

ÎLE-DE-FRANCE

TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE : LANCEMENT D'UN CONTRAT D'ÉTUDE PROSPECTIVE

L'espace régional de dialogue social (ERDS) de l'économie sociale et solidaire lance une étude prospective en partenariat avec la Driets* en Ile-de-France. Les partenaires sociaux et l'État souhaitent en dégager les impacts et interactions des transitions numériques et écologiques dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire.

David Anglaret, responsable du service développement des compétences à la Driets, et **Henri Borentin**, délégué régional de l'UDES nous décrivent le projet.



David Anglaret



Henri Borentin

Pouvez-vous nous expliquer en quoi cette étude va consister et pourquoi elle est importante ?

Henri Borentin | L'objectif premier est de permettre aux entreprises de l'ESS de mieux anticiper les conséquences simultanées, parfois contradictoires, des transitions écologiques et numériques et d'identifier les besoins de compétences liées aux évolutions en cours. Cette étude prospective est importante pour l'UDES car elle va traiter le sujet des

transitions actuelles et notamment les impacts au sein des entreprises sur les questions de relations de travail et de la fonction employeur. Elle devra aussi nous amener à nous interroger sur la réalité du modèle socio-économiques de l'ESS au regard de ces transitions.

David Anglaret | Dans le cadre de ce contrat d'étude prospective (CEP), plusieurs scénarios nous permettront de visualiser différentes hypothèses en matière d'évolution des métiers et des compétences.

En Île-de-France, l'ESS emploie plus de 388 700 salariés soit 7,1 % du total des salariés de la région, répartis au sein de 26 300 entreprises. Notre intérêt est d'accompagner le secteur dans cette ambition, à un moment où les engagements de tous doivent concilier le développement des usages numériques et la maîtrise de l'empreinte environnementale. À l'issue de ce travail, nous disposerons d'un projet de plan d'actions pour accompagner sur le terrain le développement des compétences et de l'emploi et d'en tirer collectivement des expériences utiles à d'autres secteurs.

L'ERDS, composé des organisations syndicales de salariés et de l'UDES, a été lancé en mai 2022 en Île-de-France. En quoi le dialogue social peut-il accompagner les transitions écologique et numérique ?

Henri Borentin | Dans le cadre de l'ERDS, nous portons un dialogue social de projet, de co-construction



de réponses stables, durables et justes pour les salariés et les dirigeants. Il ne peut y avoir d'évolutions en matière de compétences, de pratiques, d'organisation du travail dans une entreprise, s'il n'y a pas un dialogue social préalable. Par exemple, le développement de la culture de la mobilité douce dans les entreprises de l'ESS pourrait être une alternative, toutefois l'enjeu de la mobilité reste complexe particulièrement pour certains secteurs comme celui de l'aide à domicile, et notamment en Île-de-France. En effet, l'organisation atypique des espaces urbains et ruraux, ainsi que la notion d'emploi local, engendrent un nombre important de travailleurs pendulaires d'un département à l'autre et d'importants flux entre la petite et la grande couronne. À savoir, sur les 26 300 entreprises de l'ESS de la région près de 12 000, soit un peu moins de la moitié, sont concentrées dans Paris intra-muros.

David Anglaret | Le dialogue est un élément de performance économique

qui place les représentants des salariés et des employeurs au centre de la négociation collective et de la discussion dans l'entreprise. La mesure des conséquences de ces transitions mérite d'être faite dans un cadre paritaire, en cohérence avec les valeurs qui animent l'ESS. Le dialogue social est un gage supplémentaire de réussite pour faire converger la vision du changement et ensuite envisager un plan d'actions global et pouvant s'adapter au sein de chaque entreprise de l'ESS.

Plus largement, quels ont été les enjeux de la rentrée 2023 pour les employeurs de l'ESS en Île-de-France ?

Henri Borentin | La rentrée sociale a été assez dense pour les employeurs de l'ESS, car nous devons maintenir nos activités - essentielles sur les territoires - dans un contexte où les entreprises sont soumises à l'inflation, la pénurie de main d'œuvre et la baisse des financements des politiques sociales. De ce fait, il réside

de nombreux enjeux tels qu'un fort besoin d'augmentation des aides pour les entreprises au regard de l'inflation, les effets collatéraux de la crise sanitaire, encore très présents sur nos entreprises, ou encore les forts défis de recrutements auxquels certains de nos secteurs font face.

Comment l'État peut-il accompagner les employeurs de l'ESS face à ces enjeux ? Y-a-t-il des dispositifs qui mériteraient d'être mieux connus des employeurs ?

David Anglaret | L'État peut accompagner les employeurs via leur opco* en mobilisant la prestation conseil en ressources humaines (PCRH) pour soutenir des entreprises de moins de 250 salariés. La PCRH apporte une solution personnalisée pour améliorer la gestion des ressources humaines et les organisations. Les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), un par département en Île-de-France, vont également à la rencontre des entreprises pour accompagner leurs besoins et cela en agissant avec les autres acteurs sur les territoires.

Sur son site, la Drieets Île-de-France propose des outils utiles à la gestion RH et organisationnelle des entreprises.
<https://idf.drieets.gouv.fr/>
Les-dispositifs-pour-vous-accompagner-dans-la-gestion-RH-et-organisationnelle

*Drieets : Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi et du travail et des solidaires

**opco : opérateur de compétences