



ESPACE RÉGIONAL DE DIALOGUE SOCIAL  
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



MAI 2023

# Rapport d'activité

Espaces régionaux de dialogue social de l'ESS

Un projet développé par



### LES ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS, QU'EST CE QUE C'EST ?

L'objectif des espaces régionaux de dialogue social (ERDS) est de proposer un lieu de partage, de définition et de suivi de projets concertés, en application ou en complémentarité avec les travaux menés au niveau national.

C'est un levier essentiel pour vitaliser le développement territorial et renforcer la reconnaissance de l'utilité du dialogue social, vis-à-vis des pouvoirs publics, des collectivités territoriales et des autres partenaires sociaux. Il ancre les partenaires sociaux dans une dimension territoriale opérationnelle, proche des préoccupations et des logiques institutionnelles.

Les membres des ERDS sont convaincus que le dialogue social est un levier essentiel pour la performance économique et sociale des entreprises de l'ESS, dans les douze régions métropolitaines dans lesquelles les Espaces sont structurés.

## SOMMAIRE

|                                                                   |       |
|-------------------------------------------------------------------|-------|
| 2022 : l'année de la généralisation des ERDS .....                | p. 3  |
| Cartographie des ERDS : régions, dates de création, membres ..... | p. 4  |
| Les travaux des ERDS par région .....                             | p. 5  |
| Perspectives 2023 .....                                           | p. 21 |

# 2022 : L'ANNÉE DE LA GÉNÉRALISATION DES ERDS

La généralisation des ERDS dans l'ensemble des régions de métropole aura marqué l'année 2022 !

Après une année 2021 de structuration et de développement, l'UDES et les organisations syndicales de salariés ont réussi leur pari de finaliser la mise en place d'un Espace régional de dialogue social dans les douze régions métropolitaines.

Parmi les faits marquants de l'année 2022, il convient de saluer le lancement officiel des ERDS des régions Centre-Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine et l'élaboration de plusieurs projets structurants, portés par les ERDS créés en 2021. En parallèle, les Espaces créés avant 2019 ont poursuivi leur activité comme la déclinaison de leurs actions.

Pour mémoire, les ERDS s'inscrivent dans le cadre fixé par le Groupe de dialogue social (GDS) et doivent intégrer une cohérence globale dans leur organisation, leur animation et leur déploiement. Les membres du GDS ont proposé en 2019, qu'une réunion puisse se tenir chaque année sur l'activité des ERDS, avec une présentation paritaire de chaque ERDS.

### LE GDS : quelles missions, quelle composition ?

Le Groupe de dialogue social transversal de l'ESS dont la mission est de développer des cadres d'actions et de concertation entre partenaires sociaux (confédérations syndicales de salariés et syndicats d'employeurs) pouvant donner lieu à des prises de position partagées et à la négociation d'accords collectifs.

Le GDS est constitué des représentants de l'UDES, la CGT, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO.

Ce rapport d'activité vise à présenter auprès du GDS, de tous les acteurs mobilisés et des partenaires associés, l'ensemble des actions portées dans les territoires, dans une dimension de « dialogue social de projet » et de présenter l'état d'avancement de la structuration des nouveaux ERDS.

Pour mémoire, les ERDS sont structurés autour des cinq principes suivants :

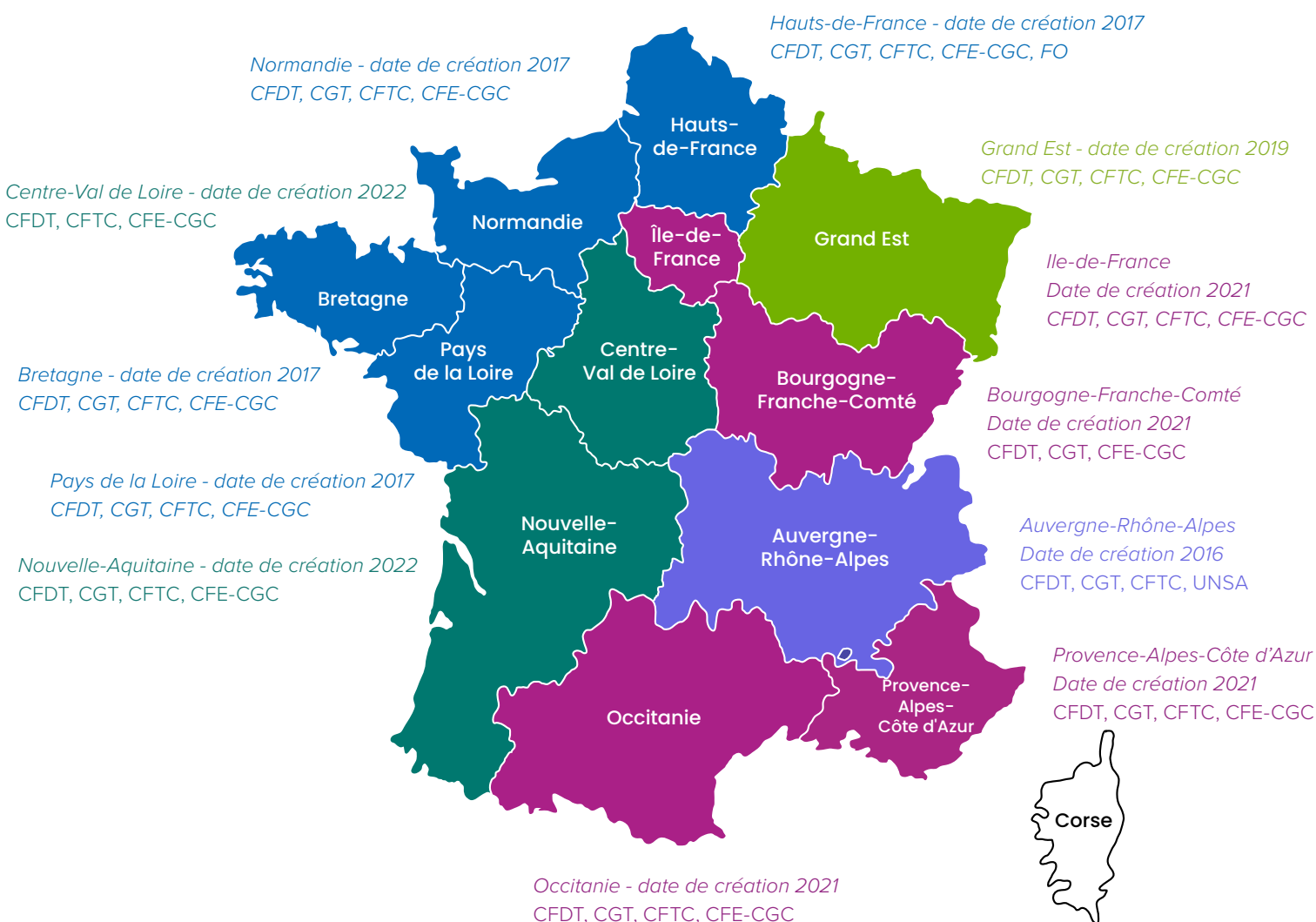
- Le respect de la complémentarité entre les niveaux de dialogue social ;
- La reconnaissance réciproque des partenaires sociaux ;
- L'échange autour des enjeux de l'ESS ;
- Le droit à l'expérimentation ;
- Le principe de proximité.

Les ERDS sont ainsi définis comme des espaces d'échanges entre partenaires sociaux de l'ESS, visant à étudier et répondre aux enjeux sociaux dans l'ESS, notamment à partir des orientations et outils développés par le GDS, tenant compte des politiques de branches et des réalités territoriales.

Les trois grands objectifs des ERDS sont les suivants : Favoriser la qualité du dialogue social dans l'ESS ; Améliorer la qualité de l'emploi et la QVT ; Mettre en œuvre les accords signés au niveau national avec l'UDES

Les projets s'inscrivent dans le cadre de ces différents principes. Ils sont concrets et répondent aux exigences des réalités territoriales comme des structures de l'ESS. L'ancrage et la proximité sont au cœur même des travaux des ERDS, grâce à la mobilisation de l'ensemble des membres et des partenaires.

### CARTOGRAPHIE DES ERDS : RÉGIONS, DATES DE CRÉATION, MEMBRES



La Réunion



Guadeloupe



Martinique



Guyane



# LES TRAVAUX DES ERDS PAR RÉGION

### En Auvergne-Rhône-Alpes

#### Le cadre d'action de l'ERDS

En 2016, la réalisation d'un baromètre social de l'ESS en Rhône-Alpes avait permis d'identifier des thématiques de travail pour une feuille de route 2017-2020, avec les points suivants :

- Anticiper et accompagner les mutations dans les organisations de l'économie sociale et solidaire ;
- Faire vivre le dialogue social dans l'ESS par l'accompagnement et la formation des dirigeants et des IRP des structures de l'ESS ;
- Développer la formation continue dans toutes les entreprises de l'économie sociale et solidaire au bénéfice de tous les salariés ;
- Accompagner et former à la fonction dirigeante des structures de l'ESS, notamment dans les TPE.

En 2018, un projet de sensibilisation des salariés et dirigeants des TPE de l'ESS au dialogue social a été lancé avec le soutien financier de la Direccte et de Chorum. Ce projet visait à organiser 8 sessions de sensibilisation dans des territoires éloignés des lieux de formation ou d'information sur la thématique du dialogue social. Un [guide du dialogue social dans les petites entreprises de l'ESS](#) a été produit. Un bilan a été mené en novembre 2019, à l'occasion d'un évènement régional.

Durant la crise sanitaire, les petites entreprises de l'ESS ont fait face à un contexte difficile. Pour soutenir l'activité et développer le bien-être au travail, l'ERDS a sensibilisé salariés et employeurs aux thématiques de la santé au travail, et sur la mise en œuvre d'actions

de prévention dans leur entreprise. 114 dirigeants et salariés ont ainsi été sensibilisés entre décembre 2020 et juin 2021, à l'occasion de 8 visio-conférences.

Ces interventions ont permis d'obtenir un premier niveau d'information sur les politiques de prévention et les leviers d'amélioration de la qualité de vie au travail. Un guide contenant un outil d'autodiagnostic, ainsi qu'un répertoire référençant les acteurs de la santé et de la prévention, ont été mis à la disposition des salariés et des dirigeants.

Ces documents sont téléchargeables sur le site Internet de l'UDES. Pour mener à bien cette action, les partenaires sociaux ont bénéficié de l'appui financier de la Dreets, du soutien de l'Aract et du réseau des services de santé inter-entreprise (SSTI), Presance.

En 2021, la charte de fonctionnement signée le 4 octobre 2017 est arrivée à son terme. C'est ainsi que la CFTC, la CFDT, la CGT et l'UNSA, ont renouvelé leurs signatures pour une durée de 3 ans.

#### Les projets en cours

Déclinant opérationnellement les accords signés entre l'UDES et les organisations syndicales de salariés, l'ERDS pilote la mise en place d'une [action de formation](#) auprès des employeurs et des salariés de petites entreprises de l'ESS en région Auvergne-Rhône-Alpes, afin de prévenir les effets négatifs de la transformation numérique, accélérée par le travail à distance pendant la crise de la Covid-19.



### Les perspectives

Déployée au 1<sup>er</sup> semestre 2023, l'action sera entièrement prise en charge par les partenaires cités ci-dessous.

Les structures de l'ESS intéressées par la [formation sur l'impact du numérique sur les conditions de travail](#) pourront s'inscrire au début de l'année 2023 et être accompagnées par les cabinets DYNetSENS et IdéoCLAIR pendant six mois.

### Les partenaires mobilisés

La Dreets, les OPCO Uniformation, OPCO Santé et Afdas, ainsi que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) via [La Fabrique CTO - Conditions de travail et organisation](#).

### En Bretagne

### Le cadre d'action de l'ERDS

En 2017, les membres de l'ERDS ont sollicité le cabinet Catalys pour les accompagner dans la réalisation d'un plan d'actions pluriannuel de l'ERDS. Ce travail a permis d'identifier les principaux thèmes d'actions prioritaires :

- Le renforcement des modèles économiques des associations ;
- Le développement du dialogue social dans l'ESS ;
- Le développement du numérique dans l'ESS ;
- L'évaluation de l'impact social des activités.

En 2019, les partenaires sociaux ont identifié les axes de travail suivants, dans le cadre d'une feuille de route 2020/2022 :

- Accompagner l'évolution des modèles économiques des structures de l'ESS ;
- Evaluer l'impact social des structures de l'ESS ;

- Mettre en place des démarches de GPEC territoriales ;
- Accompagner la transformation numérique ;
- Impulser des démarches permettant d'améliorer la QVT et l'égalité professionnelle femme/homme ;
- Former les acteurs au dialogue social.

### Les actions menées

Pour accompagner les employeurs à s'engager dans une démarche d'amélioration de l'égalité professionnelle et de QVCT, l'UDES, l'Aract Bretagne et la Chambre régionale de l'ESS (Cress) Bretagne ont organisé tout au long de l'année 2022 un parcours collectif d'accompagnement pour les structures de l'ESS. Ce projet a été réalisé grâce au soutien de la Dreets, des OPCO Uniformation et Afdas ainsi que de la Macif.

Cet accompagnement avait pour objectifs de :

- Développer et soutenir des démarches pérennes en faveur de l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail (QVT) au sein d'organisations de l'ESS ;
- Susciter l'émergence de nouvelles pratiques, diffuser des outils et des méthodes adaptées aux structures de l'ESS, quel que soit leur effectif.

Cet accompagnement a bénéficié à cinq structures de l'ESS : l'Adess Pays de Brest, les Gesticulteurs, la Belle Déchette, Sports pour tous et l'association 3 Regards, Léo Lagrange.

A l'issue de cinq temps collectifs, et plusieurs temps individuels au sein de leur structure, les bénéficiaires ont pu impulser et mener à bien une démarche d'amélioration de l'égalité professionnelle dans leur organisation.

A l'issue de cet accompagnement, l'UDES, l'Aract et la Cress ont publié un guide « Agir pour l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail ».

En effet, mettre en place des actions dans sa structure peut paraître complexe, en particulier dans les très petites et petites organisations, parfois en manque de moyens et de compétences dédiés.

Ce guide vise donc à faciliter l'engagement des petites structures de l'ESS dans des démarches d'action en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie et des conditions de travail, en partageant des enjeux ainsi que des leviers et des méthodes, applicables aux organisations de toutes les tailles et de tous les secteurs d'activités.

Retrouvez le guide et la vidéo de restitution du parcours sur [www.udes.fr/bretagne](http://www.udes.fr/bretagne)

### Les perspectives

Sur cette base, et dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route régionale que l'UDES et la Cress sont en train de finaliser, une relance de l'ERDS est en cours.

Cette feuille de route permettra de travailler autour du renforcement de l'attractivité, du développement de la formation professionnelle, du développement du dialogue social dans les entreprises, de la lutte contre les violences sexistes au travail et de la sensibilisation à la transition écologique.

Ainsi, en mobilisant l'ERDS et les partenaires sociaux, l'UDES a l'intention de développer le dialogue social dans les structures de l'ESS en partenariat avec l'Aract. Cette action se traduira à travers la formation et l'accompagnement.

En co-construction avec les organisations syndicales de salariés, nous réfléchissons aux différentes approches par lesquelles la question du dialogue social peut être abordée : une approche globale, dans une logique d'acculturation, puis, dans une logique de mise en pratique, une entrée thématique.



L'impact de la transition écologique sur l'organisation du travail et la formation professionnelle ou encore l'impact du numérique sur les conditions de travail, et aussi l'enjeu de l'égalité professionnelle et des violences sexistes au travail pourront faire l'objet d'axes de travail.

Les contacts avec l'ensemble des organisations syndicales sont faits et le soutien de la DREETS à la structuration de l'ERDS a été renouvelé.

### Les partenaires mobilisés

En 2017, l'UDES a sollicité l'ANACT à travers le fonds FACT pour être accompagnée dans la mise en place de cet ERDS.

L'action engagée en 2021 sur l'égalité professionnelle femme-homme a été animée en partenariat avec l'Aract et la Cress, et avec le soutien d'Unifformation, de l'OPCO Santé, de l'Afdas, de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Drdfe) et de la Macif.

## En Bourgogne-Franche-Comté

### Le cadre d'action de l'ERDS

Entre le 15 décembre 2021 et le 1<sup>er</sup> mars 2022, les membres de l'Espace régional de dialogue social de l'ESS, à savoir l'UDES, la CFDT, la CGT et la CFE-CGC, ont mené une enquête auprès de près de 1 000 employeurs et salariés de l'ESS situés en région Bourgogne-Franche-Comté afin de mesurer le climat social au sein de leurs structures à la suite de la crise sanitaire.

Les résultats du [1<sup>er</sup> baromètre social de l'ESS en Bourgogne-Franche-Comté](#) ont permis d'identifier des priorités et des actions concrètes qui seront menées dans le cadre du présent plan d'actions :

1. Développer un dialogue social de qualité dans l'ESS

2. Renforcer l'attractivité des métiers de l'ESS
3. Sécuriser les parcours professionnels des salariés dans l'ESS
4. Développer sa marque employeur en renouvelant ses pratiques

Un évènement a été organisé le 30 juin 2022 durant lequel furent présentés les résultats du Baromètre social et les perspectives de travail en région, en présence d'une trentaine de participants, dont la Vice-Présidente en charge de la jeunesse, de la vie associative, de la citoyenneté et de la démocratie participative, Sarah Persil.

### Les projets en cours

Les résultats du Baromètre social ont permis de développer un nouveau plan d'action qui sera mené conjointement par l'UDES et ses partenaires entre 2023 et 2025. En 2023, l'ERDS développera une action de sensibilisation à l'exercice du dialogue social et à destination des dirigeants et des représentants des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés.

### Les perspectives

Afin de répondre aux enjeux identifiés entre 2023 et 2025, l'ERDS entend travailler sur les thématiques suivantes en privilégiant une logique d'innovation dans les actions et les projets développés pour répondre aux besoins du territoire :

1. La sensibilisation des dirigeants et des représentants des salariés de très petites entreprises à l'exercice du dialogue social ;
2. La sécurisation des parcours professionnels des salariés ;
3. La santé et la prévention au travail.

Un webinaire de lancement de l'action de sensibilisation au dialogue social est prévu pour le 7 mars 2023. Ce webinaire est à destination des têtes de réseau de l'ESS ainsi qu'aux institutionnel et aura pour objectif de communiquer sur les sessions de sensibilisation.

Quatre sessions sont déjà prévues avant l'été dans quatre départements de la Bourgogne-Franche-Comté. Un guide sera également réalisé et portera sur « Le dialogue social dans ma petite entreprise de l'ESS ».

### Les partenaires mobilisés

La CGT, la CFDT et la CGE-CGC sont mobilisés au sein de l'ERDS. La Dreets et la Région sont financeurs.

### En Centre-Val de Loire

### Le cadre d'action de l'ERDS

L'ERDS Centre-Val de Loire s'est officiellement constitué en juillet 2022 avec la participation de l'UDES, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. La charte de fonctionnement et la feuille de route ont été signées à l'occasion de l'évènement de lancement officiel de l'ERDS.

La volonté des membres de l'ERDS est de travailler sur la mise en place d'un baromètre social en s'appuyant sur la dimension paritaire de l'ERDS afin d'aider les structures de l'ESS en Centre-val de Loire face aux défis d'attractivité des métiers auxquelles elles sont confrontées.

Pour ce faire plusieurs perspectives de travail ont été pré-identifiées :

- La mise en place un diagnostic territorial exhaustif permettant de dégager des axes prioritaires et des leviers d'actions en faveur du développement de l'attractivité des structures de l'ESS ;





- La mise en place d'un plan d'actions concrètes pour répondre aux enjeux identifiés pendant le diagnostic.

### Les projets en cours

Pour mémoire, l'ERDS a pour vocation de structurer le dialogue social territorial de l'ESS via la mise en œuvre d'actions répondant aux problématiques rencontrées par les entreprises de l'ESS.

Le parti pris par les membres de l'ERDS est de proposer des solutions d'actions concrètes aux structures de l'ESS pour pallier leurs difficultés de recrutement et la pérennisation de leur modèle d'activité.



*Signature de la charte de fonctionnement de l'ERDS le 8 juillet 2022 à Orléans.*

Depuis le lancement officiel de l'ERDS, les travaux en région Centre-val de Loire se sont renforcés à travers plusieurs prises de contact avec les acteurs en région tels que l'Aract, le Pôle Emploi, le GIP Alpha Centre et la Cress.

Ce rapprochement permettra d'amorcer un diagnostic qui pourra identifier des axes et des outils de développement du dialogue en entreprise, mais aussi de l'emploi, de l'évolution des conditions de travail, de développement économique et de professionnalisation des structures et plus généralement, des facteurs pouvant favoriser l'attractivité des métiers.

Les objectifs du diagnostic seront de :

- Consolider les données existantes pour évaluer les

besoins des secteurs de l'ESS, avec une attention particulière sur la question de l'attractivité des métiers et des compétences ;

- Identifier ou confirmer les sources de préoccupations majeures et les différents enjeux autour de l'attractivité des métiers ;
- Préparer la mise en place d'un plan d'actions concret et adapté à la réalité du terrain.

### Les perspectives

La réalisation du baromètre social est prévue pour le second semestre 2023. Dans une deuxième phase plus opérationnelle, l'objectif est d'aboutir à un plan d'actions qui permettra d'anticiper les conséquences des problématiques autour de l'attractivité des métiers sur les territoires de la région.

Les membres de l'ERDS sont fortement attachés à la dimension territoriale dans l'analyse qui sera menée, afin de pouvoir s'assurer que le plan d'action proposé soit en cohérence avec la réalité du territoire. Les actions auront pour objectif de permettre aux salariés et aux employeurs de TPE et de PME, de :

- Faire face aux changements structurels d'un ou plusieurs secteurs ;
- Proposer des pistes de développement adaptées en fonction des besoins dans un ou plusieurs de ces secteurs.



### Les partenaires mobilisés

Plusieurs partenaires ont été identifiés pour

accompagner les travaux autour de ce diagnostic et notamment la Dreets Centre-val de Loire.

D'autres partenaires techniques tels que l'Aract, Pôle Emploi, la Cress et le GIP Alpha Centre ont été sollicités pour une série d'entretiens afin de nourrir

### En Grand Est

les travaux portés par l'ERDS. Le conseil régional Centre-Val de Loire et les OPCO sont en cours de sollicitation.

#### Le cadre d'action de l'ERDS

L'ERDS Grand Est s'est constitué en juin 2019. Une feuille de route pour la période 2019-2022 a été signée par l'UDES, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT. Elle fixe les axes de travail suivants :

- L'accompagnement des dirigeants et des représentants des salariés de très petites entreprises à l'exercice du dialogue social ;
- La mise en place d'un EDEC pour engager durablement les partenaires sociaux et institutionnels dans des actions structurantes pour les branches de l'ESS ;
- La conduite du changement dans les organisations et les métiers en anticipant les mutations, les évolutions des modèles, des transitions professionnelles en s'inscrivant dans une démarche de sécurisation de parcours professionnels et de formation ;
- L'appui permettant d'améliorer l'attractivité des TPE-PME tout en agissant sur la qualité de vie au travail

#### Les projets en cours

Après son action dans le cadre du « [Lab'QVT](#) », l'ERDS s'est lancé dans une action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

dans l'ESS.

Ce projet a débuté en juin 2021 et se terminera en février 2023. En 2022, deux web ateliers ont été organisés, en partenariat avec l'Agence régionale d'amélioration des conditions de travail (Aract).

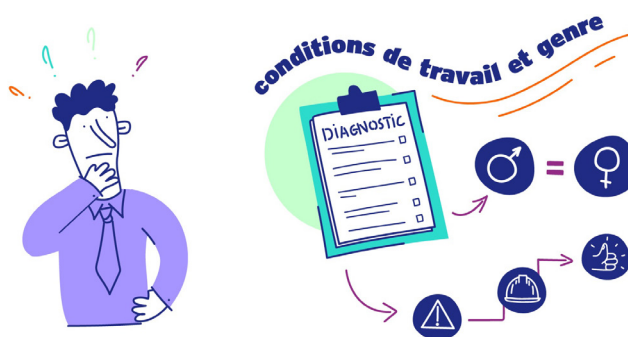
Le premier web atelier a permis aux participants d'en apprendre plus sur l'égalité professionnelle et comment la mettre en place, notamment grâce au jeu « Les Essentiels Ega-pro » porté par l'Aract. Le second web atelier a été organisé dans le cadre du projet européen Diversity Now avec des partenaires belges, Unipso et Bruxeo.

Il avait pour objectif de sensibiliser à la mixité et à la diversité. Deux entreprises ont également été accompagnées par l'Aract dans le cadre de ce projet.

#### Les perspectives

Complémentaires au [guide sur l'égalité professionnelle](#), ces vidéos, qui seront diffusées en 2023, porteront sur trois thématiques, à savoir :

1. Améliorer les conditions de travail au bénéfice de tous ;
2. Piloter l'égalité professionnelle : pourquoi et comment ? ;
3. Négocier son accord professionnel : obligation et opportunité.



#### Les partenaires mobilisés

En plus des membres de l'ERDS, la Dreets et le Conseil régional co-financent cette action.

### En Hauts-de-France

#### Le cadre d'action de l'ERDS

L'ERDS en Hauts-de-France s'est constitué en 2017 autour d'une feuille de route initiale portant les thématiques de travail suivantes :

- Faire connaître les opportunités d'emploi et développer l'attractivité des métiers de l'ESS ;
- Insérer / intégrer dans l'ESS ;
- Accompagner les trajectoires professionnelles : qualité de l'emploi et sécurisation des parcours professionnels ;
- Accompagnement des mutations socio-économiques ;
- Renforcer le management et la gouvernance.

Les travaux de l'ERDS, soutenu par les conclusions d'un contrat d'étude prospectif publié en mars 2019, en partenariat avec l'OPCO Cohésion sociale, l'OPCO santé, et la Dreets, ont permis de mettre en place un premier accord de développement de l'emploi et des compétences.

Articulé autour de trois axes (sécurisation de l'emploi ; amélioration des conditions de travail ; développement professionnel), ce premier ADEC a été déployé en 2020.

Dans la continuité de l'action conduite par l'ERDS, les partenaires de la démarche ADEC ont maintenu la dynamique lancée à travers un deuxième plan d'actions pour l'année 2021, articulé autour de quatre axes :

- L'accompagnement collectif à l'évaluation de l'impact social et environnemental des structures de l'ESS ;
- Le retour d'expérience de la période Covid-19 en lien avec l'Aract ;

- La mise en place d'une cellule reprise/transmission dans le champ de l'ESS ;
- La promotion des métiers de l'ESS auprès du grand public.

#### Les projets en cours

A ce jour, un troisième ADEC est en cours, grâce au soutien renouvelé de la Dreets.

Cet ADEC se décline autour de cinq axes :

- Accompagner les employeurs de l'ESS vers une démarche de transition juste à travers le choix d'une économie responsable ;
- Renforcer la cellule d'appui et d'accompagnement des employeurs de l'ESS face aux difficultés économiques ;
- Améliorer les connaissances et les bonnes pratiques des employeurs en faveur de l'égalité professionnelle dans les structures de l'ESS ;
- Renforcer l'attractivité des entreprises de l'ESS en développant une marque employeur ;
- Maintenir l'accompagnement collectif à l'évaluation de l'impact social et environnemental des structures de l'ESS.

Pour en savoir plus sur le bilan des actions menées dans le cadre de l'ADEC, vous pouvez consulter [le bilan 2022](#).

#### Les perspectives

Le déploiement de l'ADEC en cours est prévu sur 2022 et 2023. Cette année s'inscrit donc dans une démarche de continuité. Plusieurs temps forts sont à prévoir sur chacun des axes. Vous pouvez constamment suivre la mise en place de cet ADEC, [via ce lien](#).

L'année 2023 sera aussi l'occasion de remobiliser les partenaires sociaux autour de l'ADEC, et d'anticiper les perspectives de cet espace de dialogue social des Hauts-de-France pour 2024.

Une prochaine réunion est prévue le 15 mars avec des représentants des organisations syndicales suivantes : CGT, CFDT, FO et CFE CGE.

De plus, l'UDES associera les organisations syndicales de salariés à la rencontre régionale pour la transition écologique des structures de l'ESS, dans le cadre d'une table ronde : « Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ».

### Les partenaires mobilisés

Le projet d'ADEC se fait en lien avec la Dreets, l'OPCO Santé et l'OPCO Cohésion sociale.

En 2022, l'ADEC a mobilisé plusieurs partenaires techniques tels que la Cress, le LMA, l'Aract, l'Urssaf Nord-Pas-de-Calais, VISES, Improve, l'Apec et l'Apec.

## En Ile-de-France

### Le cadre d'action de l'ERDS

L'ERDS Ile-de-France s'est officiellement constitué en mai 2022 avec la participation de l'UDES, la CGT, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. La charte de fonctionnement et la feuille de route ont été signées à l'occasion de l'évènement de lancement officiel de l'ERDS.



*Signature de la charte de fonctionnement de l'ERDS le 30 mai 2022 à Rosny-sous-Bois.*

La volonté des membres de l'ERDS est de travailler sur une vision prospective en s'appuyant sur la dimension paritaire de l'ERDS afin d'accompagner les structures franciliennes face à l'impact des transitions numérique et écologique.

Pour ce faire plusieurs perspectives de travail ont été pré-identifiées :

- Les nouvelles organisations du travail au regard des évolutions des pratiques en lien avec la transition numérique ;
- L'accompagnement des structures de l'ESS dans leur adaptation à la transition écologique.

C'est dans ce cadre que l'ERDS Ile-de-France souhaite engager un projet innovant et expérimental sur la base d'une étude prospective dans le but d'aboutir à un Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) dès janvier 2025.

### Les projets en cours

Depuis septembre 2022, les membres de l'ERDS travaillent à la mise en place d'un contrat d'étude prospective en Ile-de-France sur la question des impératifs sociaux, numériques et environnementaux dans l'ESS en Ile-de-France.

Les membres de l'ERDS ont pour ambition d'anticiper au mieux les problématiques liées aux besoins d'évolutions dans les activités et les organisations de travail au regard de ces transitions.

En amont de la mise en œuvre d'un plan actions pluriannuel, il est primordial pour les membres de l'ERDS d'appuyer ce plan d'actions par un diagnostic territorial, prospectif, partagé et paritaire sur les transitions et mutations actuelles.

Le plan d'action pluriannuel aura pour objectif d'accompagnement des entreprises franciliennes de l'ESS en matière de développement de l'emploi et des compétences à l'aune d'un contexte socio-économique singulier.



Cette phase d'élaboration et réflexion autour des objectifs soutenus par les membres sont des pistes de réponses face aux situations sociales et économiques actuelles des secteurs de l'ESS.

Le contrat d'étude prospective aura pour objectif d'étudier les impacts mutuels des transitions actuelles : la transition numérique, la transition écologique et la transition professionnelle.

Ce travail s'inscrira en lien avec l'accord multiprofessionnel dédié à l'impact du numérique sur l'emploi et les conditions de travail dans l'ESS, signé fin 2021 par l'ensemble des partenaires sociaux de l'ESS (UDES, CFDT, FO, CGT, CFTC et CFE-CGC).



*L'UDES et les cinq confédérations syndicales de salariés signent l'accord relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS le 2 décembre 2021 au Cese.*

En parallèle, il sera intéressant de s'interroger sur l'enjeu de la transition écologique sous un angle territorialisé, afin de saisir les leviers nécessaires au changement des pratiques organisationnelles et managériales, ainsi que leur impact social et environnemental. Cet enjeu sera complémentaire au projet national sur la transition écologique « Objectif transitions 2025 » porté par l'UDES, dont l'Île de France est l'un des territoires d'expérimentation.

### Les perspectives

Le calendrier de travail prévoit un lancement de l'étude à la fin du premier semestre 2023 pour 15 mois.

Un état des lieux portant sur les mutations observées ainsi que les enjeux auxquels sont confrontés les structures de l'ESS en matière d'adaptation numérique et de transition écologique sera proposé.

Le diagnostic devra identifier et évaluer les pratiques managériales engagées par les structures pour répondre aux défis de transitions auxquelles elles sont confrontées.

Enfin, plusieurs scénarios prospectifs seront proposés. Ces scénarios auront vocation à dresser, sur la base d'éléments objectifs, des hypothèses d'adaptation aux transitions dans les métiers de l'ESS en Île-de-France à horizon de 5 à 10 ans.

Dans une deuxième phase concrète, l'ERDS pourra construire un plan d'actions reposant sur les conclusions de l'étude. De façon opérationnelle, ce plan d'action prendra la forme d'un EDEC. Le début de l'EDEC est prévu en janvier 2025 pour une fin en décembre 2026.

De plus, l'UDES associera les organisations syndicales de salariés à la rencontre régionale pour la transition écologique des structures de l'ESS, dans le cadre d'une table ronde : « Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ».

### Les partenaires mobilisés

Plusieurs partenaires ont été identifiés pour accompagner les travaux autour de cette étude. À date, le seul partenaire financier confirmé est la Drieets Île-de-France. En effet, en novembre 2022, la Drieets s'est associée à la mise en place de ce projet et a confirmé son intérêt pour accompagner les travaux de l'ERDS à travers cette étude.

D'autres partenaires techniques tels que l'Aract, Pôle Emploi, ARS, collectivités territoriales, les organismes de formations, la Cress, l'Apec, Transitions Pro pourront être associés au projet dans une seconde phase et en fonction des besoins de l'étude.

### En Nouvelle-Aquitaine

#### Le cadre d'action de l'ERDS

L'UDES et les organisations syndicales de salariés néo-aquitaines se sont réunies le vendredi 2 décembre 2022, à Sciences Po Bordeaux, pour acter la création du nouvel espace régional de dialogue social de l'économie sociale et solidaire (ERDS) en Nouvelle-Aquitaine.



Par la signature de la charte de fonctionnement et de la feuille de route de l'ERDS, les partenaires s'engagent à œuvrer collectivement au renforcement de l'attractivité des métiers et de la qualité de l'emploi dans l'ESS en poursuivant trois objectifs prioritaires :

- Outiller les entreprises de l'ESS en matière de dialogue social ;
- Accompagner les transitions au sein de l'entreprise ;
- Sensibiliser les commanditaires et les pouvoirs publics aux enjeux de dialogue social dans l'ESS.

#### Les perspectives

Les parties prenantes de l'ERDS souhaitent faire de ce nouvel espace paritaire un espace dédié à l'action et aux projets concertés, en lien avec les entreprises de l'ESS du territoire, sans constituer une instance de réflexion supplémentaire de type « observatoire ».

Les actions qui seront mises en place se veulent à la fois concrètes, efficaces et adaptées aux structures de l'ESS néo-aquitaines.

En ce sens, les membres de l'ERDS proposent notamment :

- De créer et promouvoir un socle minimum d'outils

de dialogue social auprès des structures de l'ESS ;

- De mettre en place des parcours d'accompagnement et/ou des actions collectives de formation, à la fois à destination d'un public d'employeurs et de salariés, sur des thématiques liées aux transitions écologique, numérique et professionnelle ;
- De participer conjointement à l'organisation d'événements sur l'année 2023 dédiés à l'accompagnement des entreprises de l'ESS sur les enjeux de dialogue social et de transitions tels que le « Printemps des dirigeant.e.s de l'ESS » de Bordeaux ou encore la « Rencontre des employeurs engagés dans la transition écologique » organisée par l'UDES dans le cadre du projet Objectif Transitions 2025.
- De promouvoir et favoriser les déclinaisons opérationnelles de la notion émergente de RTE en lien avec le projet de recherche mené par la Chaire Terr'ESS de Sciences Po Bordeaux.

#### Les partenaires mobilisés

Financé par la DREETS Nouvelle-Aquitaine dans le cadre du [plan d'actions « Horizon ESS »](#) porté par l'UDES, l'ERDS envisage de mobiliser pour ses actions futures un certain nombre de partenaires régionaux tels que l'Aract, l'deme, les OPCO de l'ESS, Sciences Po Bordeaux ainsi que d'autres opérateurs et acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle intéressés et volontaires pour participer à la conduite des actions qui seront mises en œuvre.

### En Normandie

#### Le cadre d'action de l'ERDS

L'ERDS en Normandie a été créé en 2017 et s'est doté en 2018 d'une feuille de route de 3 ans, qui identifiait plusieurs axes de travail possibles, comme

l'accompagnement au développement de la silver économie, le numérique, ou encore l'attractivité des métiers.

En 2018, l'UDES a décliné sur le territoire normand un Baromètre sur la qualité de vie au travail dans l'ESS réalisé par Chorum lors d'un événement. Les partenaires sociaux de l'ERDS ont travaillé conjointement pour offrir un cadre paritaire d'échanges lors d'une table-ronde.

En 2019, l'ERDS a travaillé dans un premier temps sur l'enjeu des transformations numériques dans l'ESS, en travaillant à un partenariat avec l'Aract puis la fondation Afnic, qui n'a malheureusement pas abouti.

En 2020, avant la crise sanitaire, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire, représentants des employeurs (UDES) et des salariés (CFDT, CGT, CFE-CGC) ont souhaité mettre en place une conférence sociale régionale, afin d'identifier des enjeux de travail communs, et de proposer des pistes d'actions.



*Signature de la convention de partenariat entre l'UDES et le Conseil régional Normandie.*

Avec l'irruption de la crise sanitaire, cette conférence sociale régionale a pris la forme d'un cycle de quatre webinaires, organisés de novembre 2020 à juin 2021.

Autour de témoignages d'employeurs, de salariés, de partenaires et d'acteurs de l'ESS, l'ambition était de répondre collectivement aux questions suivantes :

Qu'est-ce que l'on doit arrêter ? Qu'est-ce que l'on doit améliorer ? Qu'est-ce que l'on doit créer ? Les quatre séances ont porté sur les thèmes suivants :

- Le 23 novembre 2020 : Face à la crise, comment renforcer les modèles socio-économiques des structures de l'ESS en Normandie ?
- Le 19 février 2021 : Comment faire de la formation professionnelle un levier d'émancipation des salariés et d'attractivité de nos secteurs ?
- Le 21 avril 2021 : Améliorer les conditions de travail dans l'ESS : le retour d'un enjeu central après la crise sanitaire ?
- Le 24 juin 2021 : Le numérique peut-il être un levier d'innovation sociale dans l'ESS ?

Cette conférence sociale régionale a permis la publication d'une [synthèse des enjeux et propositions de l'ERDS](#), remis lors d'une restitution publique le 29 septembre 2021.

### Les projets en cours

Depuis 2018, l'ERDS a pu monter en puissance, en particulier grâce à l'organisation de la conférence sociale régionale de l'ESS, qui a permis :

- La formulation d'un diagnostic et de propositions communes entre l'UDES et les partenaires sociaux sur les principaux enjeux traversés par l'économie sociale et solidaire : conditions de travail, renforcement des modèles économiques, développement des compétences, numérique, accompagnement des salariés et des employeurs dans la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité, etc. ;
- L'amélioration de la reconnaissance de l'ERDS, illustrée notamment par la présence du Conseil régional lors de la restitution de la conférence sociale régionale, mais également par la participation d'un cercle large de partenaires tout au long du cycle de webinaires ;
- La confirmation par l'UDES et les organisations

syndicales représentatives au niveau national de poursuivre le développement de l'ERDS.

Aussi, une nouvelle feuille de route est proposée aux partenaires sociaux dans le cadre de l'ERDS, pour la période 2022-2024. Elle s'articule autour de 3 axes :

1. Renforcer la reconnaissance par les pouvoirs publics du dialogue social dans l'ESS en Normandie ;
2. Œuvrer sur une action en faveur de l'amélioration du management et de la qualité de vie au travail dans l'ESS ;
3. Suivre la mise en œuvre sur le territoire des accords multi professionnels signés par l'UDES et les organisations syndicales représentatives.

Dans le cadre de cette nouvelle feuille de route, il est par exemple proposé pour l'axe 2 de mener une expérimentation auprès d'un groupe de 5 à 8 entreprises de l'ESS sur la thématique de la qualité du management.

En pratique, cette action prendrait la forme d'un parcours de formations-actions, sur une période de plusieurs mois. A l'issue de ce parcours, des outils de sensibilisation et de capitalisation seront créés et diffusés. Un important travail préparatoire a été enclenché sur cet axe, afin de préparer, en lien avec le cabinet de conseil Catalys les contours de l'accompagnement.

L'année 2022 a permis de poser les bases du déploiement de cette feuille de route grâce à la signature d'un projet de préfiguration d'un EDEC soutenu par la Dreets, qui s'étend de décembre 2022 à juin 2024.

### Les perspectives

L'année 2023 sera consacrée au déploiement des actions déterminées dans la feuille de route de l'ERDS.

Cela consistera à organiser une démarche collective avec l'ensemble des branches professionnelles de

l'ESS en Normandie, ainsi que les partenaires de la conférence sociale régionale et OPCO, pour identifier sur chaque axe les actions d'accompagnement concrètes qui pourront être mises en œuvre dès septembre 2024.

En se basant sur le diagnostic élaboré dans le cadre de la conférence sociale régionale, l'UDES animera pour chaque axe des groupes de travail, dont l'objectif sera de déterminer les modalités d'actions possibles, d'identifier les partenaires mobilisables, et de repérer des entreprises de l'ESS intéressées pour s'engager dans les actions à venir.

Dans le cadre de ces groupes de travail, des temps d'échanges et de co-construction avec les entreprises de l'ESS en Normandie seront organisés.

Ils permettront de faire état de l'avancée des travaux, et de tester auprès d'elles l'intérêt des dispositifs d'accompagnement qui seront proposés dans le cadre de l'EDEC.

Ainsi, ce travail de préfiguration permettra de maximiser les chances de réussite du futur EDEC régional, en mobilisant l'ensemble des parties prenantes.

### Les partenaires mobilisés

La déclinaison opérationnelle de cette feuille de route se réalise pour l'instant en partenariat avec la Dreets, les OPCO et Catalys Conseil. De futurs partenariats sont à envisager pour poursuivre la déclinaison de chacun des axes.

### En Occitanie

### Le cadre d'action de l'ERDS

L'UDES, la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT ont signé la [charte de fonctionnement de l'ERDS](#) en Occitanie. Les membres de l'ERDS se sont entendus pour :



- Favoriser la qualité du dialogue social dans les entreprises de l'ESS ;
- Améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et celle de l'emploi ;
- Mettre en œuvre les accords multi-professionnels du champ de l'ESS.

### Les perspectives

Les membres de l'ERDS souhaitent se positionner sur des sujets comme la reconversion dans les métiers de l'ESS, les difficultés de recrutements, notamment auprès des plus jeunes, la fidélisation des salariés, l'impact du numérique sur les conditions de travail, ou la santé au travail.

S'inspirant des travaux réalisés dans d'autres régions, les partenaires sociaux souhaitent travailler en 2023 sur un diagnostic territorial partagé afin d'élaborer un plan d'actions de trois ans afin de répondre aux besoins des entreprises du territoire.

De plus, l'UDES associera les organisations syndicales de salariés à la rencontre régionale pour la transition écologique des structures de l'ESS, dans le cadre d'une table ronde : « Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ».



*De gauche à droite : Jean-Michel Soule (CFTC), Séverine Garandeau-Martin (CFDT), et pour l'UDES, Claire Perrault (FNAAFP/CSF) et Jean-Pierre Azais (CG Scop)*

### Les partenaires mobilisés

La Dreets a d'ores-et-déjà manifesté son intérêt pour soutenir les travaux de l'espace régional.

### En Provence-Alpes-Côte d'Azur

#### Le cadre d'action de l'ERDS

Les membres de l'Espace Régional de Dialogue Social de l'ESS, à savoir l'UDES, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et la CFTC se sont entendus pour travailler sur les enjeux suivants entre 2023 et 2026 :

- Sécuriser les parcours professionnels des salariés, et tout particulièrement dans les métiers en tension ;
- Encourager un dialogue social de qualité dans les petites entreprises de l'ESS ;
- Favoriser une organisation du travail, par le biais du management et de la qualité de vie au travail, au bénéfice de toutes et tous.

Ces orientations seront précisées à la lumière des résultats du Contrat d'études prospectives.



*Création de l'ERDS Provence-Alpes-Côte d'Azur au siège de la Dreets en présence de son directeur régional et des partenaires sociaux, le 1<sup>er</sup> décembre 2021*

#### Les projets en cours

Dans une étude menée par le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur sur 167 métiers observés, 73 sont qualifiés de métiers en tension forte et 28 en tension élevée, notamment dans l'aide et soins à domicile ou le social, sanitaire et médico-social. Il ne s'agit pas d'un phénomène récent car les tensions sur le marché

du travail dans l'ESS sont en hausse depuis 2015, et les besoins de recrutement se sont intensifiés.

Par ailleurs, le champ de l'ESS va devoir faire face au renouvellement intergénérationnel. Le taux de retrait est de 30,9 % en région Provence-Alpes-Côte d'Azur du fait d'une forte présence de seniors dans la main d'œuvre régionale.

A cela, s'ajoutent les effets des crises économiques et sanitaires qui pourraient bloquer les opportunités d'emplois.

Pour répondre à ces enjeux, l'UDES, soutenue par le Conseil régional de la Région Sud et la Dreets, s'est engagée dans la [réalisation d'un Contrat d'études prospectives \(CEP\)](#).

Il a pour objet d'anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences d'ici 2030, tout en prenant en compte les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques.

L'écriture d'un plan d'actions à partir de ce diagnostic vise à améliorer l'attractivité des métiers de l'ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur.



### Les perspectives

Le plan d'actions guidera les projets de l'UDES dans les prochaines années mais également ceux de ces partenaires et financeurs, à savoir le Conseil régional, la Dreets et l'ERDS.

L'objectif est de pouvoir signer dès 2023 un ADEC (accord de développement de l'emploi et des compétences) régional afin de mettre en œuvre, à destination des employeurs et des salariés de l'ESS de la région, un ensemble d'outils et de démarches concrètes visant à renforcer leur capacité à être

attractifs et proposer des emplois de qualité.

### Les partenaires mobilisés

La Dreets, le Conseil régional et AG2R La Mondiale.

### En Pays de la Loire

### Le cadre d'action de l'ERDS



En mai 2019, l'UDES et les partenaires sociaux (CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC)

réunis au sein de l'ERDS ont initié un CEP dans le but de permettre aux employeurs de l'économie sociale et solidaire de la région d'anticiper les mutations économiques, sociales et environnementales à venir et de pouvoir y faire face.

Ce projet, piloté par l'UDES, s'est inscrit dans le cadre de la Stratégie Régionale de l'ESS en Pays de la Loire (SRESS) et a reçu le soutien financier de la Dreets des Pays de la Loire, du Conseil régional et des trois OPCO de l'ESS (Uniformation, Afdas et Opco Santé). La Chambre Régionale de l'ESS (Cress) et Pôle emploi ont également pris part au projet.

### *La genèse du projet régional*

Ce Contrat d'étude prospective s'est déroulé en trois phases :

1. L'élaboration d'un diagnostic des facteurs d'attractivité et des facteurs de tension des métiers exercés dans les structures de l'ESS, par famille de métiers ;
2. La formulation de scénarii prospectifs à horizon 5 à 10 ans travaillés collectivement ;
3. L'élaboration d'un plan d'actions avec les partenaires mobilisés.

Sur la base de ce travail, trois thèmes centraux ont

été identifiés pour renforcer l'attractivité des métiers exercés dans les structures de l'ESS pour y maintenir et y développer des emplois de qualité :

- La conciliation entre les temps de vie privée et professionnelle comme levier d'attractivité et de maintien des emplois ;
- L'attractivité des métiers en tension dans l'ESS, la consolidation et la mutualisation des emplois ;
- L'accompagnement des parcours des salariés de l'ESS notamment via l'accompagnement du développement de l'alternance.

La crise sanitaire et économique, engendrée par la Covid-19, est intervenue en cours de projet et a, d'autant plus, révélé son importance stratégique, notamment pour la relance des secteurs d'activités et des branches professionnelles que couvre l'ESS tels que l'animation, le sport, la culture, le tourisme social, l'aide à domicile et le médico-social pour ne citer qu'eux.

### Le déploiement du plan d'actions régional

À la suite du CEP, un ADEC a été signé avec l'Etat. Le plan d'actions, élaboré avec les partenaires, autour de la question de l'attractivité des métiers exercés dans les structures de l'ESS, s'inscrit dans le cadre de cet engagement.

Ainsi, en 2021, l'UDES et ses partenaires ont débuté le déploiement sur toute la région des Pays de la Loire de ce plan d'actions, baptisé Avenir(s) Solidaires, qui s'articule en trois axes :

- L'affirmation d'une identité employeur de l'ESS ;
- L'amélioration de l'employabilité des personnes ;
- Le soutien aux emplois et aux projets en développement dans l'ESS.

Ce plan d'actions se décline en sept actions :

1. Accompagner les structures à évaluer l'impact social de leur activité grâce à l'outil de mesure

VALOR'ESS développé par l'UDES ([découvrir le bilan régional de cette action](#)) ;

2. Faciliter le transfert d'innovations managériales sur la qualité de vie au travail et le management ;
3. Développer un [programme de formations autour des compétences transversales communes à l'ESS](#) à destination des cadres, dirigeants, salariés et membres de la gouvernance ;
4. Promouvoir les métiers à forts enjeux d'attractivité exercés dans l'ESS ([Matinale de l'ESS organisée par l'Apec](#) au cours de laquelle l'UDES est intervenue le 27 janvier 2022) ou encore Les [Midis de l'emploi et de la formation](#) en lien avec la Préfecture des Pays de la Loire, le MEDEF, la Cpmc, l'U2P et la Frsea : un format court de 30 minutes pour mettre en lumière un dispositif des services de l'Etat ou une action en faveur de l'emploi à travers le témoignage d'un employeur et échanger avec les participants ;
5. Valoriser et développer l'apprentissage auprès des employeurs de l'ESS (visionner le [replay des Rencontres de l'apprentissage](#) organisées le 26 novembre 2021) ;
6. Créer une cellule d'appui économique pour préserver les emplois et les structures de l'ESS (lire [l'article sur l'atelier participatif](#) co-organisé avec la Cress le 19 octobre 2021) ;
7. Fédérer les partenaires, les employeurs de l'ESS et les porteurs de projet au sein d'un espace convivial propice aux rencontres et aux partages dans le but de soutenir les activités de l'ESS et de contribuer au développement local du territoire : découvrez Le [Club Employeurs de l'ESS](#).



**Numérique, management, communication... Faites monter vos salariés en compétences !**



Le budget de ce plan d'actions, pour 2021-2023, est de près de 320 000 euros. L'UDES continue de s'ouvrir à de nouveaux partenariats afin de poursuivre la mise en œuvre d'Avenir(s) Solidaires jusqu'à 2024.

### Les projets en cours

En 2022, l'UDES a poursuivi le déploiement des actions de formations à destination des salariés, cadres et employeurs de l'ESS en Pays de la Loire.

Trois de formations ont été réalisées auprès de 22 bénéficiaires : deux sessions « Améliorer la qualité de son management » et une session « Développer une stratégie de communication à l'aide d'outils numériques ».

Les sessions de formations ont été réalisées par La Boussole et Les Ecosolies.

Parmi les stagiaires, on identifie un nombre majoritaire de salariés de fonction cadre en adéquation avec le public visé par les formations. 80% des participants appartenaient à une structure de moins de 50 salariés, et 41% de moins de 10 salariés. [Téléchargez le catalogue de formations.](#)

### Les perspectives

En 2023, l'UDES poursuivra ses actions de formations à des salariés, cadres et dirigeants de l'ESS. Un bilan global sera fait en lien avec la Dreets, les OPCO et les partenaires, afin d'évaluer les poursuites possibles.

L'UDES associera les OS à la rencontre régionale pour la transition écologique des structures de l'ESS, dans le cadre d'une table ronde : « Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ».

### Les partenaires mobilisés

Les partenaires du projet, au-delà des partenaires sociaux, sont : la Dreets, le Conseil régional, Uniformalion, Afdas, Opco Santé, la Cress, Pôle Emploi, la Banque des Territoires, l'Aract, France Active, le Cnam des Pays de la Loire, les Ecosolies, Open Lande, le réseau des MFR et l'organisme de formation La Boussole.



### PERSPECTIVES 2023

En 2023, les ERDS entreront dans une nouvelle phase, celle de la consolidation.

Pour les ERDS créés avant 2022, l'année 2023 celle de la poursuite des projets engagés. Les ERDS de Bretagne, Grand Est, Hauts-de-France et Pays de la Loire auront à renouveler leur feuille de route. L'occasion de faire un bilan des projets réalisés, et de se redonner des perspectives communes pour les prochaines années.

Pour les ERDS d'Auvergne-Rhône-Alpes, de Bourgogne-Franche-Comté, de Provence-Alpes-Côte d'Azur et de Normandie, l'année 2023 verra l'aboutissement des projets engagés, respectivement sur les enjeux du numérique, de la sensibilisation au dialogue social, du Contrat d'étude prospective et d'un accompagnement des salariés et des cadres aux pratiques managériales innovantes.

En 2023, les quatre ERDS créés en 2022 (Centre-Val de Loire, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie) atteindront leur rythme de croisière et commenceront à déployer leurs projets sur les territoires.

Au cours des prochains mois, un travail se poursuivra pour renforcer plus encore les ERDS et notamment, via une évaluation de leur déploiement en Outre-mer (Guyane, Martinique, Guadeloupe et La Réunion), ainsi qu'en Corse.

Enfin, les ERDS continueront de maintenir partout une forte dynamique pour faire vivre un dialogue social territorial de projets dans l'économie sociale et solidaire. Ce travail sera fait en lien avec la feuille de route 2022-2024 du Groupe de dialogue social (GDS), animé par l'UDES, en partenariat avec les organisations syndicales.

Merci à l'ensemble des parties prenantes mobilisées dans les ERDS !



**GROUPE DE DIALOGUE SOCIAL**  
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

## ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

ILS SONT MEMBRES  
DES ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL

