-Pierre dont le salaire horaire moyen est supérieur d'environ 6 % à celui des hommes. Cela s'explique par la part importante de la catégorie des employés où les femmes ont de meilleurs salaires.

À l'inverse, dans les microrégions Ouest et Nord, ce sont les hommes qui occupent les postes les plus rémunérateurs. Les communes du Port et Trois-Bassins détiennent l'écart de salaire horaire moyen le plus important avec respectivement + 15 % et + 13 % en faveur des hommes.

Situation des régions françaises en fonction du niveau de salaire et de l'écart de rémunération entre hommes et femmes (hors Ile-de-France)



Il apparaît nettement que l'écart de salaire entre hommes et femmes s'accroît avec le niveau du salaire horaire moyen. Les Dom se distinguent par des écarts relativement faibles entre les salaires des hommes et des femmes.

Table des matières.

Sommaire :	2
Remerciements.....	4
Résumé.....	5
Abstract.....	6
Introduction.....	7
Revue de littérature	12
1.1 L'ESS : L'économie sociale et solidaire, d'un militantisme citoyen vers une.....	12
Institutionnalisation d'un mode d'entreprendre transversal.....	12
1.2 D'où vient l'économie sociale et solidaire ?	13
1.3 L'ESS en quelques dates clés.....	14
1.4 L'ESS, évolution et dynamique actuelle.....	15
1.4 Apparition des premières structures de l'ESS à la Réunion et prémices d'une protection pour et autour du travail ?.....	18
1.5 Empreinte locale de l'ESS à la Réunion.....	19
1.6 Histoire et courant de pensée de l'associationisme en lien avec la démocratisation.....	21
2) L'employabilité.....	23
2.1 L'employabilité : émergence d'une notion liée au maintien de l'emploi.....	23
2.2 L'employabilité vu sous le prisme des besoins.....	26
2.3 L'employabilité vu sous le prisme des compétences.....	30
2.4 L'employeurabilité au sein des OESS : comment allier humain et gestion ?.....	32
3) La démocratisation du travail des femmes, quels enjeux ?.....	38
3.1 La démocratisation : de quoi parle-t-on ?.....	38
3.2 La démocratisation du travail des femmes : lent processus de désinvisibilisation ?.....	41
3.3 Focus sur le lent processus de désinvisibilisation du travail des femmes à la Réunion....	45
3.4 La démocratisation du travail sous le prisme de l'emploi.....	45

3.5 Les OESS comme vecteur de démocratisation du travail des femmes et d'épanouissement personnel.....	49
4) Proposition d'un modèle de recherche.....	52
5) Présentation du terrain d'étude : L'emploi des femmes à la Réunion.	52
5.1 Eléments contextuels.	53
5.2 Evolution de la population.....	53
5.3 Niveau de vie.	53
5.4 Insertion professionnelle et emploi.....	54
5.5 Santé.	55
5.6 Précarité.....	56
6) Analyse du territoire en lien avec l'emploi des femmes.....	57
7) Méthode de recherche.	57
7.1 Présentation de l'échantillon.	58
7.2 L'échantillon final s'est ainsi composé comme suit :.....	59
7.3 Collecte des données : démarche qualitative.....	60
7.4 Codage.	61
8) Résultats de l'étude de terrain.....	63
8.1 Sur le regard porté sur l'emploi des femmes.....	63
8.2 Soutien et Collectif.	66
8.3 Egalité des Genres et Discrimination.	66
8.4 Carrière et Formation.....	67
8.5 Impact Psychologique et Social.....	67
8.6 Défis et Résilience.	68
8.7 Engagement et Leadership.....	69
8.8 Innovation et Développement Durable.....	69
8.9 Politiques et Réglementations.	70
9) Discussion.	71

9.1 La première question de recherche a été posée afin de déterminer si les dispositifs proposés au sein des OESS pouvaient être propice au développement de l’employabilité des femmes.....	72
9.2 La seconde question de recherche a été d’établir un lien entre le développement de l’employabilité comme pouvant renforcer la démocratisation de l’emploi des femmes dans les différents domaines/secteurs d’activités.	75
9.3 Dans la troisième question de recherche, nous avons tenté d’identifier si l’environnement de travail proposé au sein des OESS pouvait favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.	82
10) Modélisation du modèle de recherche.	86
11) Les préconisations.....	87
12) Conclusion.	89
Abréviations.	92
Bibliographie.....	93
Annexes.....	106
Table des matières.....	119