

UDES CONTRAT SOCIAL

■
Restitution de l'enquête en ligne vers les employeurs de l'ESS
23 novembre 2021



MÉTHODOLOGIE

Un questionnaire a été adressé en ligne aux employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) *via* les syndicats et organisations d'employeurs, adhérents de l'UDES.

L'objectif : recueillir les attentes des employeurs de l'ESS pour construire un nouveau contrat social de l'ESS et en faire un outil de développement de l'attractivité des entreprises, un levier d'amélioration de leur responsabilité sociale et un instrument de renforcement du dialogue avec les salariés.

Les contributions des employeurs sont destinées à alimenter le nouveau document devant être pleinement porteur de l'identité de l'entreprise sociale et solidaire des années 2020.

TYPLOGIE DES RÉPONSES



699 réponses

Dont :

- 40 réponses en binôme
- 1 en trinôme

Essentiellement :

- Binôme Président / directeur
- Binôme Directeur / responsable TH



1 à 10 salarié(s)

266 réponses

11 à 50 salariés

318 réponses

51 à 250 salariés

74 réponses

251 salariés et plus

41 réponses



Directeur

424 réponses

Responsable RH

134 réponses

Président

101 réponses

Membre du Bureau

36 réponses

Autres*

46 réponses



Entre 35 et 55 ans

423 réponses

Plus de 55 ans

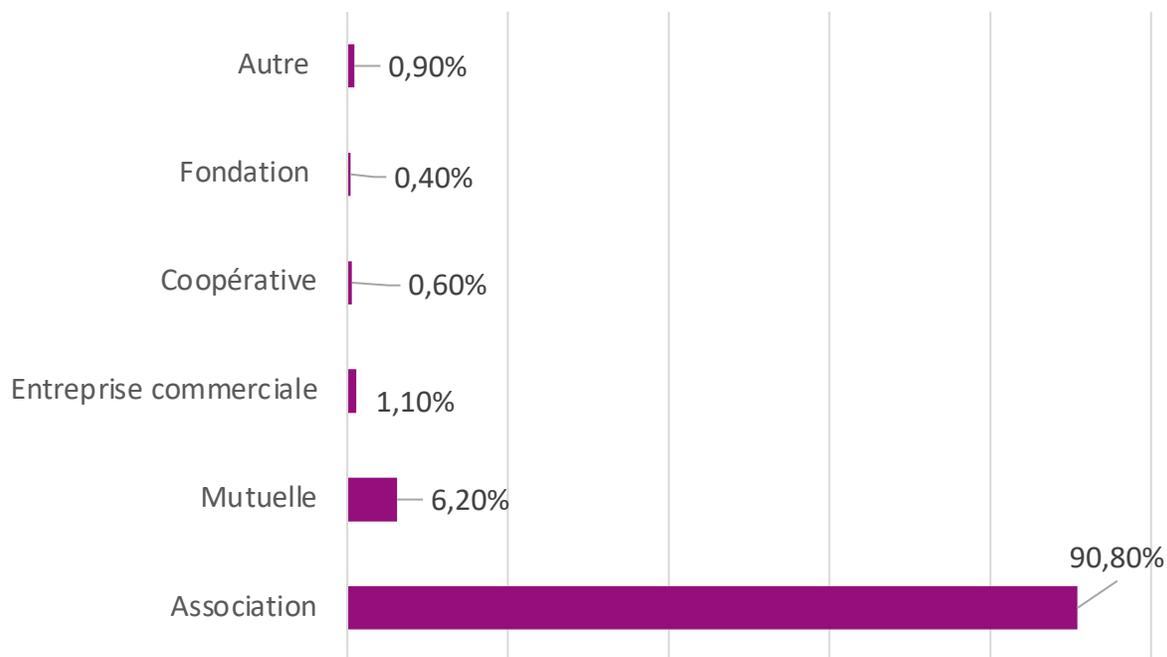
230 réponses

Moins de 34 ans

46 réponses

*1 administrateur, 2 assistants administratif et comptable, 2 assistants de Direction, 10 responsables comptabilité / comptable / secrétaire comptable / responsable paie, 7 salariés, 5 Coordinateurs, 2 secrétaires, 2 Directeurs Adjoint, 6 Responsables administratif et financier, 1 co-président, 1 Assistante RH, 1 DAF, 1 Direction Qualité et RSE, 1 Conseiller Technique, 1 directeur de la communication, 1 Directeur par intérim, 1 responsable gestion associative, 1 employé administratif

TYPLOGIE DES RÉPONSES



Association : 635 réponses

Mutuelle : 43 réponses

Entreprise commerciale : 8 réponses

Coopérative : 4 réponses

Fondation : 3 réponses

Autre : 6 réponses dont : Fédération, EPCC, SPL



1 à 10 salariés : 271 réponses

11 à 50 salariés : 321 réponses

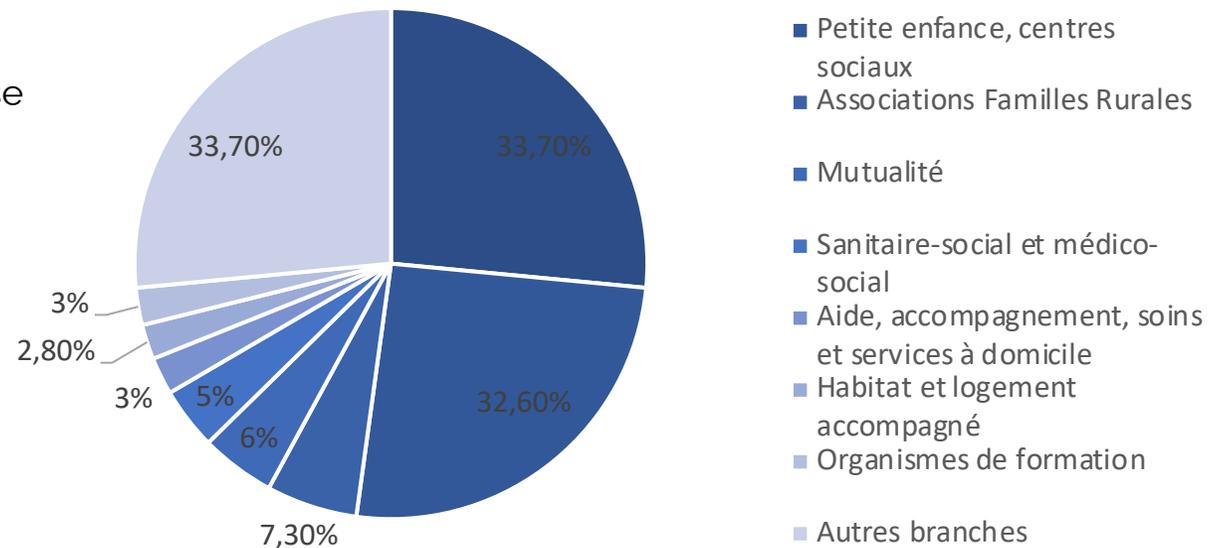
51 à 250 salariés : 74 réponses

251 et plus : 41 réponses

BRANCHES PROFESSIONNELLES



Aide, accompagnement, soins et services à domicile (IDCC 2941) : 20 répondants
Animation, ECLAT (IDCC 1518) : 235 répondants
Associations Familles Rurales (IDCC 1031) : 51 répondants
Ateliers et Chantiers d'insertion (IDCC 3016) : 2 répondants
Entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) : 3 répondants
Habitat et logement accompagné (Foyers et services pour jeunes travailleurs IDCC 2336) : 19 répondants
Habitat et logement accompagné (PACT ARIM IDCC anciennement IDCC 1278) : 2 répondants
Mutualité (IDCC 2128) : 41 répondants
Mutuelles d'assurances : 3 répondants
Organismes de formation (IDCC 1516) : 21 répondants
Petite enfance, centres sociaux (IDCC 1261) : 228 répondants
Sanitaire-social et médico-social (IDCC 413 ; 783) : 34 répondants
Sport (IDCC 2511) : 13 répondants
Tourisme social et familial (IDCC 1316) : 4 répondants
Entreprises du Spectacle vivant (IDCC 3090) : 1 réponse
Missions locales (IDCC 2190) : 0 réponse
Radiodiffusion (IDCC 1922) : 0 réponse
Régies de quartier (IDCC 3105) : 0 réponse
Sociétés coopératives et participatives : 0 réponse
Autre : (23)



LES RÉPONSES / QUESTION 1

Au regard de votre expérience, 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 ?

Les répondants pouvaient donner jusqu'à 5 réponses différentes

La participation des salariés à la vie et aux orientations de l'entreprise - **407 réponses (≈ 58%)**

La prise en compte des besoins des usagers/clients - **384 réponses (≈ 55%)**

La qualité de vie au travail - **369 réponses (≈ 53%)**

La pratique du dialogue social et professionnel en entreprise - **330 réponses (≈ 47%)**

La recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle - **272 réponses (≈ 39%)**

Les pratiques de solidarité entre salariés au sein de l'entreprise - **199 réponses (≈ 28%)**

L'écart salarial maximal - **195 réponses (≈ 28%)**

La formation professionnelle - **193 réponses (≈ 27%)**

L'insertion dans l'emploi de publics spécifiques - **157 réponses (≈ 22%)**

L'intégration des salariés au sein de l'entreprise - **136 réponses (≈ 19%)**

La stabilité de l'emploi - **132 réponses (≈ 19%)**

La recherche de la parité hommes-femmes - **101 réponses (≈ 14%)**

La possibilité d'évolution de carrière - **97 réponses (≈ 14%)**

Les dispositifs de protection sociale complémentaires - **57 réponses (≈ 8%)**

Autre* (0,3%)

*Spécificité de la convention collective (ex pour professeurs : heures de préparation)

Intégration des jeunes et des profils présumés moins en adéquation avec le monde du travail

LES RÉPONSES / QUESTION 2

Les entreprises de l'économie sociale et solidaire sont par nature engagées dans une logique de responsabilité sociétale. Quels sont, selon vous, 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 ?

Les répondants pouvaient donner jusqu'à 5 réponses différentes

La réalisation de missions d'intérêt général et d'utilité sociale - **483 réponses (≈ 69%)**

La transparence financière et/ou décisionnelle (dans la gouvernance et le management) - **418 réponses (≈ 59%)**

L'implication de l'ensemble des parties prenantes au projet de l'entreprise - **395 réponses (≈ 56%)**

La redistribution et la non-lucrativité - **360 réponses (≈ 51%)**

Les pratiques du travail qui respectent les objectifs de développement durable sur tous ses piliers (social, économique, environnemental) - **308 réponses (≈ 44%)**

Le renforcement de la diversité sociale - **265 réponses (≈ 38%)**

La valorisation des circuits courts et de l'emploi local - **237 réponses (≈ 34%)**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - **198 réponses (≈ 28%)**

LES RÉPONSES / QUESTION 3

Selon vous, la crise du COVID a-t-elle fait émerger de nouvelles priorités ou en a-t-elle renforcé certaines en matière de gestion RH ?

Les répondants pouvaient donner jusqu'à 5 réponses possibles

Le travail à distance ou la souplesse organisationnelle - **440 réponses (≈ 63%)**

La communication interne et l'animation du lien entre les collaborateurs - **366 réponses (≈ 52%)**

L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle - **329 réponses (≈ 47%)**

Les mutations de l'organisation du travail - **292 réponses (≈ 41%)**

La prise en compte des attentes et besoins des usagers - **283 réponses (≈ 40%)**

La prévention des risques professionnels et la santé au travail - **271 réponses (≈ 38%)**

La définition de l'utilité sociale de l'entreprise - **239 réponses (≈ 34%)**

L'implication des collaborateurs dans la vie collective de l'entreprise - **183 réponses (≈ 26%)**

Le sens du travail individuel au quotidien - **118 réponses (≈ 17%)**

Autre*

*L'exigence nécessaire au travail d'accueil par les professionnels dans un secteurs où la rentabilité a pris place ;
Climat plutôt dégradé, pression accrue, frontière famille/travail/télétravail rendues encore plus floues ;
Réorganisation de la désorganisation des instances administratives

LES RÉPONSES / QUESTION 4

En tant qu'employeur, quels doivent être selon vous les objectifs d'un contrat social des employeurs de l'ESS ?

Les répondants pouvaient donner jusqu'à 5 réponses possibles

- Mettre en adéquation les valeurs de l'ESS et nos pratiques de gestion des ressources humaines - **353 réponses (≈ 50%)**
- Conforter le sens du travail - **321 réponses (≈ 45%)**
- Favoriser la participation des salariés à la vie de l'entreprise - **320 réponses (≈ 45%)**
- Améliorer le cadre de travail du salarié - **299 réponses (≈ 42%)**
- Renforcer l'attractivité de l'emploi - **297 réponses (≈ 42%)**
- Inscrire l'emploi dans une logique de développement durable - **254 réponses (≈ 36%)**
- Fédérer l'ensemble des parties prenantes - **246 réponses (≈ 35%)**
- Développer l'autonomie au travail - **218 réponses (≈ 31%)**
- Développer de nouvelles solidarités entre les salariés - **208 réponses (≈ 30%)**
- Apaiser les relations hiérarchiques - **157 réponses (≈ 22%)**
- Favoriser la diversité sociale au sein de l'entreprise - **131 réponses (≈ 19%)**
- Renforcer l'égalité professionnelle - **113 réponses (≈ 16%)**
- Renforcer le lien avec votre syndicat d'employeurs - **56 réponses (≈ 8%)**
- Renforcer la productivité du travail - **51 réponses (≈ 7%)**

LES RÉPONSES / QUESTION 5

Selon vous, quels sont les engagements et garanties portés par un nouveau contrat social des employeurs qu'attendent vos salariés ou vos futurs salariés, en matière de gestion des ressources humaines ?

Les répondants pouvaient donner jusqu'à 5 réponses possibles

Une dimension collective des relations de travail (pratiques managériales, dialogue social structuré...) - **332 réponses (47%)**

Des perspectives de formation tout au long de la vie - **313 réponses (≈ 44%)**

Des temps conviviaux pour fédérer les équipes - **305 réponses (≈ 43%)**

La définition d'une politique salariale propre à l'ESS - **298 réponses (≈ 42%)**

Une amélioration des conditions de travail - **279 réponses (≈ 40%)**

De nouvelles modalités de participation à la vie et aux orientations de l'entreprise - **236 réponses (≈ 33%)**

Une gestion des ressources humaines conforme aux objectifs de développement durable - **234 réponses (≈ 33%)**

Des principes de valorisation non monétaires de leur travail - **203 réponses (≈ 29%)**

Des garanties en matière d'information sur la vie de l'entreprise et ses orientations stratégiques - **190 réponses (≈ 27%)**

Des engagements supérieurs en matière de protection sociale - **155 réponses (≈ 22%)**

Des procédures spécifiques de suivi personnalisé et d'accompagnement individuel - **151 réponses (≈ 21%)**

Des engagements en faveur de la vie extra-professionnelle dans l'entreprise - **98 réponses (≈ 14%)**

Autre*

* Une prise en compte des besoins spécifiques du public en dehors d'une vision commerciale
La reconnaissance des diplômes par une grille de salaires différenciée
Une amélioration des salaires et une application de cette revalorisation par les employeurs

LES RÉPONSES / QUESTION 6

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 répondants pouvaient donner jusqu'à 5 réponses possibles

Je veille à la constance du dialogue à tous les niveaux (dialogue professionnel, social, avec les instances représentatives du personnel) - **452 réponses (≈ 64%)**

Je favorise le recours aux pratiques de la concertation et de la médiation - **387 réponses (≈ 55%)**

Je favorise la formation tout au long de la vie - **373 réponses (≈ 53%)**

Je m'assure du respect du temps de travail - **371 réponses (≈ 53%)**

Je crée régulièrement des temps conviviaux pour fédérer les équipes - **267 réponses (≈ 38%)**

Je m'assure que les managers instaurent des temps d'écoute pour leurs collaborateurs - **231 réponses (≈ 33%)**

Je prends garde à ne pas envoyer de courriels professionnels en dehors du temps de travail - **215 réponses (≈ 30%)**

J'implique les managers dans la communication interne - **214 réponses (≈ 22%)**

J'évalue régulièrement les risques professionnels - **155 réponses (≈ 20%)**

Je veille à l'objectivation des pratiques de recrutement - **140 réponses (≈ 20%)**

J'ai mis en place un dispositif (anonyme ?) de recueil des doléances - **23 réponses (≈ 3%)**

Je favorise le développement d'activités en dehors du travail - **17 réponses (≈ 2%)**

Autre*

*Je favorise l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Un cadre clair et lisible et son corollaire, une capacité à prendre des décisions, une perspective partagée et de la reconnaissance...

UDES CONTRAT SOCIAL

■
Restitution de l'enquête en ligne vers les employeurs de l'ESS
23 novembre 2021

