

WEBINAIRE

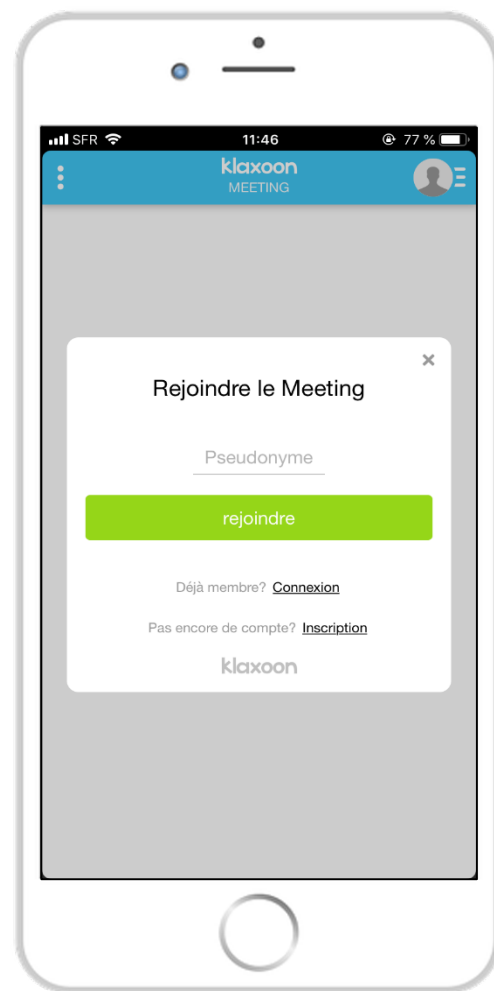
l'Appel des employeurs engagés

Mot d'accueil

Sébastien Darrigrand, directeur général de l'UDES



Pour répondre, poser vos questions en live
et poster des commentaires tout au long de la matinée



Les étapes pour vous connecter :

Connectez vous à **klaxoon.com**
Rentrez le **code d'accès** **VZDEKCS**
Créez un **pseudonyme**

Vous êtes prêts à participer !

Pour un nouveau contrat social

David Cluzeau, membre du Bureau de l'UDE

Un constat établi

L'ESS n'aura jamais été aussi connue et reconnue... mais doit faire face à une forme de concurrence avec l'économie de marché traditionnelle



- **Mouvement sociétal** pour une meilleure prise en compte des dimensions sociale et environnementale dans les entreprises
- **Evolution du cadre légal** (Loi Hamon ; Loi Pacte) qui entraine un brouillage des frontières entre secteur privé lucratif et non lucratif.
- **Nouvelle forme de concurrence** et développement des démarches de RSE

Autres freins rencontrés



- L'employeur est rarement jugé sur **sa capacité à créer de l'emploi de qualité**
- Une antinomie est constatée entre **les discours énoncés et la réalité du management** dans les entreprises de l'ESS
- **Le volet environnemental** n'est pas au centre des principes de l'ESS, plutôt centrée sur l'innovation sociale

Les défis qui nous attendent

Réaffirmer les éléments distinctifs qui caractérisent un employeur de l'ESS :

- Promotion d'un emploi de qualité en termes de contrat, protection, collectif, sens du travail...



« Être employeurs nous oblige. Être employeurs de l'ESS nous engage »

- L'employeur a une **responsabilité sociale, économique, politique et environnementale**
- Mettre en **adéquation** les valeurs et les pratiques sur la fonction employeur
- S'inscrire dans une **logique de progrès** permanent en **mesurant nos impacts**



Utilisez Klaxoon !

Code d'accès : VZDEKCS



L'enquête menée par l'UDES et ses partenaires

Sébastien Darrigrand , directeur général de l'UDES



Une enquête menée par l'UDES et ses partenaires

Objectif : Recueillir les attentes des employeurs de l'ESS pour construire un nouveau contrat social de l'ESS

La méthodologie

- Diffusion d'un questionnaire en ligne auprès de 700 structures de taille et de secteur différents
- Articulé autour de 5 grandes questions
- Entretien individuel avec les représentants des adhérents de l'UDES



Quelles sont les spécificités sociales et RH qui distinguent le plus l'économie sociale et solidaire de l'économie de marché traditionnelle ou de la fonction publique ?



Quelles sont les spécificités sociales et RH qui distinguent le plus l'économie sociale et solidaire de l'économie de marché traditionnelle ou de la fonction publique ?

- **58 %** des employeurs ont répondu que la participation des salariés à la vie et aux orientations de l'entreprise était la spécificité la plus distinctive
- **55 %** la prise en compte des besoins des usagers/clients
- **53 %** la qualité de vie au travail
- **47 %** la pratique du dialogue social et professionnel en entreprise
- **39 %** la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle



Quels sont les domaines d'action où l'ESS fait preuve d'une véritable avance par rapport à l'économie de marché traditionnelle ou la fonction publique ?



Quels sont les domaines d'action où l'ESS fait preuve d'une véritable avance par rapport à l'économie de marché traditionnelle ou la fonction publique ?

- **69%** des employeurs ont opté pour la réalisation de missions d'intérêt général et d'utilité sociale
- **59%** la transparence financière et/ou décisionnelle (dans la gouvernance et le management)
- **56%** l'implication de l'ensemble des parties prenantes au projet de l'entreprise
- **51%** la redistribution et la non-lucrativité



Quels sont les objectifs d'une nouvelle politique RH pour les employeurs de l'ESS ?



Quels sont les objectifs d'une nouvelle politique RH pour les employeurs de l'ESS ?

- **50%** la nécessité de mettre en adéquation les valeurs de l'ESS et les pratiques de gestion des ressources humaines
- **45%** conforter le sens du travail
- **42%** participation des salariés à la vie de l'entreprise et améliorer le cadre de travail du salarié
- **42%** le renforcement de l'attractivité de l'emploi



Quels sont les engagements et garanties que les employeurs de l'ESS peuvent porter en matière de gestion des ressources humaines ?



Quels sont les engagements et garanties que les employeurs de l'ESS peuvent porter en matière de gestion des ressources humaines ?

- **47%** des réponses concernent la dimension collective des relations de travail (pratiques managériales, dialogue social structuré...)
- **44%** les perspectives de formation tout au long de la vie
- **42%** la définition d'une politique salariale propre à l'ESS
- **40%** l'amélioration des conditions de travail



Les pratiques de management sont un élément fort de la relation de confiance qui s'établit entre les dirigeants et leurs collaborateurs.

Quelles sont les priorités managériales que vous adoptez le plus à cette fin ?



Les pratiques de management sont un élément fort de la relation de confiance qui s'établit entre les dirigeants et leurs collaborateurs.

Quelles sont les priorités managériales que vous adoptez le plus à cette fin ?

- **64%** la veille à la constance du dialogue à tous les niveaux (dialogue professionnel, social, avec les instances représentatives du personnel)
- **55%** Favoriser le recours aux pratiques de la concertation et de la médiation

Les 3 constats principaux

1

Un socle identitaire largement partagé

2

L'employeur joue un rôle clef dans la diffusion de la culture de l'ESS au sein de l'entreprise : réaffirmer la « marque » ESS

3

L'économie sociale et solidaire : un « mode d'emploi » différent



Utilisez Klaxoon !

Code d'accès : VZDEKCS



L'Appel des employeurs engagés



1^{er} axe

Apporter une réponse à la recherche de sens au travail
et des garanties de qualité de vie au travail

Apporter une réponse à la recherche de sens au travail et des garanties de qualité de vie au travail

- Les employeurs de l'ESS considèrent le salarié comme **co-élaborateur des projets** de l'entreprise
- Dans le cadre des négociations menées avec les partenaires sociaux, **les représentants des employeurs de l'ESS encouragent la mise en place de systèmes de rémunération équitables**
- Les employeurs de l'ESS agissent pour l'égalité entre les salariés notamment entre les femmes et les hommes par la **promotion de l'index égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés.**
- Porter une attention particulière à **l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle** ou citoyenne
- **La santé au travail** constitue une **priorité essentielle** des employeurs de l'ESS

Employeurs
engagés !

L'APPEL DES EMPLOYEURS ENGAGÉS



2^{ème} axe

Favoriser le parcours professionnel des salariés

Favoriser le parcours professionnel des salariés

Les employeurs de l'ESS :

- Déploient des **parcours d'intégration** en prenant soin de mettre le salarié au cœur des projets de l'entreprise
- Favorisent la promotion sociale des salariés, notamment par la **formation professionnelle** continue sous toutes ses formes
- Poussent les **efforts financiers de formation** au-delà du minimum légal
- Développent des partenariats avec les intermédiaires de l'emploi pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail
- Encouragent et **accompagnent la mobilité professionnelle**
- Militent pour **diversité et la mixité dans l'entreprise**
- Evaluent **les causes de départ d'un salarié**, positives ou négatives, en vue de mener **d'éventuelles actions correctives**



3^{ème} axe

Consacrer la dimension démocratique
des structures de l'ESS

Consacrer la dimension démocratique des structures de l'ESS

Les employeurs de l'ESS :

- Permettent aux salariés de s'exprimer sur les **décisions stratégiques et politiques** de l'entreprise
- Favorisent la **participation des salariés** en les associant aux instances de gouvernance et militent pour une **représentation égale entre les femmes et les hommes**
- Informent et forment les salariés pour exercer des **mandats bénévoles** dans les associations, les coopératives et les mutuelles
- Informent régulièrement les salariés sur la situation économique de l'entreprise



4^{ème} axe

Dialogue social et/ou professionnel permanent
et encouragement à des pratiques managériales
vertueuses

Dialogue social et/ou professionnel permanent et encouragement à des pratiques managériales vertueuses

- Les employeurs de l'ESS encouragent **l'implication des salariés par le dialogue**, quelle que soit sa forme
- Les employeurs de l'ESS prônent **l'abaissement des seuils de mise en place des IRP**
- La **formation des managers**
- **Le développement des relations intergénérationnelles** au sein de l'organisation afin de **favoriser la transmission d'expérience et le partage de savoirs**
- Les employeurs informent les salariés sur **leurs droits sociaux** et portent une attention à la **prise de responsabilité syndicale** au sein des entreprises.



5^{ème} axe

Lutte contre le réchauffement climatique et la mutation écologique des entreprises

Lutte contre le réchauffement climatique et la mutation écologique des entreprises

Les employeurs de l'ESS :

- Identifient, accompagnent et essaient les bonnes **pratiques liées à la transition écologique** dans les relations de travail
- Favorisent la **formation** pour prendre en considération ces enjeux dans les pratiques des entreprises
- Développent des cadres d'actions permettant d'adapter les **métiers et les compétences** de leurs collaborateurs aux enjeux de la transition écologique
- Entendent se donner les moyens de **mesurer les impacts environnementaux** de leurs activités et leurs impacts sur la production de CO2 à travers le déploiement d'un **bilan carbone adapté**



Utilisez Klaxoon !

Code d'accès : VZDEKCS



Témoignage inspirant

Adel Chekir, responsable des ressources humaines
(Fondation OVE)

**Employeurs
engagés !**

LA FONDATION OVE EN QUELQUES MOTS



100 établissements

2 500 salariés

La Fondation OVE accompagne les personnes en situation de handicap dans leur insertion dans la société dans 6 régions

- Île-de-France
- Auvergne-Rhône-Alpes
- Nouvelle Aquitaine
- Pays de la Loire
- Normandie
- Provence Alpes Côte d’Azur



Le contexte

Obligation pour **tout employeur d'au moins 20 salariés** d'employer des **personnes en situation de handicap** dans une proportion de **6 % de l'effectif total**.

Objet de la démarche

Se situer durablement au-dessus de ce seuil des 6 %

Objectifs de la démarche

1. **Développer le recrutement** de personnes en situation de handicap
2. **Prévenir et accompagner** les situations d'inaptitude des salariés
3. **Engager l'ensemble des établissements** dans une démarche de prévention et d'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap
4. **Sensibiliser les usagers des établissements** de la fondation à l'emploi ordinaire



Les 4 phases du projet « PIPSI »



Prévenir / Identifier

- Accompagnement des salariés rencontrant des problèmes de santé
- Formation des salariés afin de prévenir les situations d'inaptitude



Pérenniser

- Sensibilisation à l'emploi ordinaire auprès des usagers

Sensibiliser / Identifier / Inclure

- Recrutement de salariés ayant une RQTH
- Formations auprès des directions d'établissements et aux correspondants handicap



Sensibiliser / Identifier / Inclure

- Recrutement de salariés ayant une RQTH
- Formations auprès des directions d'établissements et aux correspondants handicap





Les principaux effets

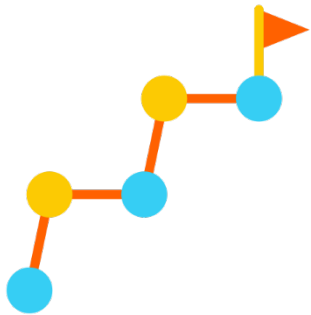
*Part des personnes en situation de handicap en 2021 : **6,79 %***

- Mise en œuvre d'un projet de stage proposé par Cap Emploi
- Diffusion de cette expérimentation au sein des établissements d'IDF et AURA
- Poursuite des embauches des personnes en situation de handicap
- Campagne d'adaptation de poste

Comment passer de l'intention à l'action ?

Stéphane Goss, chargé de développement
Transition sociale et écologique

Comment s'évaluer au regard des 5 engagements proposés par l'Appel des employeurs engagés ?



1. Commencer par une phase de diagnostic
2. Puis s'engager dans une démarche de progrès



La plateforme VALOR'ESS propose un **autodiagnostic** sur les données issues du **bilan social** de la structure

Se mettre en adéquation avec le cadre légal

- **Outils UDES** : Guide Parcours Emploi Salarié / Guide Numérique
- **Formation** : Améliorer la qualité de son management



Rendre ses emplois plus attractifs

- **Outils UDES** : Guide la santé au travail / Guide sur la santé et la qualité de vie au travail / Guide diversité / Guide égalité professionnelle
- **Formations** : Règles de sécurité et protection / S'adapter aux évolutions numériques / Améliorer la qualité de son management



Travailler le dialogue social et professionnel

- **Outil UDES** : Guide dialogue social



Faire preuve d'innovation

- **Outils UDES** : Plateforme VALOR'ESS
- **Formations** :
 - **VALOR'ESS** : Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes
 - **Impact social et transition écologique** : Pays de la Loire
 - **Transition écologique** à venir en 2023 (6 régions)



Mot de clôture

David Cluzeau, membre du bureau de l'UDES



30, boulevard de Reuilly - 75012 Paris
01 43 41 71 72 - udes@udes.fr – www.udes.fr

 @UDESnationale  @UDES