

# 4 enjeux pour l'économie sociale et solidaire en Bourgogne-Franche-Comté

Baromètre social  
de l'économie  
sociale  
et solidaire

Juin 2022



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)



En Bourgogne-Franche-Comté, l'économie sociale et solidaire (ESS) représente :

- Plus de 99 400 salariés, soit 11,4% de l'emploi.
- Plus de 9 620 établissements, soit 10,2% du total des établissements.

## Qu'est-ce que l'on entend par entreprises de l'ESS ?

Dans l'ESS, les structures sont des associations, des coopératives, des mutuelles, des fondations ou des entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS), telles que définies dans la loi relative à l'ESS du 31 juillet 2014.

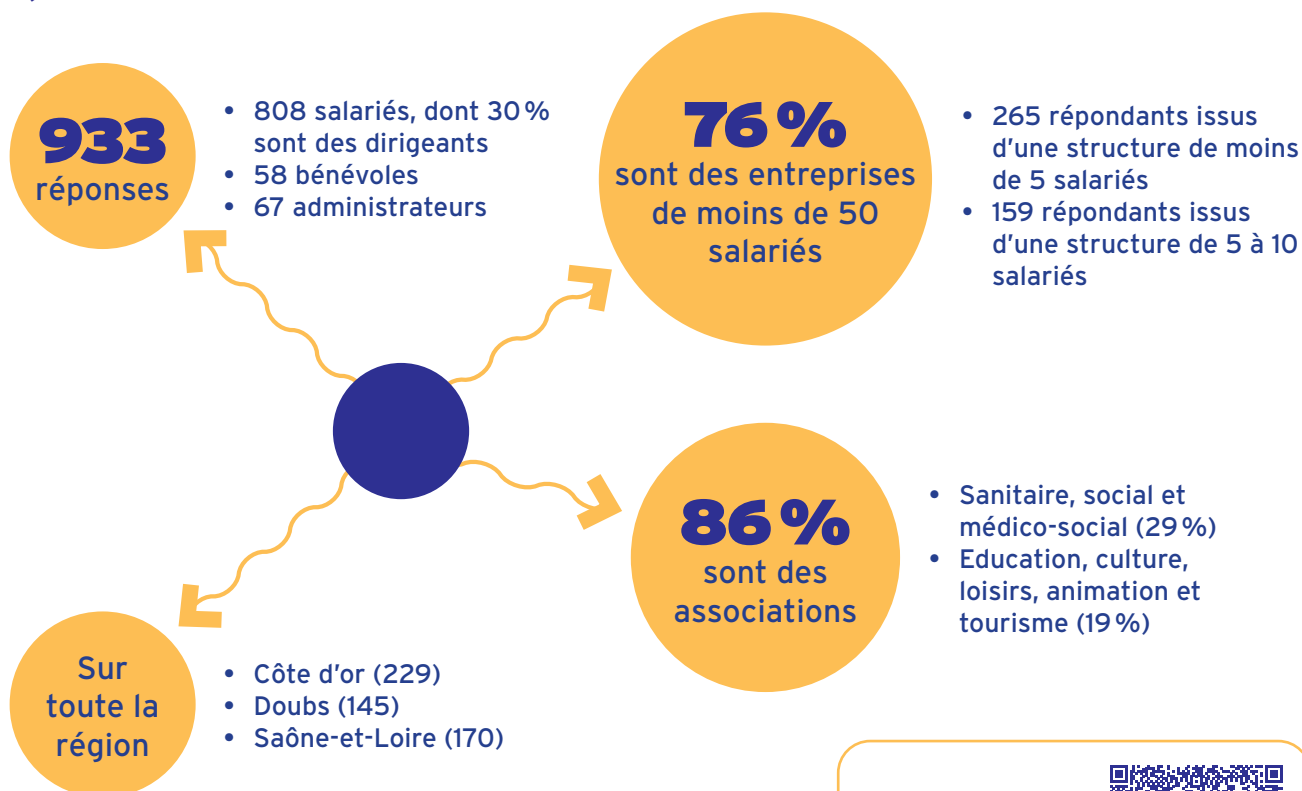
Avec cette manière d'entreprendre, nous utilisons le terme « entreprise » pour évoquer le caractère collectif composé par les salariés et les dirigeants de l'ESS.

## Pourquoi un baromètre social de l'ESS ?

L'Espace régional de dialogue social (ERDS) de l'économie sociale et solidaire en Bourgogne-Franche-Comté rassemble les représentants régionaux des organisations professionnelles fédérées au sein de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) et les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFE-CGC, CGT). L'ERDS permet le développement d'un dialogue social de projets.

Entre le 15 décembre 2021 et le 1<sup>er</sup> mars 2022, les partenaires de l'ERDS ont mené à bien une enquête pour mesurer le climat social au sein des structures de l'ESS de la région Bourgogne-Franche-Comté à la suite de la crise sanitaire de Covid-19. Sur cette base, l'ERDS partage les constats et les enjeux à relever dans ce champ de l'économie.

## Quels résultats ?



Données récoltées par **pluricitē** GROUPE

Pour retrouver la totalité des résultats :



## Constat 1

### Le déficit d'attractivité des métiers de l'ESS

**96%**

des salariés et des employeurs soulignent l'importance de travailler dans une structure de l'ESS.

**81%**

des salariés estiment avoir une relation satisfaisante avec leur employeur et pouvoir faire entendre leurs points de vue et leurs attentes, notamment sur la question touchant la qualité de vie au travail.

L'ESS est porteuse de sens et source d'engagement chez les salariés. Mais un déficit d'attractivité est constaté notamment au regard de l'image, la rémunération, ou encore la non-identification des valeurs portées par les entreprises.

### Défi 1

Développer la « marque employeur ESS » et promouvoir les métiers de l'ESS, notamment auprès des plus jeunes.

· Juin 2022 ·

### À RETENIR :

Un outil à destination des entreprises de l'ESS pour révéler son impact social a été conçu par l'UDES. Outil pratique et facile d'accès, **VALOR'ESS** vous propose un cadre pour interroger vos processus d'organisation et l'impact de vos activités ! En savoir plus sur : [www.valoress-udes.fr](http://www.valoress-udes.fr)

## Constat 2

### La sécurisation des parcours professionnels des salariés

**74%**

des salariés ont eu accès à au moins une formation sur les deux dernières années.

**8%**

des salariés ont ouvert leur Compte Professionnel de Formation (CPF) mais seulement 1/4 l'ont déjà mobilisé.

**81%**

des salariés et des employeurs ont déjà mobilisé le dispositif Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Malgré un taux de formation élevé, le parcours professionnel n'est pas suffisamment sécurisant pour fidéliser durablement les salariés dans leurs structures. Il est constaté qu'une faible connaissance des dispositifs existants, régionaux ou nationaux, et une faible mobilisation de ces derniers.

### Défi 2

Être en capacité de donner des perspectives professionnelles aux salariés dans l'ESS.

### À RETENIR :

Depuis novembre 2021, l'UDES a lancé l'Appel des Employeurs Engagés. Elle y affirme qu'un emploi de qualité repose sur la capacité des employeurs à offrir à chacun de ses salariés un parcours professionnel cohérent et à les accompagner au mieux dans les transitions professionnelles et personnelles auxquelles ils aspirent. L'emploi de qualité doit être un moteur de l'émancipation individuelle et collective.

## Constat 3

### La qualité du management et l'organisation du travail mises à l'épreuve

**74%**

des salariés entretiennent de bonnes relations avec leurs employeurs

**74%**

des salariés considèrent pouvoir faire entendre leur point de vue et leurs attentes sur les questions touchant à la qualité de vie au travail (QVT)

**62%**

des dirigeants estiment que prendre le temps de dialoguer serait un levier d'amélioration du dialogue social

**6,7**  
**10**

la note moyenne donnée à la qualité de vie au travail (employeurs et salariés)

**6,5**  
**10**

des dirigeants estiment que prendre le temps de dialoguer serait un levier d'amélioration du dialogue social

Les relations entre salariés et employeurs sont satisfaisantes. En revanche, les moyens manquent pour agir sur la qualité de vie au travail et les pratiques managériales. Le risque est partagé par les employeurs eux-mêmes : manque de temps pour manager, manque de moyens humains, équilibre temps de vie professionnels et temps de vie personnel.

### Défi 3

Agir sur la qualité de vie au travail et développer des pratiques managériales vertueuses.

#### À RETENIR :

En Bourgogne-Franche-Comté, un guide pour accompagner les employeurs dans leur processus d'intégration des nouveaux salariés et un répertoire des dispositifs Ressources Humaines (RH) de l'ESS sont mis à disposition sur la page régionale de l'UDES [www.udes.fr/bourgogne-franche-comte](http://www.udes.fr/bourgogne-franche-comte).

## Constat 4

*Un dialogue social connu mais pas assez professionnalisé pour répondre aux défis de demain*

**29%**

des salariés et des employeurs ont eu des élections professionnelles dans leur structure depuis 2020, 78% disposent d'un CSE, 44% de délégués syndicaux.

**22%**

ne savent pas s'il y a eu des élections professionnelles depuis 2020, dont 1/3 sont dans les structures de plus de 50 salariés.

**16%**

ont voté aux élections TPE régionales (le taux est de 6% globalement, hors ESS).

**55%**

des salariés déclarent ne pas trouver utile ou n'ont pas eu d'entretiens professionnels.

**84%**

évoquent d'autres formes de dialogue social, tels que des relations directes entre les salariés et la direction.

Les questions de la santé et de la pénibilité au travail représentent une priorité en matière de dialogue social. Dans les déclarations, un certain nombre de répondants ajoutent aux priorités l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou l'attractivité des métiers de l'ESS. D'où l'importance de traiter les enjeux actuels tels que le **télétravail, l'organisation du travail, ou la santé au travail.**

### Défi 4

Développer un dialogue social de qualité dans les entreprises de l'ESS en partant des problèmes concrets dans l'entreprise.

1 2 3

### À RETENIR :

Le guide « Le dialogue social dans ma petite entreprise sociale et solidaire » a été conçu par les membres de l'Espace régional de dialogue social (ERDS) en région Hauts-de-France. Il s'adresse aux dirigeants et salariés des TPE et PME de l'ESS. Cet outil synthétique de sensibilisation apporte des éclairages afin de permettre l'exécution d'un nouveau cadre du dialogue social.

## Être accompagné pour aller plus loin

Les syndicats salariés et les organisations patronales sont à l'écoute des salariés et des dirigeants pour les accompagner dans leurs démarches et relayer leurs besoins auprès d'instances territoriales, régionales et nationales sur le dialogue social, la santé et les conditions de travail.

### LES SYNDICATS ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE L'ESS

#### Acteurs du lien social et familial

Familles rurales | [www.famillesrurales.org](http://www.famillesrurales.org)

ELISFA | [www.elisfa.fr](http://www.elisfa.fr)

#### Aide et soins à domicile

ADEDOM | [www.adedom.fr](http://www.adedom.fr)

FNAAFP/CFS | [www.fnaafp.org](http://www.fnaafp.org)

SNADOM | [www.snadom.org](http://www.snadom.org)

UNA | [www.una.fr](http://www.una.fr)

UNADMR | [www.admr.org](http://www.admr.org)

#### Ateliers et chantiers d'insertion

SYNESI | [www.synesi.fr](http://www.synesi.fr)

#### Entreprises de la coopération de production

URSCOP | [www.les-scop-bfc.coop](http://www.les-scop-bfc.coop)

#### Logement social

Fédération SOLIHA | [www.soliha.fr](http://www.soliha.fr)

#### Missions locales et PAIO

ARML Bourgogne-Franche-Comté | [missionslocales-bfc.fr](http://missionslocales-bfc.fr)

#### Mutualité

ANEM | [www.anem.fr](http://www.anem.fr)

#### Organismes de formation

SYNOFDES | [www.synofdes.org](http://www.synofdes.org)

#### Radiodiffusion associative

SNRL | [www.snrl.fr](http://www.snrl.fr)

#### Régies de quartier

SERQ | [www.serq.fr](http://www.serq.fr)

#### Sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Croix-Rouge | [www.croix-rouge.fr](http://www.croix-rouge.fr)

NEXEM | [www.nexem.fr](http://www.nexem.fr)

#### Spectacle vivant

FSICPA | [www.fsicpa.fr](http://www.fsicpa.fr)

#### Sport, animation, jeunesse et éducation populaire

HEXOPEE | [www.hexopee.org](http://www.hexopee.org)

COSMOS | [www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)

#### Tourisme social et familial

GSOTF | [www.gsotf.org](http://www.gsotf.org)

#### Les confédérations syndicales de salariés

CFDT | [bourgogne-franche-comte.cfdt.fr](http://bourgogne-franche-comte.cfdt.fr)

CFE-CGC | [www.cfecgc-bourgognefranche-comte.fr](http://www.cfecgc-bourgognefranche-comte.fr)

CGT | [cgt-bfc.fr](http://cgt-bfc.fr)

#### Les partenaires financiers du projet

Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté | [www.bourgognefranche-comte.fr](http://www.bourgognefranche-comte.fr)

DREETS - Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités | [bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr](http://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr)

OPCO Afdas | [www.afdas.com](http://www.afdas.com)

OPCO UNIFORMATION - Cohésion Sociale | [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

Crédit Mutuel | [www.creditmutuel.fr](http://www.creditmutuel.fr)

Crédit Municipal de Lyon | [www.credit-municipal-lyon.fr](http://www.credit-municipal-lyon.fr)



Siège national de l'UDES  
30 Boulevard de Reuilly • 75012 Paris  
01 43 41 71 72 • [www.udes.fr](http://www.udes.fr)  
[@UDSNationale](https://twitter.com/UDSNationale) • [in @UDES](https://www.linkedin.com/company/udes)

Illustrations : Trust vector, Grade vector par storyset, Freepik.

Cette action s'inscrit dans le cadre des

**Employeurs  
engagés !**

une démarche initiée par

