

ACT'ESS

ACT'ESS N°6 - NOV. 2021

LE MAGAZINE DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



**QUELLE PLACE POUR LES
TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS
DANS L'ENTREPRISE ?**

**LES JEUNES FACE À LA CRISE :
DES INQUIÉTUDES, DES ATTENTES
ET DES MESURES EXCEPTIONNELLES
DE SOUTIEN**

AG2R LA MONDIALE renforce son engagement auprès de l'Économie Sociale et Solidaire

Acteur historique du secteur de l'économie sociale et solidaire, AG2R LA MONDIALE crée le pôle ESS.

Un pôle paritaire dédié, intégré à la gouvernance du Groupe. Il a pour vocation de représenter et défendre les intérêts de la filière en matière de santé, prévoyance, retraite et engagement sociétal.

Le pôle ESS en chiffres :

- 30 administrateurs dont 15 représentants d'employeurs et 15 représentants de salariés
- 4 conseils paritaires par an

Pour plus d'informations :



<https://www.ag2rlamondiale.fr/pole-ess/>

**culture
branches**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

**PAGE 4
ACTU EN BREF****PAGE 5
REPORTAGE**
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
EXPÉRIMENTÉS**PAGE 9
LE CHIFFRE****PAGE 10
ENTREPRISE**
FINACOOOP**PAGE 12
GRAND ENTRETIEN**
THIERRY BEAUDET**PAGE 14
DOSSIER**
LES JEUNES FACE À LA CRISE :
DES INQUIÉTUDES, DES ATTENTES
ET DES MESURES EXCEPTIONNELLES
DE SOUTIEN**PAGE 20
DATA**
UN AN APRÈS, QUELS IMPACTS
DE LA CRISE COVID-19
SUR LES ASSOCIATIONS ?**PAGE 24
EUROPE**
PASCAL BOLO
DIVERSITY NOW**PAGE 27
ACTU UDES**
RESTITUTION DU LAB'QVT
WEB CONFÉRENCE UDES**PAGE 31
LES ÉCHOS DES RÉGIONS****PAGE 32
ACTUS PARLEMENTAIRES****PAGE 34
GRANDS TÉMOINS**
ÉLISABETH MORENO
FRÉDÉRIC MAILLOT**PAGE 37
PORTRAIT D'EMPLOYEUR**
MARC BULTEZ ET BÉRÉNICE DINET
CATHERINE TOUVREY

ACT'ESS est un magazine édité par l'UDES,
l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
30, boulevard de Reuilly 75012 Paris. Tél : 01 43 41 71 72.
Directeur de la publication : Sébastien Darrigrand
Rédacteur en chef : Agathe Henry
Rédaction : Clément Weill-Raynal, Sébastien Darrigrand,
Agathe Henry, Lucie Morin
Photos issues de Pixabay, Shutterstock et Pexels
Maquette Christophe Durand
Graphisme Deborah Cohen - Latelier design & communication
Impression Graficas Irudi S.L.
Réalisation et régie publicitaire : P.M.S.
17, avenue de Ségur 75007 Paris. Tél : 01 47 05 88 80
Pour toute information, envoyer un mail à udes@udes.fr
Imprimé sur du papier certifié.
Ne pas jeter sur la voie publique.



Hugues Vidor,
Président de l'UDES

Tirer les leçons de la crise sanitaire pour mieux appréhender l'avenir

Dans un contexte d'incertitude économique, malgré des signes encourageants de reprise, l'UDES poursuit son action pour soutenir les entreprises de l'ESS encore en difficulté, notamment les secteurs du sport, du tourisme social et de la culture associative.

Un an et demi après le début de la crise liée à la Covid-19, l'ESS a démontré sa capacité de résilience, qui semble plus importante que le reste de l'économie. Si l'on peut mettre en avant l'ancrage territorial important des activités de l'ESS pour expliquer cette résistance, il faut aussi souligner le rôle joué par les dispositifs de soutien mis en place par le Gouvernement, qui ont permis aux entreprises de se maintenir à flot au plus fort de la crise et de « limiter les dégâts » en matière d'emploi.

L'activité reprend donc mais cette crise et ses conséquences économiques et sociales n'ont pas fini de se faire sentir au sein de la population française. Particulièrement touchés, les jeunes ne cachent pas leurs inquiétudes pour l'avenir. Les pouvoirs publics ont pris la mesure du problème et ont mis en œuvre différentes mesures de soutien dédiées, à travers notamment le dispositif « 1 jeune, 1 solution » et la création du contrat d'engagement.

À l'autre extrémité de la pyramide des âges, les « travailleurs expérimentés » rencontrent, eux aussi de grandes difficultés d'accès à l'emploi et sont particulièrement concernés par le chômage de longue durée. Le maintien dans l'emploi des seniors reste un enjeu central dans une société confrontée au vieillissement de sa population et alors que l'épineuse réforme des retraites reviendra très probablement à l'agenda social à l'issue des prochaines échéances électorales.

Il est d'ailleurs certain que ces sujets seront en bonne place dans les programmes des futurs candidats à l'élection présidentielle.

L'UDES ne manquera pas de prendre part aux débats. Elle sera force de propositions dans le cadre de la campagne au travers d'un Manifeste pour un nouveau Pacte social et continuera de défendre les intérêts et spécificités des entreprises de l'économie sociale et solidaire dans le dialogue économique, social et environnemental. Il est urgent de se donner les moyens d'agir sur ces sujets !



GUIDE MÉTHODOLOGIQUE « ÉVALUER SON IMPACT SOCIAL »

À l'occasion du Mois de l'ESS, l'Avisé dévoile un nouveau guide méthodologique pour permettre aux structures d'initier et de mener une démarche d'évaluation de l'impact social, en mobilisant des outils pratiques et des méthodes adaptées. La plateforme VALOR'ESS, développée par l'UDES, qui vise à initier une démarche de premiers pas de mesure de son impact social, est notamment mise en lumière dans ce guide. Pour consulter l'intégralité du document, rendez-vous sur le site de l'Avisé : avise.org



14^E ÉDITION DU MOIS DE L'ESS

Chaque mois de novembre, le Mois de l'ESS – événement national coordonné par ESS France et piloté en régions par les Chambres régionales de l'ESS (CRESS) – est l'opportunité de découvrir l'ESS et de comprendre ce que cette forme d'économie peut apporter à notre société en pleine transition. Portes ouvertes, conférences-débats, projections, ateliers participatifs... Découvrez toutes les initiatives sur le territoire depuis le site dédié : lemois-ess.org



#SEEPH2021 : UNE SEMAINE POUR FAVORISER LA RENCONTRE ENTRE ENTREPRISES ET DEMANDEURS D'EMPLOI

Sous le Haut Patronage du Parlement européen et du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, la 25^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroulera du 15 au 21 novembre 2021. Un rendez-vous unique entre entreprises, politiques, associations, société civile et demandeurs d'emploi en situation de handicap afin de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle. Partout en France, des événements seront organisés pour promouvoir les actions concrètes pour faciliter le recrutement. Plus d'informations : ladapt.net/la-seeph

LE BAROMÈTRE DE L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL 2021

Depuis 2011, Convergences publie le Baromètre de l'Entrepreneuriat Social qui présente les enjeux clés, les tendances et les bonnes pratiques du secteur de l'entrepreneuriat social en France et à l'international. Cette nouvelle édition intitulée « l'entrepreneuriat social et environnemental, fer de lance de l'économie de demain » présente les résultats du sondage annuel OpinionWay sur la perception de l'entrepreneuriat social en France ainsi que sur l'efficacité et l'accessibilité des mesures prises afin de pouvoir aider le secteur à faire face à la Covid-19. Elle met également en lumière les leviers à activer pour accélérer le développement de l'entrepreneuriat social et environnemental. Cette édition 2021 revient sur le rôle de l'entrepreneuriat social dans la construction d'une économie plus durable et humaine. Plus d'infos sur : convergences.org

Quelle place pour les travailleurs expérimentés dans l'entreprise ?

Alors que le débat sur la réforme des retraites est relancé, plusieurs missions ont entamé un vaste travail de réflexion et de propositions sur l'emploi des « séniors ».



Comment maintenir les séniors dans l'emploi ? Dans quelles conditions peut-on favoriser le vieillissement actif au travail et permettre l'allongement des carrières des travailleurs âgés ? Estimant que les entreprises ne déploient pas suffisamment d'efforts pour retenir leurs salariés en fin de carrière, le Premier ministre Jean Castex a confié à l'automne 2019 une mission de réflexion et de proposition à Sophie Bellon, présidente du conseil d'administration du groupe de services Sodexo, Jean-Manuel Soussan, directeur des ressources humaines de Bouygues Construction et Olivier Mériaux, ancien directeur général adjoint de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). En janvier 2020, ceux-ci ont remis au Gouvernement leur rapport très détaillé - « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » - dans lequel sont présentés 5 axes de travail et 39 propositions. Selon Sophie Bellon « Il y a urgence à agir [...] Il s'agit d'un problème de société complexe et façonné sur une période de temps très longue notamment par les politiques publiques, à rebours des évolutions démographiques et sociologiques ».

Le sujet demeure l'un des grands enjeux de la société française confrontée au vieillissement de la génération du babyboom.

REPORTAGE



Début octobre 2020, la mission d'information sur l'emploi des travailleurs expérimentés de l'Assemblée nationale, présidée par la députée du Nord (UDI) Valérie Six, a rendu à son tour son rapport. Dans ses préconisations, la mission insiste notamment sur la nécessité de « changer les représentations et les stéréotypes associés aux travailleurs expérimentés ». A l'instar des auteurs du rapport Bellon, les membres de la mission estiment que le terme de « senior » a désormais dans le monde du travail une connotation dévalorisante et proposent de le remplacer par celui de « salarié expérimenté » ou de « travailleur expérimenté ».

La situation de ces travailleurs de plus de 55 ans mérite une attention toute particulière, qu'ils soient ou non encore en activité dans l'entreprise. Pour ceux qui perdent leur emploi, l'opportunité de rebondir s'avère un défi particulièrement compliqué. « Les travailleurs

expérimentés sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue et de très longue durée », constate Valérie Six. « Les allers retours de politiques publiques, qui ont parfois privilégié les pré-retraites ou le chômage long, n'ont pas facilité l'émergence d'une véritable stratégie en faveur des travailleurs expérimentés ». Les membres de la mission ont constaté une surreprésentation des femmes parmi ceux qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite. « La situation des femmes en fin de carrière, bien souvent victimes d'une double-discrimination, montre qu'elles pourraient être les principales bénéficiaires de progrès significatifs en vue d'accéder à de meilleurs emplois et à de meilleures retraites », a estimé la députée du Nord.

Le rapport préconise notamment le renforcement de la formation professionnelle, l'aide à reconversion et à l'entreprenariat des seniors en

recherche d'emploi et de « développer les échanges intergénérationnels », au travers notamment du mentorat et du « tutorat inversé », qui vise à prévenir l'obsolescence des compétences. Le rapport propose aussi de réactiver le « contrat de génération », créé en 2013 sous la présidence de François Hollande avant d'être supprimé en 2017. Ce dispositif consistait en une aide financière de l'État pour les entreprises embauchant un salarié de moins de 26 ans, tout en conservant un salarié de 57 ans ou plus. « Beaucoup de personnes auditionnées ont considéré que c'était une bonne idée mais qui avait été mal exécutée », a indiqué Stéphane Viry, député (LR) des Vosges et rapporteur de la mission.

La place des travailleurs expérimentés dans l'entreprise demeure l'un des grands enjeux du moment alors que le débat sur la réforme des retraites sera un sujet incontournable de la campagne présidentielle. En l'absence de solutions pour favoriser l'emploi des seniors, le recul de l'âge légal pourrait en effet induire le risque d'un basculement dans l'inactivité ou le chômage, de nombre de travailleurs en fin de carrière. « Tous les plans seniors qui ont pu jadis être esquissés par les gouvernements précédaient une réforme des retraites », a rappelé Stéphane Viry, avant de conclure : « C'est parce que la France a besoin de ces travailleurs expérimentés, que la France aura besoin d'un plan national, fédérateur, ambitieux, concerté avec les partenaires sociaux ».

Il y a 2 ans, le rapport Bellon constatait déjà l'urgence du problème. Dans le privé, un actif sur deux qui part en retraite n'est déjà plus en emploi, parce qu'il est soit au chômage, en inaptitude, en inactivité... Le taux d'emploi

tombe à 72,1% pour les 55-59 ans et chute à 31% pour la tranche 60-64 ans. À 62 ans, l'âge légal de départ à la retraite, seuls 20% des assurés sont encore en emploi.

Certes, les taux d'activités et d'emploi des séniors en France se sont fortement redressés depuis 15 à 20 ans, notamment grâce aux précédentes réformes rendant possible le maintien des salariés dans l'entreprise jusqu'à 70 ans. Mais il reste faible par rapport à la moyenne de l'Union Européenne et de l'OCDE pour les 60 ans et plus. En outre, ce sont les plus diplômés de cette tranche d'âge qui parviennent en premier lieu à maintenir une activité. L'insertion des séniors est également variable selon les secteurs d'activité économique et les branches professionnelles. La part des plus de 50 ans est plus élevée dans le tertiaire (29,4% en 2018) que dans l'hébergement ou la restauration (20,3%) pour ne retenir que ces exemples. Et quelques soient les secteurs d'activité, une partie non négligeable des séniors connaît des fins de carrières discontinues et problématiques.

Quelles sont donc les options envisagées pour favoriser le « vieillissement actif au travail » et faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs expérimentés ? Alors que le Gouvernement affiche sa volonté de faire travailler les Français plus longtemps et que les entreprises affirment ne pas parvenir à recruter les compétences qu'elles recherchent, les travailleurs expérimentés constituent un potentiel non négligeable. À cet égard, les membres de la mission Bellon se disent « frappés par la prégnance d'un sentiment collectif de fatalisme sur le sujet » qu'ils ont constaté

chez les pouvoirs publics comme au sein des entreprises. Les auteurs du rapport, estiment qu'il faudra accomplir une « véritable révolution culturelle afin de s'extraire de la culture de la sortie précoce et engager une mobilisation sans

« Les membres de la mission ont constaté une surreprésentation des femmes parmi ceux qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite. »

précédent de la main d'œuvre âgée ». Ils soulignent que « seuls les pays qui ont engagé des politiques actives de l'emploi destinées à prévenir la perte de capacité de travail et à adapter le travail à la main d'œuvre vieillissante ont été capables de retenir en emploi leurs salariés âgés ».

Le rapport Bellon dégage 5 pistes et préconise une quarantaine de mesures. Le premier axe est de mieux anticiper l'usure professionnelle en plaçant la problématique du vieillissement au centre de la future réforme de la santé au travail, notamment en favorisant une meilleure synergie entre médecin du travail, médecin traitant et entreprise. Il est également préconisé d'augmenter la part du budget consacrée à la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles en intégrant les actions de prévention dans les accords de branche prévoyance/santé.

Le rapport Bellon propose ainsi de « dynamiser les démarches négociées de prévention en entreprise », en abaissant les seuils déclenchant l'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité. Il suggère également de renforcer l'accompagnement individuel des salariés ayant ouvert des droits à la pénibilité afin d'activer d'avantage



REPORTAGE

le compte professionnel de prévention pour financer des formations longues de reconversion.

Le deuxième axe vise à prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de carrière et à favoriser la transmission des savoirs en renforçant l'investissement en formation à partir de la mi-carrière, en développant l'offre d'accompagnement des projets individuels de formation et en créant un mécanisme d'incitation à utiliser son CPF (compte personnel de formation). L'entretien professionnel biennuel devrait être aussi l'occasion d'aborder la seconde partie de carrière du salarié et de la préparer. Le rapport formule six propositions parmi lesquelles l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés de définir un plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des séniors lorsque la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels n'aboutit pas. Pour les entreprises de dimension moindre, l'obligation serait de renforcer les ressources méthodologiques et d'accompagnement.

S'attacher à faciliter et organiser les mobilités professionnelles lorsqu'elles s'avèrent favorables au maintien en emploi est le troisième axe identifié par le rapport Bellon. Ses auteurs s'appuient sur l'expérience de pays comme la Finlande qui a mis en œuvre des procédures innovantes auprès des salariés en vue de permettre la prolongation de leur emploi ou de leur réemploi au-delà de 55 ans. Afin de favoriser la pluriactivité et les formes d'emplois permettant le maintien dans l'activité, la mission préconise d'organiser le marché du travail des salariés expérimentés au travers de plateformes de services et d'animation territoriales. Elle suggère aussi d'expérimenter dans quelques

bassins d'emploi le relèvement des missions d'intérim à 36 mois pour les salariés de plus de 55 ans. Ce troisième axe se donne également pour objectif de prévenir les risques liés aux transitions professionnelles. Il serait ainsi permis aux salariés des entreprises de moins de 300 personnes de pouvoir bénéficier d'une mobilité volontaire sécurisée, en réponse aux craintes de l'employeur de devoir supporter des coûts si des problématiques de santé venaient limiter les capacités du salarié, voire entraîner son inaptitude.

« La place des travailleurs expérimentés dans l'entreprise demeure l'un des grands enjeux du moment alors que le débat sur la réforme des retraites sera un sujet incontournable de la campagne présidentielle. »

Le quatrième axe propose de favoriser des transitions plus progressives entre « pleine activité » et « pleine retraite » en élargissant l'accès à la retraite progressive dans un cadre simplifié et harmonisé, en rendant le cumul emploi-retraite plus attractif et en favorisant les logiques d'aménagement des fins de carrières. Des propositions notamment sociales et fiscales visent à instaurer une égalité des barèmes des différentes indemnités de rupture. Actuellement, la disparité entre les régimes peut conduire les acteurs à mettre en œuvre des « stratégies de contournement », notamment à l'approche de la retraite. Les auteurs du rapport soulignent les « incohérences » du système actuel qui peut inciter un salarié « à se faire licencier » alors qu'il remplit les conditions d'un départ à la retraite à taux plein. Parmi les autres

propositions : l'expérimentation, au niveau de branches et d'entreprises volontaires, de la mise en œuvre d'un « droit de demander un aménagement raisonnable » de l'organisation du travail, notamment pour les salariés de plus de 50 ans, en fonction de leurs besoins et de leurs contraintes propres.

Enfin le cinquième axe ambitionne de faire évoluer profondément les représentations culturelles liées à l'âge dans le milieu du travail. Pour les auteurs du rapport Bellon, il s'agit là d'un « véritable prérequis au changement ». Cet enjeu transcende l'ensemble des autres leviers sur l'emploi des séniors. Parmi les diverses propositions, la mission propose de mener des travaux de recherche afin d'évaluer l'impact positif de la diversité intergénérationnelle au sein des en-

treprises, à l'instar des travaux comparables menés depuis plusieurs années sur la mixité de genre. Elle suggère également d'encourager la systématisation de critères relatifs à l'inclusion des travailleurs expérimentés et à la dynamique intergénérationnelle dans les « labels diversité ».

Dans leurs conclusions, les auteurs recommandent la mise en place d'une « délégation interministérielle au vieillissement actif » qui serait à même de conduire une stratégie nationale intégrée. Ils suggèrent également d'organiser les « assises du vieillissement actif au travail » ce qui permettrait à l'ensemble des parties prenantes de concevoir et de s'inscrire dans une stratégie nationale coordonnée. Cette suggestion n'a pour le moment pas été concrétisée.



2020, UNE ANNÉE EXCEPTIONNELLE POUR LA FINANCE SOLIDAIRE

L'association FAIR et La Croix ont publié en septembre 2021 la 19^e édition du baromètre de la finance solidaire. Le dossier revient notamment sur les grandes tendances, les enjeux et les initiatives de la finance solidaire en France depuis la crise sanitaire. Au sommaire également, des témoignages centrés sur des initiatives citoyennes illustrant l'impact de cette finance responsable. Consultez le rapport complet sur le site de l'association FAIR : finance-fair.org

42%

DES JEUNES SE DÉCLARENT INQUIETS POUR LEUR AVENIR.

L'Union nationale des missions locales (UNML), en lien avec France Stratégie

et le Céreq, a dévoilé le 1^{er} juillet 2021 son Baromètre des Missions Locales. Pour la 4^e année consécutive, cette enquête permet de suivre l'évolution du moral et des attentes des jeunes, mais aussi d'évaluer le rôle des Missions Locales. Cette enquête révèle que les raisons de l'inquiétude des jeunes concernant leur avenir ne se sont pas estompées depuis juin 2020.

Lors de la précédente édition de ce Baromètre, 75 % des jeunes craignaient de ne pas trouver un emploi à cause de la crise et 36 % déclaraient avoir perdu confiance en eux. Aujourd'hui, les jeunes déclarent que les situations les plus difficiles à vivre sont liées aux difficultés à trouver un emploi (68 %) et à leurs conditions financières (53 %). Sandrine Aboubadra-Pauly, déléguée générale de l'UNML, souligne notamment que « Les Missions Locales ont porté une attention particulière au maintien de l'accompagnement des jeunes durant cette période. Nous avons adapté nos dispositifs et notre accompagnement a fait ses preuves. ». En effet, plus de 7 jeunes sur 10 estiment avoir avancé dans leurs projets et avoir pris confiance en eux grâce à l'accompagnement proposé par leur Mission Locale. Téléchargez la synthèse complète : unml.info



APPEL À CANDIDATURES POUR LA CRÉATION D'ÉPICERIES SOLIDAIRES

L'Association Nationale de Développement des Épiceries Solidaires (ANDES), lauréate de France Relance, intensifie son action et soutient la création de 300 épiceries solidaires sur tout le territoire. Vous souhaitez créer une épicerie solidaire sur votre territoire ? Déposez votre projet et bénéficiez d'un accompagnement à la création et d'un financement d'une partie des investissements nécessaires à l'ouverture de l'épicerie. Candidatez avant la fin de l'année 2021 sur andes-france.com

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ESS

Le Conseil Supérieur de l'Économie Sociale et Solidaire (CSESS) a publié la 2^e édition de son rapport triennal sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS. Si des avancées sont à souligner depuis la publication du premier rapport de 2017, force est de constater que l'évolution en matière d'égalité femmes/hommes est très lente dans l'ESS. La crise sanitaire n'a pas arrangé les choses, bien au contraire. Elle a conduit à une régression en matière d'égalité femmes/hommes. Au-delà de ce constat, le rapport propose un plan d'actions composé de 11 mesures afin de faire évoluer la situation dans les entreprises de l'ESS. Le rapport est disponible sur le site www.ess-france.org

FINACOOOP : un modèle original de SCIC en expertise comptable

Rares sont les cabinets qui se questionnent sur leurs valeurs et sur leurs modes d'entreprendre... En conjuguant finalité sociale et finance, coopérative et coopération, Finacoop est la première société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) d'expertise comptable, juridique et financière, dédiée à l'économie sociale et solidaire et à toute activité d'utilité sociale, culturelle et environnementale.

Riche d'un engagement bénévole et entrepreneurial fort, et tout juste diplômé en expertise comptable, Mathieu Castaings fonde Finacoop en 2015. Son ambition ? Réinventer le contrat social, concevoir de nouveaux rapports d'échange et de propriété, et participer à l'émergence d'un nouveau mode d'entreprendre et de développement économique dans tous les secteurs d'activité.

Plus de 800 structures ont bénéficié de l'expertise de Finacoop

Aujourd'hui basées à Paris, Bordeaux et au Pays Basque, les équipes de Finacoop répondent à des problématiques complexes autour des questions liées à la fiscalité et à l'humain avec notamment les risques psychosociaux et contentieux.

Dans ce contexte, Mathieu Castaings souligne l'avantage d'un modèle qui prône une gouvernance partagée et une lucrativité limitée « À Finacoop, toutes les prises de décision sont collégiales et permettent un partage des responsabilités ».

De quoi porter une approche résolument engagée et collective en ouvrant le capital aux salariés



- experts comptables ou pas - aux clients et aux partenaires de la structure. Cette démarche s'avère être un excellent moyen pour les collaborateurs de faire entendre leur voix, encourage la cohésion d'équipe et la participation active au développement de la structure.

Les perspectives d'expansion

Les prochains grands enjeux de Finacoop sont de recruter, de sensibiliser et de poursuivre l'incubation auprès de cabinets désireux d'imiter ce principe de gouvernance démocratique mais aussi de transition sociale et écologique.

Conscient que les technologies investissent de plus en plus le champ des services aux entreprises, Mathieu Castaings compte profiter de la révolution numérique pour repenser le métier d'expert-comptable, notamment sur les missions de conseil car, d'après lui « le métier évolue vite, il ne faut pas seulement présenter des offres qui consistent à vendre de la saisie comptable mais proposer une valeur ajoutée à ses clients ».

Pour en savoir plus : www.finacoop.fr

AÉSIO MUTUELLE, UNE ENTREPRISE ENGAGÉE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

À L'ORIGINE D'UN CONCEPT VISIONNAIRE : L'ESSisation

QU'EST-CE QUE L'ESSisation ?

n. f. (de ESS, acronyme d'Économie Sociale et Solidaire)

Dynamique de développement et d'influence de l'Économie Sociale et Solidaire dans les secteurs et métiers où elle est traditionnellement peu ou pas présente. L'ESSisation vise à créer les conditions d'une économie plurielle, durablement vertueuse et performante.

“

Nous sommes convaincus que l'ESS et toutes ses parties prenantes ont un rôle à jouer pour transformer les équilibres de notre économie et faire évoluer notre modèle de société.

Cette ambition nous la portons avec les acteurs de l'ESS au titre de partenaire, et nous la traduisons au quotidien en acte, avec fierté, au titre de membre de l'ESS.

”

Patrick Brothier,
Président d'AÉSIO mutuelle.

INVITATION

INNOVATION SOCIALE EN SANTÉ ET DANS LE MÉDICO-SOCIAL : QUELS ENJEUX ET FINANCEMENTS POUR ESSISER LE SECTEUR ?

Mardi 16 novembre 2021 de 9h à 11h
Événement 100 % digital

JE M'INSCRIS



Thierry Beaudet :

« Je souhaite un CESE qui cultive son sens du dialogue, son sens du futur et celui du projet partagé. »



Entretien avec Thierry Beaudet, président du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

La loi organique du 15 janvier 2021 a réformé le CESE. Quelles sont les principales évolutions engendrées par cette loi ?

Cette loi a donné naissance à un nouveau CESE. 175 conseillères et conseillers siègent désormais au CESE, issus du monde de l'entreprise, des syndicats, du monde associatif, des organisations de jeunesse ou encore de la lutte pour la préservation de l'environnement. Les acteurs de l'ESS y prennent toute leur place. De nouvelles organisations sont représentées faisant de notre Assemblée un miroir plus complet de la pluralité des acteurs qui agissent au quotidien dans la société. Je pense aux acteurs de l'économie nouvelle et du digital, ou à ceux qui agissent pour l'inclusion dans les quartiers défavorisés. La loi a aussi profondément modifié les missions du CESE. Elle l'a conforté comme assemblée de la société civile organisée tout en lui donnant la possibilité d'enrichir ses travaux de la participation du public pour devenir le carrefour de la consultation citoyenne. Les modalités de la participation

citoyenne sont plurielles et sont à définir en fonction des problématiques qui seront abordées. Elle peut prendre la forme de grandes consultations en ligne ou de conventions citoyennes comme la Convention Citoyenne pour le Climat. Le CESE pourra associer à ses travaux des citoyens tirés au sort qui travailleront aux côtés des conseillers.ères sur certains avis. La loi facilite la possibilité pour de saisir le CESE par voie de pétition, dès 150 000 signatures et dès l'âge de 16 ans. Ces outils sont autant de façons d'augmenter la compréhension des enjeux sur lesquels nous travaillons. Je suis convaincu de la valeur ajoutée qu'apportera à nos travaux l'alliance de l'expertise technique, de l'expérience de terrain des organisations, et du vécu des individus.

Comment allez-vous décliner votre feuille de route dans un contexte de crise sanitaire et sociale ? Et quelles sont les priorités de votre mandature ?

Nous sommes au lendemain d'une crise qui a vu s'accroître les inégalités en paupérisant les plus fragiles. Les rêves d'un « monde d'après » plus juste et plus vert ont laissé place à une certaine forme de lassitude, d'amertume,

et d'inquiétude sur la dette que nous laisserons peser sur les prochaines générations. À cela s'ajoute l'urgence d'agir pour anticiper et préparer les transitions qui s'imposent, notamment écologique, pour qu'elles constituent des opportunités et non des facteurs d'inégalités ou de repli. Je crois au rôle incontournable de la société civile pour accompagner les évolutions nécessaires, pour trouver les voies de passages vers des solutions acceptables et applicables. Pour être efficaces les réformes doivent être pensées avec ceux qui sont à la fois les sujets et les acteurs de leur mise en œuvre. La feuille de route que j'ai voulue pour le CESE est celle de l'efficacité et de l'utilité.

« Il nous faut nous projeter [...] pour peser davantage dans le débat public et jouer pleinement notre rôle de conseil et d'influence dans la construction des politiques publiques. »

Je souhaite un CESE qui cultive son sens du dialogue, son sens du futur et celui du projet partagé. Il nous faut nous projeter, en nous saisissant des bons sujets, c'est-à-dire ceux qui font l'avenir,

pour peser davantage dans le débat public et jouer pleinement notre rôle de conseil et d'influence dans la construction des politiques publiques.

1^{ère} personnalité issue de l'ESS à la tête de la 3^e Assemblée constitutionnelle de la République, quels sont vos engagements pour agir pour une société plus inclusive ?

Comme pour tout parcours dans l'ESS, j'ai cherché à concilier le social, l'économique et le démocratique. C'est exactement ce à quoi doit s'attacher le CESE. Nous ne pourrions faire avancer notre société et relever les grands défis

de demain sans assurer d'abord une place à chacun. Ce sera d'ailleurs un axe fort des orientations stratégiques de notre nouvelle Assemblée. La Conférence des Enjeux qui a réuni les responsables des organisations représentées au CESE a clôturé un travail de réflexion entamé avec les

conseillers.ères dès le début de la mandature pour identifier les défis à relever à l'horizon d'une génération. Parmi les sujets retenus figurent les enjeux des résiliences, c'est-à-dire la nécessité d'œuvrer pour une société plus inclusive à même de prévenir les fractures et recréer le lien indispensable au vivre ensemble. La manière d'entreprendre des associations, des coopératives, des mutuelles, des fondations, montre la voie. Elles cherchent à concilier le développement économique et l'équité sociale. Alors que partout nous observons des acteurs politiques qui cherchent à s'opposer pour se distinguer, ici au CESE nous avons le souci de la convergence des points de vues, nous sommes le lieu d'où peut naître un éclairage nouveau pour des politiques publiques utiles.



LES JEUNES FACE À LA CRISE : DES INQUIÉTUDES, DES ATTENTES ET DES MESURES EXCEPTIONNELLES DE SOUTIEN

Alors que la lutte contre le chômage des jeunes demeure une priorité, le Gouvernement tente de renforcer les dispositifs existants avec des mesures innovantes. L'amélioration de leur situation passe par la poursuite d'un important travail d'information, de communication, de formation et d'accompagnement.





« 1 JEUNE, 1 SOLUTION », UN PLAN EN MUTATION POUR LA BATAILLE DE L'EMPLOI

Après plus d'un an d'existence le dispositif gouvernemental doit être complété par d'autres mesures. Après l'abandon du revenu d'engagement, le Gouvernement pourrait choisir d'étendre la Garantie jeunes.

Lancé en juillet 2020, le plan « 1 jeune, 1 solution » a soufflé cet été sa première bougie. Avec plus de 9 milliards d'euros engagés, cette initiative du Gouvernement vise à ne laisser aucun jeune sur le bord de la route. Outre l'accès au monde du travail, ce plan ambitionne de simplifier l'accès des jeunes à des formations ou à des missions d'utilité sociale et à accompagner ceux qui sont éloignés de l'emploi grâce à des parcours d'insertion sur mesure. La plateforme en ligne lancée par le ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion propose des milliers d'offres d'emplois et d'alternance sélectionnées par Pôle emploi, présente des solutions pour créer une entreprise, détaille les aides dont les jeunes de moins de 30 ans peuvent bénéficier...

En un an, plus de 330 000 offres d'emplois ont été publiées. Des mesures visant à favoriser l'embauche des jeunes par des compensations de charges et par une aide exceptionnelle pour les employeurs d'alternants ont été mises en place. La Garantie jeunes a été étendue à 200 000 bénéficiaires avec une indemnité de 497 € par mois. 100 000 missions supplémentaires

de service civique ont été proposées et une aide exceptionnelle a été accordée aux jeunes diplômés inscrits à Pôle emploi qui étaient boursiers l'année précédente.

Le plan, érigé en priorité nationale par le président de la République, a bien fonctionné et « a rempli sa mission pour sa 1^{ère} année », a estimé la ministre du Travail, Elisabeth Borne, lors de la présentation début juillet de ce bilan. 1^{er} constat gouvernemental, les mesures « sans précédent » ont permis d'ériger une digue efficace face à la violence de la crise, à ses répercussions économiques et sociales et de sécuriser la situation de toute une génération que certains annonçaient déjà comme « sacrifiée ». Plus de 2 millions de jeunes qui subissent des freins à l'embauche ont pu bénéficier d'une des nombreuses aides instituées par le plan.

Parmi les indicateurs encourageants, le bon niveau de recrutement : environ 1,8 millions de jeunes ont décroché un CDI ou un CDD de plus de 3 mois entre août 2020 et mai 2021. On peut souligner l'impulsion donnée par l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ), dont ont bénéficié 520 000 entreprises.



Cette prime, qui pouvait monter jusqu'à 4 000 €, concernait toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou CDD de 3 mois pour un salaire inférieur à 2 fois la valeur du SMIC. On estime qu'un quart des jeunes éligibles à ce dispositif ont trouvé un emploi avec le concours de l'AEJ qui a pris fin en mai 2021.

Certains chefs d'entreprise ont exprimé le regret que le mécanisme n'ait pas été prolongé. Rue de Grenelle, on laisse entendre que l'aide à l'emploi des jeunes pourrait être réactivée, si nécessaire, en fonction de l'évolution de la crise.

Autre levier du plan, l'apprentissage qui connaît un engouement croissant auprès des jeunes. La prime de 5 000 € pour un mineur et de 8 000 € pour un majeur a été mise en place. 525 600 contrats d'alternance ont été décrochés l'an passé, soit une hausse de 42 % par rapport à 2019. Les derniers chiffres de l'apprentissage des principaux Opco de l'ESS sont également encourageant. D'après l'Opco Santé, 3 300 contrats d'apprentissage ont été signés en 2019 et 7 200 en 2020. L'Opco de la Cohésion sociale Uniformation comptabilise 3 200 contrats signés en 2019 et 8 500

en 2020. Les contrats ont plus que doublé sur le périmètre de ces Opco entre 2019 et 2020. La tendance 2021 est donc très favorable.

L'apprentissage est de plus en plus prisé par les jeunes dans tous les secteurs de la vie économique. La raison de cette adhésion est simple : la perspective d'un emploi durable à l'issue de la période de formation. 62% des jeunes sortis d'apprentissage en 2019 avaient trouvé un travail 6 mois après la fin de leur contrat en alternance. En un an, 90 800 jeunes de moins de 30 ans ont bénéficié d'une formation dans un des secteurs stratégiques ciblé par le plan de relance, 28 000 dans le secteur du numérique et 24 000 dans le social, le soin et la santé.

Le plan jeunes a également permis d'accompagner plus de 800 000 personnes dans des parcours d'insertion individualisés, « un résultat sans précédent », se félicite Brigitte Klinkert la ministre déléguée à l'Insertion. 380 000 jeunes ont bénéficié d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea). Ce programme établi entre la mission locale et le jeune est défini après un diagnostic personnalisé permettant de définir les projets et les compétences de chaque jeune. Le parcours consiste en des phases d'accompagnement successives, soit en situation professionnelles soit dans le cadre d'autres actions, qu'elles soient ou non portées par des organismes. Une allocation mensuelle pouvant aller jusqu'à 497 € peut être versée en fonction de la situation du bénéficiaire. 200 000 autres jeunes ont été suivis par Pôle emploi dans le cadre d'un accompagnement intensif des jeunes (AIJ). D'une durée de 3 à 6 mois, ce dispositif a pour objectif d'aider

les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans à trouver ou retrouver plus rapidement un travail. 121 000 se sont vus accorder la Garantie jeunes qui accompagne les jeunes entre 16 et 25 ans en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation. Il faut aussi ajouter le suivi de 40 000 jeunes par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), 15 000 par les écoles de la 2^e chance et 3 500 par les établissements pour l'insertion dans l'emploi (Epide).

Le Contrat d'Engagement Jeune lancé dès janvier 2022

Au ministère du Travail, on fait valoir que la progression du chômage des jeunes de 6% entre décembre 2019 et mai 2021 est un chiffre encourageant alors qu'il avait bondi de 30% pendant la crise de 2008. Concernant le projet de budget 2022, l'ambition affichée du Gouvernement est de poursuivre « avec la même intensité » le soutien aux plus exposés à la crise. C'est dans cette optique qu'Emmanuel Macron a annoncé le 2 novembre le lancement du Contrat Engagement Jeune (CEJ). Ce dispositif proposera aux moins de 26 ans sans formation ni emploi une allocation allant jusqu'à 500 € par mois. En échange, le bénéficiaire s'engagera à suivre une formation ou un accompagnement organisés sur un emploi du temps de 15 à 20 heures hebdomadaires. Cette allocation sera versée « sous condition de revenus, d'assiduité et d'acceptation des différentes offres d'activité faites », a souligné le chef de l'État. Cette nouvelle mesure prend le relais de la Garantie jeunes, dont l'efficacité a été amplement reconnue et devrait concerner chaque année « au moins 400 000 jeunes » de 16 à 25 ans. Pendant plusieurs semaines, le jeune sera suivi par un conseiller qui aura à sa disposition de multiples

outils pour lui assurer un parcours personnalisé.

« L'essentiel est de mettre en place un dispositif qui permette aux jeunes de s'engager en échange d'une contrepartie, rappelait Stéphane Valli, président de l'Union nationale des missions locales (UNML), quelques jours avant la présentation du CEJ par le président de la République. Quelle que soit son appellation, notre objectif est que la Garantie jeunes telle qu'elle est définie soit reconduite et étendue car elle a fait la preuve de son efficacité. Il faut s'occuper de ces jeunes dont on sait qu'ils ne sont pas employables à court terme, pour toutes sortes de raisons : problèmes de logement, de transports, manque de formation... Cela représente environ 150 000 personnes, en plus de ceux qui sont déjà suivis dans le cadre de la Garantie jeunes ». « Il faut qu'ils bénéficient d'un accompagnement intensif, assuré soit par les missions locales soit par Pôle Emploi.

« Si 1 Jeune 1 solution est un succès et que la reprise est très dynamique, accéder à l'emploi reste un parcours du combattant pour certains jeunes. C'est pour répondre aux besoins de ces jeunes les plus en difficulté que nous créons le CEJ », a expliqué la ministre du Travail Elisabeth Borne. « La finalité du Contrat Engagement Jeune est de réussir ce passage de l'accompagnement vers l'activité et de l'activité vers l'emploi », a souligné le Premier ministre Jean Castex. Le non-respect des engagements prévus par le CEJ ou encore le refus injustifié de prendre un emploi entraîneront la rupture du contrat et donc du versement de l'allocation ». Selon les indications du chef du Gouvernement, le dispositif entrera en vigueur à titre de préfiguration en janvier puis il se déploiera à partir de mars 2022.

JEUNES DANS LA CRISE : DES INQUIÉTUDES ET DES ATTENTES

Parmi les premiers touchés par les effets de la crise sanitaire, les jeunes sont partagés entre l'angoisse du chômage et l'espoir de trouver un travail en phase avec les enjeux actuels.

Selon une note du Conseil d'analyse économique, la crise a pesé deux fois plus sur le revenu des jeunes Français âgés de 20 à 25 ans, qu'ils soient étudiants ou en emploi. D'août à décembre 2020, ce revenu a décroché de 5 à 10%, selon les situations, par rapport à la même période en 2019. Une baisse qui s'explique en partie par des raisons structurelles. Cette tranche d'âge joue bien souvent le rôle de variable d'ajustement sur le marché du travail. Les jeunes occupent souvent des emplois plus précaires et moins qualifiés qui se sont trouvés plus impactés par la crise de la Covid-19. Globalement, ils ont été moins protégés par l'ensemble du système de transfert et d'assurance sociale mis en place par les pouvoirs publics. S'ajoute à cela que les moins de 25 ans ont moins d'expériences professionnelles et donc moins d'opportunités de bénéficier des droits au chômage et de certaines aides d'État.

Plus préoccupante encore est la situation de ceux qui ne sont ni étudiants, ni en situation d'emploi ou de formation, les NEET - Neither in employment nor in education or training - dont la dénomination s'est généralisée. En 2019, cette catégorie sinistrée comptait, selon les derniers chiffres de l'Insee, 1,5 millions de jeunes entre 15 et 29 ans

soit 12,9% des personnes appartenant à cette tranche d'âge. Pour 2020, ce pourcentage en augmentation est estimé à 13,5%. Selon l'Insee, près de la moitié (47%) de ces jeunes sont inscrits au chômage, un tiers (33%) ne recherche pas d'emploi pour des raisons diverses (problèmes de santé, contraintes familiales...) et 20% souhaiteraient travailler mais ne remplissent pas les critères de disponibilité ou de recherche d'emploi pour être considérés comme chômeurs.

Reste l'ensemble des jeunes qui ne sont pas répertoriés dans la catégorie des NEET. La moitié (51%) a un emploi et l'autre moitié poursuit ses études initiales (43%) ou a repris un cursus de formation (6%). Mais les attentes de toute cette génération n'en sont pas moins grandes.

Des jeunes en quête de sens

Un sondage d'OpinionWay publié en février 2020 pour le salon des entrepreneurs, fournissait déjà de précieuses indications sur la manière dont la Génération Z (personnes nées entre 1995 et 2010) appréhende le monde du travail. Pour cette génération la « quête du sens » est un critère essentiel dans la recherche d'un emploi.

95% d'entre eux la jugent importante, voire prioritaire. Plus d'un jeune sur deux (57%) se déclare prêt à accepter un travail relativement mal payé s'il a du sens. Si cette notion « d'intérêt » dans le travail se conjugue avec des aspirations individuelles et des conceptions personnelles, plusieurs grandes tendances se dégagent néanmoins de cette étude. 49% des étudiants évoquent avant tout un souhait d'épanouissement personnel dans leur travail et 43% considèrent primordial que ce travail soit utile à la société. La lutte contre la pauvreté, la préservation de la planète et de l'environnement, l'accès au savoir et l'importance de la transmission sont les priorités les plus fréquemment citées par les jeunes interrogés. Reste que ces nobles ambitions sont tempérées par un pessimisme relatif et un sentiment de désillusion partagés par un grand nombre d'entre eux. Cette quête de sens peine à se déployer dans une situation économique et sociale toujours marquée par le chômage. L'enjeu majeur pour nombre de jeunes est de trouver avant tout un emploi stable. En outre, 50% ne croient guère que les entreprises soient capables de leur apporter un travail qui ait du sens. Selon eux, seul l'individu peut réellement parvenir à cet objectif à travers le projet personnel qu'il entreprend. À cet égard, 74% des étudiants





déclare avoir l'intention de créer son entreprise ou de se mettre à son compte.

Une inquiétude accentuée par la crise sanitaire

La crainte de voir émerger une « génération sacrifiée » a été confirmée dans un nouveau sondage réalisé en avril 2021 sur l'état d'esprit des jeunes Français après une année de crise sanitaire dont les conséquences ont été aussi économiques, sociales et culturelles. Cette étude réalisée par l'IFOP pour le dispositif régional d'insertion Avenir des Jeunes se penche également sur leurs attentes en matière d'aides. On apprend notamment que la jeunesse fait preuve d'une certaine résilience. 58% des jeunes déclarent bien vivre la période de crise contre 42% qui la vivent mal. Cette tendance doit bien sûr être nuancée. Une large majorité (60%) assure avoir « bien » supporté les répercussions sur son activité professionnelle et sur son pouvoir d'achat. En revanche, 60% des étudiants ont mal vécu les répercussions sur leurs études. Près des deux tiers (64%) confessent aussi une difficulté accrue à se projeter dans l'avenir tant sur le plan personnel que professionnel. L'isolement social, le fait de ne pouvoir sortir et de voyager, a été vécu difficilement par une large majorité.

Les conséquences de cette crise ne sont pas ressenties avec la même intensité pour les femmes et les hommes. La situation des jeunes femmes apparaît comme plus difficile que celle des hommes. Près d'un tiers d'entre elles ont le sentiment que la situation actuelle a impacté de manière très négative leur capacité à se projeter dans l'avenir. Seuls 18% des jeunes hommes partagent cette appréhension. D'une manière générale les hommes sont plus confiants que les femmes (59% contre 46%). Pareillement, 31% des jeunes femmes affirment vivre très mal les conséquences de la crise sanitaire sur leur isolement social, contre 20% seulement chez les hommes de la même tranche d'âge. Cette confiance en l'avenir varie également en fonction du niveau de diplôme des sondés. 63% des diplômés du supérieur envisagent sereinement leur avenir, contre 49% chez les titulaires d'un BAC et 44% pour ceux du niveau BEPC ou sans diplôme. Les apprentis et jeunes en emploi ont davantage confiance en l'avenir que les étudiants et les NEET. Enfin, l'enquête montre que 75% des jeunes de 16 à 28 ans comptent sur eux-mêmes et leur entourage familial pour les aider à trouver une solution, davantage que sur les entreprises, les associations et les pouvoirs publics.

Une connaissance imparfaite des mécanismes d'aides

Les résultats de l'enquête démontrent également qu'un important travail d'information et de communication doit être poursuivi auprès des jeunes. L'immense majorité (80%) a entendu parler des repas à 1€ servis dans les CROUS. Tous les étudiants peuvent bénéficier des deux repas par jour à ce tarif au sein des restaurants universitaires. Ils sont encore 69% à connaître l'existence


d'un système de versement d'allocations et d'aide d'urgence. En revanche, seule une moitié des jeunes interrogés connaissent la plateforme « 1 jeune 1 solution ». Ils ne sont qu'un tiers (33%) à avoir entendu parler du dispositif « 1 jeune 1 mentor » qui organise la mise en relation de 100 000 jeunes avec des adultes volontaires pour les aider dans leurs parcours. La montée en puissance de ce programme prévoit d'atteindre le nombre de 200 000 bénéficiaires en 2022. Le nombre de ceux qui ont bénéficié de ces dispositifs indique la mesure des enjeux : Un jeune sur deux déclare n'avoir reçu aucune aide, 12% ont bénéficié de collectes alimentaires ou de dons de nourriture, 10% ont perçu des aides au logement et 6% des aides financières telles que les bourses.


Quelles solutions pour leur venir en aide ? Les intéressés privilégient en 1^{er} lieu le soutien psychologique et les aides d'urgence destinées à maintenir le pouvoir d'achat. Viennent ensuite les subventions des frais d'études, l'aide à la recherche d'emplois et à l'obtention de stages. Les jeunes expriment aussi le souhait d'être assistés dans la définition de leur projet professionnel ou d'un projet de formation. Après presque 2 ans de crise, près d'un quart des jeunes Français se déclarent inquiets, notamment pour leur propre avenir (25%). Dans cette incertitude, ces chiffres semblent témoigner d'un potentiel de résilience et d'une disponibilité des jeunes générations aux solutions innovantes. Ils demeurent, pour une large part, confiants dans leurs capacités individuelles et collectives à surmonter les difficultés. Ils ne sont d'ailleurs que 4% à se dire résignés sur leur situation personnelle, et 13% sur l'avenir de la société française. Autant dire que le pire, n'est jamais sûr et que des solutions existent.


UN AN APRÈS, QUELS COVID-19 SUR LES

UNE CRISE AVEC UN FORT IMPACT SUR LES FINANCES DES ASSOCIATIONS

 **76%** des associations déclarent subir les effets de la crise.

62%  **100%**
évoquent une perte de revenus d'activité (+11 points par rapport à 2020)

54%  **100%**
déclarent une baisse des cotisations (+27 points par rapport à 2020)

18%  **100%**
indiquent une hausse des coûts (+6 points par rapport à 2020)

UNE REPRISE D'ACTIVITÉ PROGRESSIVE



Plus de la moitié des associations envisagent de nouveaux projets ou une extension de leurs activités d'ici la fin de l'année.



40% des associations sont à l'arrêt



UNE PRIORITÉ : RECRÉER DU LIEN


Les premiers sujets de préoccupation à court terme des associations :

71% 

La capacité à disposer à nouveau de lieux d'accueil pour leurs publics

58% 

La nécessaire adaptation de leurs activités dans la durée

55% 

La reprise des relations avec leurs adhérents

IMPACTS DE LA CRISE DES ASSOCIATIONS ?

L'AIDE DES POUVOIRS PUBLICS SOLLICITÉE

48%

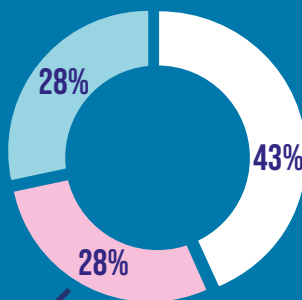


Des associations employeuses déclarent avoir activé une ou plusieurs solutions financières proposées par les pouvoirs publics.



LE REPORT D'ÉCHÉANCES
SOCIALES ET FISCALES

DES AIDES
SECTORIELLES
DE L'ÉTAT : ANS, CULTURE,
FDVA, TOURISME ...



LE FONDS
DE SOLIDARITÉ



TOP 3 DES INQUIÉTUDES ET DES BESOINS POUR PRÉPARER DEMAIN

INQUIÉTUDES

67% RETROUVER LE LIEN
AVEC LES ADHÉRENTS

38% REMOBILISER
LES BÉNÉVOLES

36% SITUATION
FINANCIÈRE

BESOINS

35% CONFIRMATION DES
SUBVENTIONS ANNONCÉES

21% AIDE À
LA COMMUNICATION

20% AIDE FINANCIÈRE
EXCEPTIONNELLE

L'OCIRP QUI A RENFORCÉ SON ACCOMPAGNEMENT AUPRÈS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DURANT LA CRISE SANITAIRE, SOUHAITE LE FAIRE SAVOIR.



**ENTRETIEN AVEC
BERTRAND NTEZIRYAYO,**
Responsable du Pôle Haut Degré de Solidarité
et des Relations employeurs, **OCIRP**

L'OCIRP est intervenu activement aux côtés des partenaires sociaux durant la crise sanitaire pour apporter aide et soutien aux salariés fragilisés.

Quels sont les dispositifs mis en place par ce pôle depuis un an ?

Pour rappel, le pôle HDS OCIRP accompagne les partenaires sociaux dans le pilotage des fonds de solidarité de branche. De nouveaux dispositifs ont été mis en place. Parmi ceux-ci nous pouvons en citer trois :

- **La constitution de groupes de parole animés par des psychologues** pour resserrer les liens entre employés,
- **L'attribution d'aides financières exceptionnelles** liées notamment à une baisse de revenu ou à l'augmentation de dépenses de santé,
- **La mise en place de programmes de prévention des risques psycho-sociaux** pour prendre en charge notamment l'épuisement professionnel.

Comment les fonds de solidarité de branche ont-ils démontré leur utilité pendant cette crise sanitaire ?

La crise actuelle est un défi pour nous tous de par son intensité et sa durée. Elle a des répercussions très importantes sur nos vies sur le plan professionnel et privé. Certains secteurs d'activités ont été plus touchés que d'autres, en particulier les secteurs qui ont maintenu les activités en présentiel. Venir en aide aux salariés concernés sur le plan financier ou en termes de services d'accompagnement, c'est tout le sens des fonds de solidarité de branche. Globalement, nous avons constaté une augmentation exponentielle des demandes d'aides financières exceptionnelles

et nous nous efforçons de promouvoir des services adaptés à la situation actuelle.

Pouvez-vous dès à présent dresser un constat des actions engagées depuis un an ?

En réalité, durant cette période de sortie de crise nous essayons de promouvoir les prestations qui étaient déjà financées par les fonds de solidarité de branche avant la crise sanitaire.

Des réflexions sont également menées à l'OCIRP sur la sortie de crise à moyen et à long terme. Pour certaines branches professionnelles, nous essayons de promouvoir des dispositifs d'aide au retour à l'emploi, pour d'autres, ce sont des actions de prévention de type prévention des risques musculo-squelettiques ou prévention des douleurs musculaires.

Quelles sont les perspectives du pôle HDS OCIRP à moyen et à long terme ?

Nous avons eu une année riche en enseignements, en termes de besoins et de retours d'expérience. Nous avons constaté un déficit de communication concernant les prestations dont peuvent bénéficier les salariés, notre mission est donc de leur délivrer une information continue et simplifiée. Nous allons également mené des communications ciblées par thématique pour mieux cibler les prestations adaptées à la situation actuelle.

Enfin, nous sommes entrain de construire un parcours d'accompagnement personnalisé pour permettre aux

LES GROUPES DE PAROLE

Contrairement aux cellules d'écoute téléphonique qui répondent aux demandes individuelles des salariés, les groupes de parole sont constitués à la demande des entreprises, lorsqu'un besoin d'expression collective se fait ressentir.

Animés par des psychologues, ces groupes de parole répondent aux Inquiétudes professionnelles et personnelles liées au télétravail, à la perte de liens entre salariés...

La prise en charge est collective mais l'accompagnement personnel est bien entendu envisagé quand cela s'avère nécessaire. Ces groupes de parole sont soit en présentiel, soit en visioconférence.

salariés victimes d'un aléa de la vie de pouvoir bénéficier de toutes les prestations qui permettront une prise en charge adaptée.

Les fonds de solidarité de branche permettent aux salariés de bénéficier d'un certain nombre de prestations, à nous de le faire savoir et d'être efficient dans le suivi sur le modèle de notre dispositif « Vivre après », afin qu'en 2022 nous arrivions à un processus stabilisé.

DISPOSITIF « VIVRE APRÈS »

Avec Vivre après, l'OCIRP met à la disposition des endeuillés, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins. Ce dispositif rationalise et optimise les aides et permet d'améliorer encore les garanties OCIRP qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement. Les équipes de l'accompagnement social se mobilisent à court, moyen ou long terme auprès des bénéficiaires pour proposer de nombreux services (soutien scolaire, aide à l'orientation, assistance juridique, aide psychologique, aide à domicile en fonction des besoins).

Site : vivreapres.fr



« Mon ambition principale est de porter une vision profondément européenne de l'intérêt général et du service public »

Entretien avec Pascal Bolo, Président de SGI France et SGI Europe.

Vous avez été élu récemment à la présidence de SGI Europe. Quelles sont vos ambitions pour cette organisation ? Quelles sont selon vous les priorités d'action à mener au niveau des services publics et d'intérêt général en Europe ?

Depuis 1961, SGI Europe représente les employeurs de service public et d'intérêt général comme partenaire social européen au niveau inter-sectoriel. En tant que président de cette organisation depuis décembre 2020, mon ambition principale est de porter une vision profondément européenne de l'intérêt général et du service public.

SGI Europe promeut donc un nouveau paradigme des services d'intérêt général en tant que stabilisateurs et fer de lance de la résilience des États membres. Ces services essentiels ne constituent pas des coûts, mais bien des investissements productifs à long terme.

Quelles sont les articulations entre SGI Europe et SGI France ?

SGI France est la section française de SGI Europe. Elle se compose de membres représentatifs d'entreprises et de fédérations d'entreprises françaises dédiées à des missions de service public et d'intérêt général. L'adhésion à SGI France permet

de participer aux travaux de SGI Europe en intégrant des commissions et groupes de travail thématiques. Les membres français peuvent donc contribuer à l'élaboration de la stratégie d'influence de SGI Europe auprès des décideurs européens au plus haut niveau.



En outre, SGI France porte ses propres priorités. Il s'agit ainsi d'optimiser la participation française aux travaux de SGI Europe, de relayer les avis et opinions de SGI Europe auprès des pouvoirs publics, partenaires et médias français, mais aussi de développer des échanges sur l'actualité européenne des services d'intérêt général. Cette articulation est d'autant plus importante avec la perspective de la présidence française de l'Union européenne en 2022.



Dans un contexte de crise mais aussi en vue de la prochaine présidence française de l'Union européenne, quels sont selon vous les grands enjeux du dialogue social européen ?

La présidence française interviendra dans le contexte particulier des retombées socio-économiques de la pandémie. Depuis le déclenchement de la crise, les partenaires sociaux, européens et nationaux, ont démontré leur rôle central dans la résilience sociétale en soutenant les citoyens, entreprises et territoires.

Les enjeux du dialogue social sont multiples à l'aune du nouvel élan que nous souhaitons insuffler au projet européen. Si la transition écologique et le Pacte Vert européen représentent un vivier considérable d'emplois de qualité, celui-ci ne sera ni juste, ni équitable sans négociations entre les partenaires sociaux. La numérisation représente également un levier majeur de transformation au sein des entreprises et est ainsi devenue un enjeu fondamental pour les partenaires sociaux.

#DiversityNow

Une conférence européenne pour inspirer et encourager l'inclusion et la diversité dans les lieux de travail

BRUXEO, la confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises, UNIPSO, la confédération patronale intersectorielle des employeurs du secteur à profit social en Wallonie, et l'UDES, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire en France, ont organisé le 28 septembre 2021 à Bruxelles, la conférence européenne « Vers des lieux de travail plus diversifiés et inclusifs dans les entreprises sociales » en partenariat avec la Commission européenne.

Cet événement était organisé dans le cadre du projet « Diversity Now », porté par les 3 organisations, qui s'intègre dans le programme « Droits, Egalité, Citoyenneté » de l'Union Européenne et bénéficie d'un financement dans le cadre du programme du Fonds Social européen (FSE).

Son objectif : promouvoir la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail, dans les entreprises sociales belges et françaises et plus largement européennes par le biais de la formation et la mise en réseau des managers.

Une conférence pour sensibiliser à la question de l'inclusion et promouvoir les bonnes pratiques

Pourquoi mettre en place une politique de gestion de la diversité dans son entreprise ? Quel rôle la concertation sociale peut-elle jouer ? Qui sont les managers diversité et inclusion ? Quels sont les défis à relever ? Autant de questions qui ont été abordées lors de la journée d'échanges du 28 septembre.



À cette occasion, le directeur général de l'UDES, Sébastien Darrigrand, la Commissaire européenne à l'égalité, Helena Dalli, l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD), des représentant.e.s d'Elisfa, SGI Europe, Centrale Générale - FGTE et UNISOC sont notamment

intervenues pour apporter un éclairage sur la question du dialogue social en tant que levier pour plus de diversité et sur la fonction de manager de la diversité dans les entreprises sociales.

Des success stories d'actions structurantes et impactantes d'entreprises



sociales sur le sujet de la diversité ont également été présentées afin d'inspirer les participants et d'essayer les bonnes pratiques.

Un guide pratique à l'attention des dirigeants d'entreprise

La conférence a également permis de présenter le nouveau guide créé à l'attention des employeurs dans le cadre de ce projet.

Intitulé « Diversité et inclusion au sein des entreprises sociales », il est téléchargeable gratuitement via ce lien : <https://linkd.in/d2eKrxes>

Retrouvez toutes les informations relatives à ce projet sur le site de "Diversity Now" : <https://lnkd.in/dv8ThKSY>

DE QUOI PARLONS-NOUS DANS LE PROJET « DIVERSITY NOW » ?

De diversité. La diversité est l'ensemble de nos facettes visibles et invisibles qui nous rend unique. Un lieu de travail divers est composé d'employés avec des caractéristiques différentes.

Certaines sont visibles, telles que le sexe, l'origine ethnique, l'âge et d'autres le sont moins comme la personnalité, le milieu socio-économique, l'orientation sexuelle ou les convictions politiques et religieuses.

D'inclusion. C'est l'état d'esprit, la volonté et les compétences qui nous permettent de comprendre, valoriser et capitaliser sur toutes les facettes de nos diversités. Un lieu de travail inclusif englobe les différences individuelles en créant un sentiment d'appartenance et de respect pour tous. Chaque employé-e se sent valorisé-e, bienvenu-e, intégré-e et inclus-e au sein du personnel.



Qualité de vie au travail : l'UDES s'engage !

Lancé en 2019 par l'UDES - en partenariat avec l'ANACT et Chorum - le Lab'QVT est une expérimentation menée dans 5 territoires visant à trouver des solutions concrètes aux problématiques liées à la qualité de vie au travail (QVT) et *in fine* à améliorer l'attractivité de l'ESS. Le 12 octobre 2021, l'UDES a organisé une matinée de restitution des différentes expérimentations régionales sous la forme d'un plateau TV à Paris.

Acette occasion, Manuella Pinto, administratrice à l'UDES en charge du développement territorial, a notamment évoqué le paradoxe des métiers de l'ESS, qui répondent aux aspirations des 18-30 ans¹ et qui peinent pourtant à recruter. Elle a dévoilé les champs explorés pendant ces 2 ans d'expérimentations : contenu du travail, modes d'organisation et de management ; causes des difficultés de recrutement et de « turn over » ; gestion des ressources humaines et mise en place d'actions de QVT.

QVT : entre stratégie et équilibres à imaginer

« S'engager dans une démarche QVT c'est déjà nourrir le dialogue social et pour les plus grandes entreprises c'est aussi se mettre en conformité avec la loi » explique Nadia Rahou, chargée de mission département expérimentations et développement outils et méthodes à l'ANACT.

Pour Carole Hellegouarc'h, secrétaire confédérale de la CFDT, les salariés ont toute légitimité pour faire remonter des sujets liés à la QVT « la perception qu'ils ont de la qualité de leur travail affecte nécessairement la qualité du service rendu ». Elle évoque ainsi notamment la question de l'impact des outils numériques sur les missions.

Pour Emmanuel Boutterin, représentant de l'UDES et président de la Commis-

sion Prud'Hommes « [L'ESS] a pris toute la mesure des enjeux liés à la QVT en faisant l'un des points cardinaux des valeurs de la filière. Elle revêt un aspect social évidemment très fort mais aussi côté entreprises, un aspect stratégique et économique ».

Cinq régions, cinq expériences à découvrir !

Les 5 référents régionaux sont intervenus pour présenter les projets menés dans les territoires. Ainsi :

- **Une action collective** sur le thème de l'égalité femmes/hommes a été menée avec l'ARACT en Grand Est
- **Un guide pour aider les employeurs à recruter et fidéliser leurs salariés** a été créé en Bourgogne-Franche-Comté
- **Des sessions de formations dédiées à la QVT** auprès des employeurs de l'ESS ont été organisées en Provence-Alpes-Côte d'azur
- **Une conférence sociale de l'ESS** initiée par les partenaires sociaux a été mise en place en Normandie
- **Un parcours d'accompagnement collectif sur l'égalité professionnelle, la QVT et la santé au travail** auprès des structures de moins de 50 salarié.e.s a été lancé en Bretagne

« L'employabilité » : le marqueur de l'ESS de demain ?

En conclusion, le directeur général de l'UDES, Sébastien Darrigrand, a rappelé l'engagement constant des employeurs

de l'ESS, « la QVT est traitée de manière transverse dans l'ensemble de nos accords que nous signons, celui sur le handicap, sur l'égalité ou plus récemment sur l'accord dans le numérique. »

Pour Fabrice Deschamps, vice-président de Chorum, la prise de responsabilité de l'UDES permet d'enclencher un cercle vertueux d'actions : « Avec l'UDES nous travaillons ensemble pour faire diminuer cette sinistralité et améliorer les conditions de travail des entreprises de l'ESS ».

L'UDES entend faire connaître ses expérimentations pour que les bonnes pratiques « puissent être essayées dans les territoires » a expliqué Manuella Pinto.

« De la même façon que l'on parle d'employabilité, il nous semble pertinent de réfléchir ensemble à ce concept de « l'employeurabilité » afin qu'il devienne un marqueur des employeurs de l'ESS » a conclu Sébastien Darrigrand.



¹ Cf étude UDES/20 minutes/OpinionWay "Le monde et l'entreprise de demain : quelle vision chez les 18-30 ans ?"

Retrouvez le détail des actions menées dans les 5 territoires et l'intégralité de la synthèse sur le site web de l'UDES www.udes.fr

Égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS : comment passer des ambitions aux actes ?

L'UDES a organisé le 21 septembre 2021, au ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance – avec le soutien d'AG2R La Mondiale, du Groupe Apicil et de la Macif – une web conférence sur le thème « Égalité professionnelle femmes / hommes dans l'ESS : des ambitions aux actes ».

À cette occasion experts, employeurs de l'ESS et représentants de branche sont intervenus afin de faire un point de situation dans les secteurs et entreprises de l'ESS mais aussi de s'inspirer de témoignages et de bonnes pratiques participant à l'amélioration de la situation dans les structures.

Elisabeth Moréno, Ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et Olivia Grégoire, Secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale solidaire et responsable, sont également intervenues en ouverture et clôture de la manifestation.



Des inégalités persistantes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente encore aujourd'hui un défi majeur pour les entreprises, dont celles de l'économie sociale et solidaire. Pour preuve, l'écart de salaire entre femmes et hommes est de 24% en France (il est de 23% dans les entreprises de l'ESS).

Hélène Furnon, cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a souligné que la crise avait exacerbé les inégalités entre les femmes et les hommes, ces dernières ayant assumé en grande majorité la charge du travail domestique.

Les entreprises de l'ESS n'échappent pas aux inégalités. Très féminisées – elles comptent 69% de femmes salariées – elles sont marquées par un plafond de verre très présent – seulement 56% de cadres féminins, 45% de femmes membres de conseils d'administration et 37% de femmes présidentes – et une mixité encore difficile dans certains métiers et secteurs.

Marie-Pierre Le Breton, Vice-présidente de l'UDES, a notamment rappelé que plusieurs branches regroupées au sein de l'UDES ont engagé des travaux sur cette thématique afin d'améliorer l'égalité professionnelle dans leurs structures.

Le dialogue social, un levier puissant pour passer à l'action

L'ESS se montre plus volontariste que d'autres secteurs sur la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Sébastien Darrigrand, Directeur général de l'UDES, a ainsi rappelé que l'Union avait négocié et signé en 2015 avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés un accord multiprofessionnel sur le sujet. « Nous comptons une croissance



de 110% des accords d'égalité femmes/hommes dans les entreprises de notre secteur contre 50% seulement dans celles du secteur marchand, dont 5% dans des structures de moins de 50 salariés ».

Des actions pour favoriser la mixité

Plusieurs secteurs de l'ESS sont particulièrement touchés par la non-mixité de leurs métiers. C'est notamment le cas dans l'aide

et les soins à domicile où les femmes représentent 95% des effectifs. D'après Lyse Peyrouset, Directrice de l'ADMR des Dolmens (Ille-et-Vilaine) « En 2015, l'inspection du travail a alerté notre structure sur la question de la diversité. À l'époque, sur cent salariés, nous comptons 2% d'hommes. ». Accompagnée par la DREETS, elle lance alors une réflexion associant un représentant du personnel afin d'attirer plus d'hommes. L'association compte aujourd'hui 7% d'hommes. Si le chemin semble encore long, l'enjeu est identifié et la dynamique enclenchée.

La manifestation s'est terminée sur le témoignage de Catherine Touvrey, Directrice générale d'Harmonie Mutuelle, qui a partagé son expérience et est revenue sur son parcours professionnel et sur ses convictions de femme dirigeante de l'ESS.

Voir le portrait employeur en page 38.

Pour voir les échanges, rendez-vous sur la chaîne YouTube de l'UDES.



Économiquement vertueux, socialement indispensable



Plus d'information sur
[www.ag2ramondiale.fr/
branchez-vous-sante](http://www.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante)
[bgbranchezvousante@
ag2ramondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2ramondiale.fr)



Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amaroq

042020-88393 - GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801 947 062 RCS Paris - © Photo - Stocksy.



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous
santé**

Lancement officiel de l'implantation de l'UDES dans 4 régions d'Outre-Mer !

L'UDES intensifie sa présence auprès des employeurs de l'économie sociale et solidaire en s'implantant en Outre-Mer qui compte plus de 5 000 établissements dans le champ de l'économie sociale et solidaire. L'Union est ainsi officiellement engagée en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, grâce à l'implication de ses syndicats membres et de leurs représentants.

Le lancement officiel de l'UDES en Outre-Mer a été organisé sous la forme d'une web conférence le 29 juin 2021 avec l'ensemble des forces vives des quatre territoires. Le président de l'UDES, Hugues Vidor, l'administratrice chargée du développement territorial, Manuella Pinto, et le Directeur général, Sébastien Darrigrand, sont intervenus à cette occasion afin de présenter la dynamique territoriale de l'Union et les grandes orientations et perspectives pour les années à venir.

Les nouveaux collègues régionaux qui seront prochainement coordonnés et animés par des délégués régionaux ont notamment pour objectifs de :

- **Fédérer les employeurs de l'économie sociale et solidaire** sur ces nouveaux territoires ;
- **Défendre leurs attentes et leurs besoins** dans les instances de représentation régionale ;
- **Engager des travaux en lien avec des partenaires territoriaux** afin d'outiller les employeurs de l'ESS sur les thématiques emploi, formation, orientation, mutations économiques.

À l'heure où la crise sanitaire est encore vive dans ces territoires, l'UDES fait de son action territoriale en Outre-Mer une priorité affichée



pour renforcer plus encore la parole des employeurs de l'ESS partout en France !

Parole aux membres des nouveaux collègues régionaux

« Une représentation régionale de l'UDES à La Réunion ne peut que renforcer la place des entreprises de l'ESS réunionnaises par une plus grande reconnaissance de ce secteur auprès des acteurs patronaux et institutionnels du territoire. »

Monique Caumes

« Le groupe formé à la Martinique pour représenter l'UDES se veut être une communauté de vue ayant pour socle l'intérêt général des entreprises de l'ESS à la Martinique et la représentation de ces dernières au sein des espaces décisionnels et influents de l'île. »

Joseph Thomé

« L'implantation de l'UDES [en Guyane] est véritablement une opportunité pour légitimer l'engagement des employeurs de l'ESS et parallèlement accompagner les collectivités locales à renforcer leurs stratégies. »

Jean-David Poquet

« L'implantation de l'UDES devient indispensable pour les employeurs sociaux et solidaires de Guadeloupe. Ceux-ci bénéficieront [...] d'un soutien logistique national et pourront ainsi faire entendre les besoins et spécificités de nos territoires dans une logique de continuité territoriale. »

Ruddy Cornelie

Retrouvez toutes les informations sur les pages régionales du site institutionnel de l'UDES : www.ud.es.fr

LES ECHOS DU PARLEMENT

22€

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, CE QU'IL FAUT RETENIR POUR 2022

Le Premier ministre a annoncé la création d'un minimum national pour les services d'aide à domicile afin de rendre plus attractifs les métiers de la filière. En effet, de grandes disparités existent en fonction des départements. Actuellement, le tarif moyen est plus proche de 21 euros. Les contours de l'évolution tarifaire restent encore à négocier.



LA LOI DE FINANCES POUR 2022 MET-ELLE FIN AU « QUOI QU'IL EN COÛTE » ?

Insertion professionnelle des jeunes. Le texte initial prévoit de financer 45 000 emplois supplémentaires au sein des structures d'insertion par l'activité (IAE). La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Elisabeth Borne, a annoncé que 100 000 jeunes de plus pourront bénéficier du plan « 1 jeune 1 solution ».

Un budget historique dans la transition écologique. 49,9 milliards d'euros seront engagés pour rénover les « passoires énergétiques », verdir le parc automobile, réduire les émissions polluantes dans l'industrie et soutenir les ménages au moment où les prix de l'énergie sont en hausse.

LA DETTE PUBLIQUE DE LA FRANCE DEVRAIT ATTEINDRE 3 000 MILLIARDS D'EUROS L'ANNÉE PROCHAINE

Mission « Économie ». L'enveloppe des crédits portés par le programme 305 « Stratégie économique et fiscale » de plus de 19 milliards sont destinées à favoriser l'essor de l'économie sociale, solidaire et responsable.

Transitions. Florence Morlighem, députée du Nord, et Barbara Bessot-Ballot, de Haute-Saône, ont déposé chacune un amendement visant à créer un crédit d'impôt transition sociale et écologique à destination des entreprises. Malheureusement, ils n'ont pas été débattus. L'Assemblée nationale a rejeté la proposition de Dominique Potier, député de Meurthe et Moselle, d'encourager les demandes d'obtention de l'agrément ESUS et de décupler l'engagement des entreprises françaises vers la transition écologique et la justice sociale. La fiscalité des Scop amendée. Afin de favoriser le processus de transformation en Société Coopérative d'Intérêt Collectif (Scic), plusieurs députés, de la majorité notamment, ont déposé un amendement visant à adapter le régime fiscal des plus-values pour un associé d'une Scic sur celui d'un associé d'une Scop par soucis de cohérence et de simplification. Ils ont tous été rejetés.

L'amendement VTS - volontariat territorial solidaire - permettant la création de 5000 VTE pour mettre en adéquation emploi des jeunes diplômés et soutien aux associations de moins de 50 salariés sur des projets d'ingénierie a bien été

défendu par Michèle de Vaucouleurs mais a été rejeté par les députés. Le rapporteur générale, Laurent Saint-Martin (LREM), a demandé un retrait après avoir souligné que « plutôt de créer ce dispositif de VTS qui est tout à fait louable, il faudrait plutôt se concentrer sur les crédits qui sont aujourd'hui votés dans la mission sport, jeunesse et vie associative concernant les 2 000 postes FONJEP.



LA RURALITÉ, TERREAU D'ENTREPRISES À « MISSION » ?

Barbara Bessot Ballot, députée de la Haute-Saône, a déposé en septembre 2021 une proposition de loi visant à promouvoir l'économie sociale, solidaire et responsable en ruralité « il est utile d'explorer certains modèles de structures de l'ESS qui apparaissent aujourd'hui sous utilisées au regard du potentiel immense qu'elles recèlent dans un contexte de développement de l'entrepreneuriat indépendant en milieu rural. Les Coopératives d'activité et d'emploi sont un tel exemple, et il s'agit désormais de lever les obstacles à sa montée en puissance. » déclare-t-elle dans l'exposé des motifs. Cette initiative a pour but de reconnaître le rôle vertueux des artisans et des commerces de proximité, en créant notamment un label « artisan de proximité à mission ».

« FRANCE 2030 » : POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS CLIMATIQUES ?

Le 12 octobre dernier, le Président de la République a présenté son plan d'investissement avec pour objectif : « faire émerger les champions de demain ». 30 milliards d'euros sur 5 ans seront investis afin de répondre notamment aux enjeux climatiques. Pour autant, même si les grands thèmes ont été visés, aucuns destinataires des financements n'ont été précisés.

Un rapport sur la commande publique plus responsable

Le 20 octobre dernier, Nadège Havet, sénatrice du Finistère, et de Sophie Beaudouin-Hubière, députée de la Haute-Vienne ont remis un rapport, à Agnès Pannier-Runacher, ministre de l'Industrie et à Olivia Grégoire, secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale, solidaire et responsable, contenant 46 recommandations, qui s'inscrivent dans le prolongement du travail engagé par le Gouvernement et le Parlement, à travers les lois « ASAP » (accélération et simplification de l'action publique), « PACTE » (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) et « Climat et résilience ».

Pour y parvenir, le rapport fixe 5 objectifs :

1. Améliorer la formation des acheteurs et la diffusion des mesures mises en place et bonnes pratiques d'achats.
2. Proposer une méthode de suivi afin d'atteindre des objectifs précis en termes d'achat durable, d'intégration de critères sociaux, environnementaux et inclusifs.

3. Évaluer les externalités positives de la commande publique (gains économiques ainsi qu'environnementaux).
4. Proposer des évolutions tant au niveau français qu'europpéen tout en garantissant la sécurité juridique pour les acheteurs.
5. Proposer des méthodes pour mieux prendre en compte les critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics.

L'occasion pour la ministre de l'Industrie de déclarer que « L'achat responsable est une priorité et nous devons aller plus loin pour infléchir les pratiques de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics. »



ACTEUR NATIONAL

Elisabeth Moreno,

Ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Quels sont les axes clés de l'action du Gouvernement en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes ?

La parité n'est pas une question de charité mais d'efficacité et de justice sociale.

De nombreuses études ne cessent de souligner qu'une entreprise plus mixte est une entreprise plus attractive et plus compétitive. Parité rime donc avec performance. Il ne s'agit pas seulement de cocher une case dans un rapport RSE à la fin de l'année ; il s'agit de déployer des politiques de long terme. Il faut l'engagement des responsables RH mais aussi des dirigeants d'entreprise. Le Gouvernement a créé en 2018 l'index de l'égalité professionnelle, un outil de transparence pour lutter contre les inégalités salariales et obligatoire désormais pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. C'est aussi l'esprit de la proposition de loi Rixain-Castaner, adoptée à l'Assemblée nationale et au Sénat, qui prévoit d'imposer 30% de femmes dans les postes à responsabilité d'ici à 2027 dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. La loi et les quotas permettent à notre société de se transformer plus rapidement.

Pour lutter contre les biais de genre en amont, ce texte prévoit la création d'un index de l'égalité dans les établissements d'enseignement du supérieur et 30% de femmes dans les jurys de sélection aux grandes écoles.

Que prévoit l'accord-cadre en faveur de l'entrepreneuriat féminin renouvelé par votre ministère avec Bpifrance le 8 mars dernier ?

Comme l'écrit Gisèle Halimi, « l'indépendance économique des femmes est la clé de leur libération ». En tant qu'ancienne cheffe d'entreprise, je partage cette conviction. Moyen d'émancipation et levier pour le développement, la croissance et l'innovation, l'entrepreneuriat des femmes constitue dès lors un enjeu majeur. Celles-ci restent sous-représentées dans un grand nombre de domaines relevant de la sphère professionnelle et notamment dans l'entrepreneuriat puisqu'elles ne représentent que 30% des créateurs d'entreprises. L'État et Bpifrance ont ainsi décidé de renforcer leurs efforts pour encourager et accompagner la création et la reprise d'entreprise par



© Amélie Marzouk

les femmes. Car les femmes entrepreneurs se heurtent à des difficultés structurelles persistantes qui freinent la concrétisation ou le développement de leur projet ; qu'il s'agisse de l'accès aux financements ou de la lutte contre les stéréotypes de genre.

Quelles sont les principales mesures de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle femmes/hommes et quels seront les impacts sur les entreprises, notamment de l'ESS ?

De l'aide aux familles monoparentales à la place des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés à travers l'instauration de quotas en passant par l'entrepreneuriat féminin et la création des viviers de talents dans l'enseignement supérieur, la proposition de loi portée par Marie-Pierre Rixain et Christophe Castaner s'adresse à toutes les femmes

de notre pays et à toutes les générations. Il s'agit d'une loi historique qui fera de la France l'une des nations phares en matière d'égalité professionnelle. Une concrétisation supplémentaire de la Grande cause du quinquennat du Président de la République que le Gouvernement a soutenue. Fondé sur des valeurs de recherche de l'intérêt général et d'utilité sociale, l'ESS n'échappe pourtant pas aux inégalités de genre. De par ses valeurs, elle dispose d'atouts incomparables pour résorber les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle se doit d'être à l'avant-garde. C'est l'esprit du Plan 2021 « Femmes et ESS » porté par Olivia Grégoire. Un Plan qui, grâce aux priorités qu'il se fixe ainsi qu'à la désignation de 5 ambassadrices dédiées au suivi de son exécution, a vocation à insuffler cette culture de l'égalité qui, si elle progresse, reste encore largement à accomplir.

Frédéric Maillot,

Vice-Président du Conseil régional de La Réunion délégué à l'Économie sociale et solidaire

Comment et pourquoi vous êtes-vous engagé en politique ?

Dès mon adolescence j'ai commencé à m'interroger sur la vie politique sociale et culturelle de mon pays. Plusieurs rencontres ont favorisées mon engagement et rapidement l'interrogation a laissé place à l'engagement et l'action ! Les différents domaines dans lesquels j'évolue sur les plans artistique et professionnel me ramènent à mes engagements également. « Mwin lé mizisyin mi jwé maloya, langajman dann maloya lé omni prézan ! » *Je suis musicien, je joue du maloya, l'engagement dans le maloya, notre musique traditionnelle, est omniprésent dans ma vie.* Je travaille dans une fondation qui lutte contre le mal logement et le sans-abrisme ! Voici comment est né mon engagement de militant politique. Au carrefour de mes pratiques culturelles et professionnelles. Mon pays me fascine, son histoire, son peuple ses forces ses faiblesses ! Il ne m'a pas laissé autre choix que de m'engager pour lui ! Je ne me suis jamais résolu à accepter les inégalités et les discriminations. C'est le sens de mes valeurs et de mon combat.

Comment comptez-vous accompagner les acteurs économiques pour sortir de la crise et plus particulièrement ceux de l'ESS ?

L'État a mis en place des mesures pour permettre à ces structures de résister à la crise, il nous appartient aujourd'hui de les accompagner dans une relance économique. J'invite d'abord les collectivités publiques à consommer local. Nous allons accentuer notre programme d'accompagnement d'entreprises ou de création d'entreprises qui travaillent les matières premières afin de permettre aux acteurs économiques de se fournir directement auprès d'acteurs locaux. Ce qui permettra aux petites structures de pallier à l'augmentation du coût de fret. Sur le long terme, l'île sera moins dépendante de l'extérieur. De même, La Réunion est une île qui vieillit. Elle sera confrontée à d'importants besoins en matière de services à la personne dans un futur proche. Nous concentrerons nos efforts là-dessus. Enfin, La Réunion compte 40 % de sa population sous le seuil de pauvreté. Il nous faut accompagner davantage les publics fragiles à



la fois par de nouvelles formes de consommation et par de nouveaux outils. La mise en place d'une monnaie locale figurera comme l'une de nos priorités. De même que la mise en place d'une banque régionale de soutien à l'ESS pour accompagner davantage de projets structurants pour notre territoire.

Des transitions vers une société plus solidaire et plus écologique sont à l'œuvre. Quelle place pour les entreprises de l'ESS dans ce contexte et comment comptez-vous soutenir leur développement sur votre territoire ?

Pour certains, les entreprises de l'ESS sont du passé, elles sont pour moi le présent et le futur. Elles ont une part active à prendre dans le combat pour une société

plus juste et respectueuse de l'environnement. Un exemple qui me tient à cœur est celui de la fibre végétale. Organiser la branche et accompagner les différents acteurs, depuis l'arbre planté jusqu'à sa destination finale, crée de l'activité, des emplois, des liens sociaux tout en respectant la planète. Nous nous sommes rendu compte que le schéma où l'objectif est de se partager le maximum de dividendes entre actionnaires n'est plus viable. Il nous faut des entreprises responsables. L'ESS est, selon moi, la stratégie économique de développement de demain pour y parvenir. Celle qui créera de la valeur ajoutée en développant le lien social et en préservant la planète. La clef de notre futur se trouve dans la combinaison de ces 3 facteurs.



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.
groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 **GRUPE
APICIL**
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social : 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

Marc et Bérénice, cofondateurs de la Recyclerie Sportive

Marc Bultez et Bérénice Dinet sont issus respectivement du secteur du sport et de la valorisation des déchets. Ils sont tous les deux sensibles à la question de la préservation de l'environnement. Leurs motivations : favoriser l'accès au sport pour tous et transformer le déchet en ressource tout en priorisant le développement de l'emploi local et l'insertion professionnelle. Ensemble, ils fondent la première Recyclerie Sportive à Massy en 2016.



Devenue un véritable réseau de recycleries spécialisées dans les équipements sportifs, l'association a pour vocation de sensibiliser à une consommation plus responsable et de favoriser le réemploi de matériels.

Dès le début de l'aventure en 2016, Marc et Bérénice sont approchés par de nombreux acteurs – dont la ville de Paris – intéressés par le projet et désireux de le développer sur tout le territoire. Ainsi après un passage par les Grands Voisins dans le cadre d'urbanisme transitoire, ils ouvrent, en mars 2018, un second site « Paris Bessières », dans des anciens locaux de la Poste situés dans le 17^e arrondissement de Paris.

« Avec un passage de 1 à 12 salariés, on a dû s'organiser ». Ils participent alors à des parcours d'accompagnement mis en place par les acteurs du territoire, tel France Active ou l'Avisé, pour assurer et pérenniser leurs démarches d'économie circulaire.

Pour continuer de générer de l'impact sur l'ensemble du territoire, ils mettent en place deux stratégies : le développement de nouvelles Recycleries Sportives – comme en 2020 avec le site de Mérignac (33) puis Marseille et Lyon en 2021 – et fédérer les autres structures qui travaillent dans le même secteur d'activité comme *Supporterre* à Nantes, *L'équipière* à Rennes, *Lezprit Réquie* à Montpellier.

En 2021, la communauté de la Recyclerie Sportive représente 22 salariés, une vingtaine de stagiaires et volontaires en services civiques, plus d'une trentaine de bénévoles membres actifs, et une communauté de plus de 6 000 « éco-acteurs » – qui achètent ou participent aux ateliers proposés – répartis dans 7 endroits de l'hexagone.

Les profils de Marc et Bérénice sont complémentaires : la principale motivation de Marc est d'initier au « sport zéro déchet » et de revenir à des pratiques plus respectueuses de l'Homme et de son environnement. Bérénice quant à elle est sensible aux problématiques liées à la transformation des déchets. Par leur activité, ils contribuent à l'intérêt général, résolvent des problématiques sociales et environnementales et favorisent la création d'emploi non délocalisables. Leurs prochains objectifs sont clairs : mettre en place d'autres actions qui permettraient d'agir sur la mobilité solidaire. Selon Marc, les recycleries sont « un outil de transition et de changement de comportement » qui favorisent la dynamique des territoires. Ce sont l'ensemble de ces externalités positives qui permettent de sensibiliser et de faire agir les citoyens.

Plus d'informations sur : recyclerie-sportive.org

Catherine Touvrey, Directrice générale d'Harmonie Mutuelle (Groupe VYV)

Lors d'une web conférence sur le thème « Égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS : des ambitions aux actes » organisée par l'UDES le 21 septembre 2021, Catherine Touvrey est revenue sur son parcours professionnel et ses convictions de femme dirigeante de l'économie sociale et solidaire.



© Sylvie Humbert

Diplômée de l'ESC Reims en 1991, Catherine Touvrey a passé 3 ans à la Fédération des Mutuelles de France, puis 20 ans au sein du groupe Macif. En septembre 2015, elle a rejoint Harmonie Mutuelle en tant que Directrice générale déléguée, puis, en juin 2016, elle accède au poste de Directrice générale.

« J'ai la chance d'avoir eu un parcours exclusivement dans l'économie sociale, par le hasard le plus total [...] j'y suis restée par choix ». Si elle se souvient avoir participé à de nombreuses réunions

exclusivement entourée d'hommes, elle confie avoir eu des responsabilités très jeune. Ces expériences lui ont permis de se construire un solide parcours professionnel et d'accéder à ses fonctions actuelles.

En matière d'égalité professionnelle femmes/hommes elle souligne que s'il n'y a pas de conviction politique forte au niveau de la direction générale, aucune avancée sur le sujet n'est possible.

« Une militante de l'égalité des chances »

Selon elle, la diversité - genre, handicap, origine ethnique... - est un facteur central de résilience et d'adaptabilité pour une entreprise. Elle permet de faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise et les pratiques dans le monde du travail.

Catherine Touvrey souligne que la stratégie mise en place au sein d'Harmonie Mutuelle vise à « ressembler à la société dans laquelle on est ». C'est dans cette optique que la mutuelle promeut la diversité en entreprise, notamment via la signature d'un accord égalité professionnelle en 2015 qui permet d'objectiver le processus de recrutement, de tendre vers la parité dans les organes de direction,

d'améliorer l'organisation du travail des collaborateurs... Si cette stratégie fait évoluer les mentalités et les pratiques de manière positive au sein d'Harmonie Mutuelle, Catherine Touvrey estime cependant être « plus inquiète » pour la société en général.

Au-delà, et en tant que dirigeante d'une mutuelle, elle considère que les employeurs de l'économie sociale et solidaire ont une responsabilité toute particulière en matière d'inclusion et d'égalité professionnelle femmes/hommes. « Nous sommes fondés pour répondre à des besoins sociaux, nous avons donc un devoir d'exemplarité ». Les entreprises de l'ESS ne peuvent pas être en retrait sur les dimensions telles que la diversité, la parité ou encore la mixité au sein des équipes.



Pour en savoir plus sur la web conférence « Égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS : des ambitions aux actes », rendez-vous page 28.

Saviez-vous que nous accompagnons vos salariés contre la récurrence du cancer ?

Pour lutter contre la récurrence après le traitement, le programme de prévention “Branchez-vous santé” propose d’accompagner vos salariés avec un parcours individualisé à base d’interventions non médicamenteuses (#INM).

Pour plus d’informations, rendez-vous sur le site www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE



PARTENAIRE DE VOTRE
DEVELOPPEMENT

**Expertise & Conseil est spécialisée dans les associations
et l'économie sociale et solidaire**

Nous proposons aux Associations mais aussi aux SCOP, des missions «classiques» d'expertise-comptable, intégrant une approche très orientée « conseil » :

- ◆ la mise en place d'une comptabilité analytique
- ◆ l'établissement des comptes annuels
- ◆ l'analyse de la gestion et le processus budgétaire
- ◆ l'analyse et le suivi de la trésorerie
- ◆ l'organisation administrative et des systèmes d'information
- ◆ la mise en place d'un contrôle interne
- ◆ l'élaboration et la présentation de votre rapport de gestion

Mais aussi des missions particulières, adaptées à vos besoins et attentes :

- ◆ l'élaboration des déclarations fiscales
- ◆ la recherche de subventions, de financements et de placements
- ◆ l'élaboration des « comptes d'emplois - ressources » de subventions
- ◆ la maîtrise des coûts des prestations
- ◆ la prévention des difficultés
- ◆ prise de contact avec les financeurs (CAF, DRIEETS, ...)

EXPERTISE & CONSEIL

20, rue Brunel - 75017 Paris

Tel : 01 56 62 77 77 - Fax : 01 40 70 17 05

info@expertise-conseil.com - www.expertise-conseil.com