



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

5^e Rapport d'activité des Espaces régionaux de dialogue social de l'ESS

2024



PREAMBULE

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

L'objectif des Espaces Régionaux de Dialogue Social (ERDS) de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) est de proposer un lieu de partage, de définition et de suivi de projets concertés, en application ou en complémentarité avec les travaux menés au niveau national. C'est un levier essentiel pour vitaliser le développement territorial et renforcer la reconnaissance de l'utilité du dialogue social, vis-à-vis des pouvoirs publics, des collectivités

territoriales et des autres partenaires sociaux. Il ancre les partenaires sociaux dans une dimension territoriale opérationnelle, proche des préoccupations et des logiques institutionnelles. Les membres des ERDS sont convaincus que le dialogue social est un levier essentiel pour la performance économique et sociale des entreprises de l'ESS, dans les douze régions métropolitaines dans lesquelles les Espaces sont structurés.



SOMMAIRE

2024 : UNE ANNÉE DYNAMIQUE

05

CARTOGRAPHIE DES ERDS

06

MOBILISATION POUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DES TPE

07

ZOOM SUR

09

- Les travaux de l'ERDS Bretagne pour renforcer le dialogue social dans les TPE-PME de l'ESS.....09
- Le lancement d'un EDEC régional ESS par l'ERDS Normandie.....10
- L'organisation d'une journée paritaire consacrée au renforcement du dialogue social dans l'ESS par l'ERDS Occitanie.....11
- L'étude prospective lancée par l'ERDS Ile-de-France sur les transitions écologiques et numériques dans les entreprises de l'ESS franciliennes...13
- Les travaux de l'ERDS Auvergne-Rhône-Alpes sur la transition écologique des structures de l'ESS.....14
- Les travaux de l'ERDS de Bourgogne-Franche-Comté sur l'inclusion des salariés en situation de handicap dans les entreprises de l'ESS.....15
- La contribution de l'ERDS Nouvelle-Aquitaine au Printemps des Dirigeants de l'ESS de Bordeaux sur l'éco-conditionné des aides16
- Et partout ailleurs, des actions innovantes et des coopérations fortes en Centre-Val-de-Loire, Pays-de-la-Loire, Provence-Alpes-Côte-d'Azur.....17

PERSPECTIVES 2025

18

LISTE DES ACRONYMES

ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CRESS	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
CSE	Comité social et économique
DREETS	Direction régionale de l'économie, du plein emploi, du travail et des solidarités
EDEC	Engagement pour le développement de l'emploi et des compétence
ERDS	Espace régional de dialogue social de l'économie sociale et solidaire
ESS	Economie sociale et solidaire
FO	Force Ouvrière
GDS	Groupe Dialogue Social de l'économie sociale et solidaire
OPCO	Opérateur de compétences
QVCT	Qualité de vie et conditions de travail
TPE-PME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UDES	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes



2024 : UNE ANNEE DYNAMIQUE

Depuis 2022, les 12 régions de l'hexagone disposent d'Espaces régionaux de dialogue social de l'ESS (ERDS) qui mobilisent une soixantaine de membres. 2024 a été une année particulièrement dynamique pour ces espaces, riche en expérimentations et en projets fédérateurs, après avoir été celle de leur consolidation dans l'hexagone.

Pour mémoire, les ERDS s'inscrivent dans le cadre fixé par le Groupe de dialogue social (GDS) et doivent intégrer une cohérence globale dans leur organisation, leur animation et leur déploiement. Depuis 2019, le GDS dédie chaque année une réunion à l'activité des ERDS, avec une présentation paritaire de chaque ERDS. En 2024, cette réunion a été organisée le 21 novembre, à Paris et en visio-conférence.

Le GDS : quelles missions, quelle composition ?

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

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

Ce rapport d'activité vise à présenter auprès du GDS, de tous les acteurs mobilisés et des partenaires associés, les actions portées dans les territoires dans une dimension de « dialogue social de projet ». Etant donné l'activité très riche des ERDS, ce rapport ne vise pas à l'exhaustivité mais plutôt à la mise en valeur de certains travaux particulièrement inspirants.

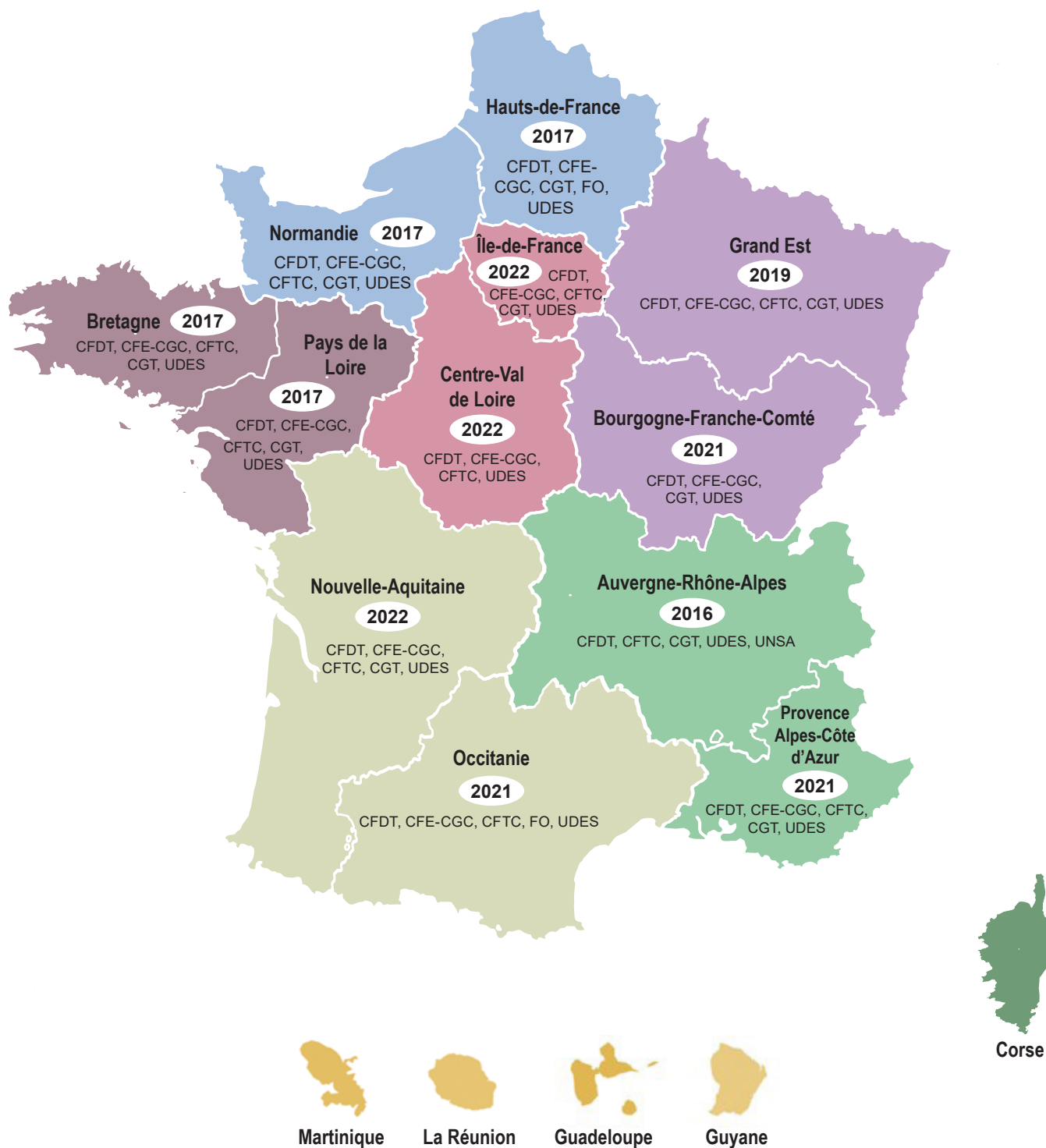
Les ERDS : quels principes, quels objectifs ?

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

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



CARTOGRAPHIE DES ERDS : REGIONS, DATES DE CREATIONS, MEMBRES





MOBILISATION POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DES TPE

Les 25 novembre et 9 décembre 2024, des [élections professionnelles ont été organisées auprès des salarié·es des TPE](#) pour mesurer l'audience des organisations syndicales de salarié·es. Ces élections sont venues compléter les dispositifs de mesure de la représentativité syndicale dans les entreprises de 11 salarié·es et plus, et ont contribué à déterminer la représentativité des organisations syndicales de salarié·es au niveau des branches et au plan interprofessionnel.



Pour rappel, dans l'ESS, 74,4% des établissements employeurs ont moins de 10 salariés et concentrent 15,2% des salarié·es, ce qui représente plus de 393 800 salarié·es.

En décembre 2021, [un avis du Conseil économique, social et environnemental \(Cese\)](#) propose une analyse de la faible participation des citoyens aux élections non politiques et fait des préconisations pour tenter de remédier à cette situation. Pour le cycle 2017-2020, il constate la baisse de la participation globale aux élections professionnelles, notamment pour les élections TPE où la participation n'a été que de 5,44 %.

Tous secteurs confondus, la participation des salariés des TPE de l'ESS se situait en moyenne à 7,51% en 2017.

Sont évoquées par les répondant·es pour expliquer la faiblesse de participation : une instance peu connue et éloignée des électeurs eux-mêmes ; la méconnaissance des candidat·es et leurs programmes ; la tendance à l'individualisme et le peu d'intérêt pour les enjeux collectifs ; l'absence de résultats lors des négociations avec des syndicats qui ne sont pas écoutés ; les notions de sens du vote, de son impact réel sur la situation même des salarié·es concerné·es.

Les préconisations mettent particulièrement l'accent sur l'information et la communication lors des processus électoraux, sur la participation des parties prenantes, et sur la pédagogie des apprentissages de la démocratie sociale pour « donner du sens à ce que représente un scrutin et ce qu'il y a derrière les enjeux de représentation et de représentativité ».

Être employeurs nous oblige. Être employeurs de l'économie sociale et solidaire nous engage

En 2021, l'[Appel des employeurs engagés](#) affiche et affirme des ambitions communes aux employeur·es de l'ESS en « encourageant l'implication des salariés par le dialogue, quelle que soit sa forme (dialogue social, dialogue professionnel) ».

Pour les employeurs de l'ESS, ce scrutin a pour enjeu une possible évolution de leurs interlocuteurs. Le

résultat de la mesure d'audience des organisations syndicales de salarié·es impactera notamment la composition des collèges regroupant les organisations syndicales de salarié·es

invitées à négocier les conventions collectives et les accords de branche qui les concernent. La qualité du dialogue social tient aussi dans la diversité et la représentativité renforcée des organisations syndicales.



Une communication de l'UDES et des employeurs de l'ESS



En 2024, l'UDES a encouragé la promotion des élections dans les très petites entreprises de l'ESS, dans le cadre de sa démarche « employeurs engagés ». Le 13 septembre, l'Union a communiqué auprès de l'ensemble de ses membres pour informer sur la tenue des élections TPE, les règles du scrutin, les salarié·es concerné·es et les obligations de l'employeur·e. Ces éléments ont été complétés par une [vidéo de promotion](#) des élections TPE, réalisée par l'ERDS de Bretagne, et diffusée par le national, en complément de l'action régionale.



Pour en savoir plus, consultez la page « [Elections TPE 2024 | Employeurs, informez vos salariés !](#) »





ZOOM SUR...

Les travaux de l'ERDS Bretagne pour renforcer le dialogue social dans les TPE-PME de l'ESS



L'ERDS de Bretagne, en parallèle de la co-organisation avec l'ARACT d'un parcours de formation-action autour de l'utilisation du dialogue social dans les CSE des structures de moins de 50 salarié-es, a produit une campagne de communication sur le dialogue social.

La promotion du dialogue social a semblé essentielle aux membres de l'ERDS pour améliorer la qualité de l'emploi et pour enclencher un engagement des employeurs adhérents de l'UDES. Elle s'inscrit aussi complètement dans la philosophie de l'Appel des employeurs engagés.

La ligne éditoriale visait à compléter la campagne de la DREETS Bretagne sur

les élections professionnelles des TPE en mettant l'accent sur le dialogue social et l'engagement des entreprises de l'ESS dans ces mêmes élections, avec des objectifs clairs :

- ◆ Informer : Expliquer le fonctionnement des élections professionnelles TPE et leur importance ;
- ◆ Sensibiliser : Encourager les employeur-es à motiver leurs salarié-es à voter ;
- ◆ Engager : Susciter l'intérêt des entreprises et des salarié-es pour le dialogue social ;
- ◆ Fournir des clés pratiques : Donner des outils concrets pour sensibiliser les salarié-es des TPE.

La campagne de communication menée par l'ERDS a permis de produire trois vidéos illustrant les enjeux du dialogue social et invitant les acteurs de l'ESS à se mobiliser :

Vidéo n°1 : « Employeurs de l'ESS, mobilisez-vous »

Vidéo n°2 : « Salariés de l'ESS, votre voix compte »

Vidéo n°3 : « Le dialogue social, un enjeu clé dans l'ESS »



« C'est important pour nous de construire des actions avec les autres partenaires sociaux au sein de l'ERDS puisque ça s'adresse à des structures de l'ESS qui n'ont pas forcément de représentation des personnels, ni de dialogue social au quotidien. »

Bruno Ruellan, CFTC



Le lancement d'un EDEC régional ESS par l'ERDS Normandie



En 2021, l'UDES, la CFDT, la CGT, et CFE-CGC, avec l'appui de nombreux partenaires, organisaient la [conférence sociale régionale de l'ESS](#), où près de 400 participants assistaient aux 12 heures de travaux. Cette conférence sociale régionale de l'ESS, une première en France, s'est concentrée sur quatre thèmes identifiés comme majeurs par les partenaires sociaux : le renforcement des modèles économiques de l'ESS, le développement de la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et la transformation numérique et écologique. Elle a permis de dégager un certain nombre de pistes d'actions, que l'UDES a par la suite engagées sur le territoire.

C'est ainsi qu'en 2024, l'UDES et les partenaires sociaux (CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC), ont abouti au lancement, dans le cadre de l'ERDS, d'un [engagement de développement de l'emploi et des compétences \(EDEC\) normand à destination des entreprises de l'ESS](#). Soutenu par la DREETS Normandie, cet EDEC, d'une durée de 3 ans, a pour objectif général l'accompagnement des employeur-es dans l'adaptation face aux

mutations de la société et du marché du travail afin d'améliorer l'attractivité des emplois dans l'ESS en Normandie.



Les objectifs opérationnels de l'action sont les suivants :

- ◆ Améliorer les pratiques de gouvernance et de dialogue social au sein des entreprises de l'ESS ;
- ◆ Améliorer le management et la QVCT dans les entreprises de l'ESS ;
- ◆ Inciter et accompagner les entreprises de l'ESS à la mesure de leur empreinte carbone et à l'élaboration d'une stratégie bas carbone ;
- ◆ Accompagner les entreprises de l'ESS dans leur politique de professionnalisation.

Démarré en septembre 2024 et piloté par l'UDES, l'EDEC est suivi par un comité de pilotage qui a pour mission d'impulser, orienter et assurer le pilotage des actions. Il est composé des membres de l'ERDS : CFDT, CGT, CFTC, CFE CGC ; de la DREETS et de l'UDES.

A l'issue du lancement, afin de conserver la dynamique de l'ERDS, les membres de l'ERDS ont convenu de la conservation d'un espace d'échange régional en marge des comités de pilotage.

L'ERDS Normandie a ainsi réussi à concilier le lancement d'actions

ambitieuses d'accompagnement des employeurs de l'ESS sur les aspects de dialogue social, de QVCT, de formation professionnelle et de transition écologique, tout en conservant un espace d'échange entre l'UDES et les partenaires sociaux.



« L'ERDS est un interstice entre les travaux interprofessionnels et de branches qui permet de dépasser les prismes employeur / salarié pour réfléchir de façon globale aux questions de parcours professionnels, d'organisation de travail, etc. »

Alexandre Lebarbey, CGT

L'organisation d'une journée paritaire consacrée au renforcement du dialogue social dans l'ESS par l'ERDS Occitanie



Fort du travail mené tout au long de l'année 2023, [l'ERDS Occitanie a organisé le 15 mars 2024 à Toulouse une journée paritaire marquant les 10 ans de la loi de 2014](#) ayant consacré l'UDES comme organisation professionnelle représentative des employeurs de l'ESS au niveau multiprofessionnel.

Cet événement, rassemblant employeurs,

syndicats et partenaires institutionnels, avait pour but de renforcer le dialogue social dans l'ESS, de présenter les résultats du premier baromètre social régional et de lancer le plan d'actions 2024-2025. Trois grands thèmes ont structuré les échanges : l'emploi des seniors, la situation des salariés-aidants et les perspectives globales du dialogue social.

...



Les résultats du baromètre social de l'ESS en Occitanie, réalisé par l'UDES auprès de plus de 300 dirigeant-es et salarié-es, ont révélé un fort sentiment d'appartenance au secteur (95 % y accordent une grande importance), mais des difficultés persistantes : manque de reconnaissance, faibles rémunérations, conditions de travail parfois éprouvantes et problèmes d'attractivité. Si le dialogue social est perçu positivement par une majorité (86 % estiment que l'ESS favorise sa qualité), il reste souvent informel et peu structuré, en particulier dans les petites structures. La mise en place et le renforcement d'instances telles que les CSE sont apparues comme des leviers essentiels pour améliorer la qualité des relations sociales.

Trois tables rondes ont enrichi la journée. La première a apporté des éclairages sur l'évolution historique du dialogue social dans l'ESS et la nécessité de rendre les structures plus « employeurables » grâce à ce levier. La seconde a porté sur l'emploi

des seniors, soulignant l'importance d'une approche anticipatrice tout au long de la vie professionnelle et de dispositifs de tutorat intergénérationnel. Enfin, la troisième a mis en lumière le rôle clé du dialogue social pour mieux accompagner les salarié-es-aidant-es, avec des pistes concrètes comme l'adaptation d'accords existants (congrés, télétravail) et la mise en place de soutien psychologique.

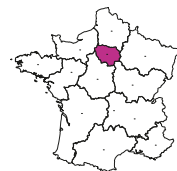
À partir de ce diagnostic, les membres de l'ERDS ont conclu la journée par la présentation du plan d'actions de l'ERDS 2024-2025. Consacré au renforcement du dialogue social dans les entreprises occitanes de l'ESS, il comprend quatre axes : accompagnement des employeurs en vue des élections TPE de fin 2024, appui au développement de CSE, diffusion de pratiques inspirantes concernant l'emploi des seniors et des salarié-es aidant-es et formation de binômes dirigeant-es-salarié-es pour agir sur les enjeux de transition écologique.



« Cette journée est un exemple-type de réussite du paritarisme, quand chacun met de côté ses différences pour co-construire au service de l'ESS, un domaine sensible, qui fait face à des réalités et des besoins spécifiques. »

Eloïse Arrighi, Secrétaire régionale CFDT Occitanie

L'étude prospective lancée par l'ERDS Île-de-France sur les transitions écologiques et numériques dans les entreprises de l'ESS franciliennes



Depuis le 19 janvier 2024, les membres de l'ERDS, avec le soutien de la Drieets Ile-de-France et la mairie de Paris, ont lancé une [étude prospective, territoriale et paritaire sur les impacts et interactions des transitions écologiques et numériques dans les entreprises de l'ESS franciliennes.](#)

Les partenaires sociaux ont souhaité investir la question des transitions afin d'apporter des réponses pertinentes aux entreprises de l'ESS en Ile-de-France. L'ambition première de cette étude est d'anticiper au mieux les problématiques liées aux besoins d'évolutions dans les activités et les organisations de travail au regard de ces transitions.

En effet, les entreprises de l'ESS sont sujettes à des difficultés de recrutement et sont particulièrement sensibles aux transformations sociétales, bien qu'elles soient porteuses de valeurs et de principes qui s'inscrivent dans des processus d'innovation sociale en concourant à l'intérêt général.

Aujourd'hui, les transitions numériques et écologiques sont des facteurs importants de changement pour les organisations. Le parti pris des partenaires sociaux a été de faire du dialogue social et professionnel un levier incontournable pour les entreprises de l'ESS face à ce changement. En effet, les organisations sont challengées par les impacts économiques des crises en cours, sur la relance des activités, mais aussi sur leurs projections économiques. Ces évolutions ont un impact sur la gestion des ressources humaines, notamment à travers les obligations liées à la fonction employeurs ou de management.

Dans ce contexte, la capacité d'adaptation des entreprises de l'ESS est un enjeu majeur,

et nécessite une montée en compétences (environnementales, numériques, collaboratives) qui sont autant de clés pour maintenir l'activité et l'attractivité. Il est donc nécessaire d'anticiper et de s'interroger sur les capacités des entreprises de l'ESS à adapter leurs modèles et leurs pratiques face à ces transitions.

Très opérationnellement, le comité de pilotage réunissant les différents partenaires, accompagné par les cabinets d'étude Sauléa et le Comptoir prospectiviste, a souhaité que cette étude puisse identifier les situations de croisements des enjeux qui sont liées à la transition écologique et numérique, et ainsi analyser les pratiques qui peuvent en découler. In fine, l'objectif était de former au mieux les entreprises de l'ESS à adapter leur modèle socio-économique.

Les conclusions dans cette étude formeront une base de travail sur laquelle les partenaires sociaux s'appuieront pour proposer des solutions d'actions clés en main pour les entreprises de l'ESS dès 2025.



« Dans le cadre de l'ERDS, nous portons un dialogue social de projet, de co-construction de réponses stables, durables et justes pour les salariés et les dirigeants. Il ne peut y avoir d'évolutions en matière de compétences, de pratiques, d'organisation du travail dans une entreprise, s'il n'y a pas un dialogue social préalable. »

Henri Borentin, Délégué régional UDES Ile-de-France.

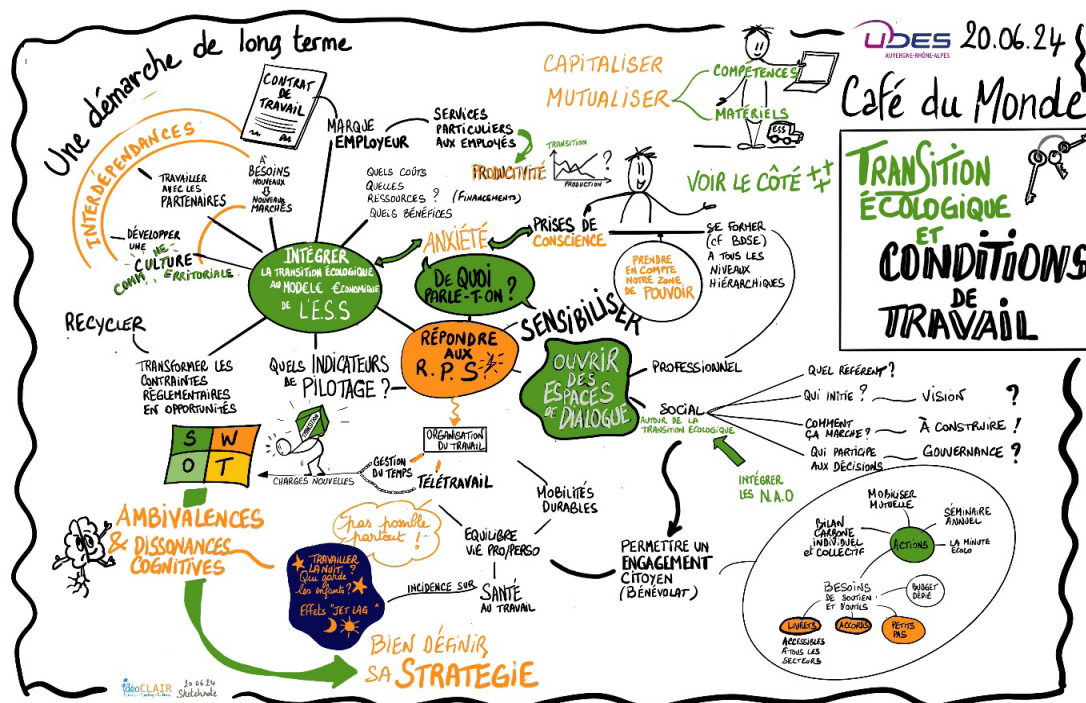
Les travaux de l'ERDS Auvergne-Rhône-Alpes sur la transition écologique des structures de l'ESS



En 2024, l'UDES Auvergne-Rhône-Alpes a lancé son projet d'Engagement de Développement de l'emploi et des compétences (EDEC) autour de la transition écologique. Centré autour de l'organisation d'un évènement multipartenaire autour du dialogue social dans la transition écologique, l'EDEC comprenait aussi deux actions de

formation VALOR'ESS à la mesure d'impact social et d'empreinte carbone dans les structures de l'ESS du territoire.

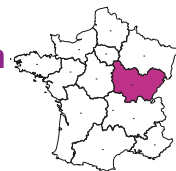
A travers ce projet, l'UDES et les partenaires sociaux ont souhaité outiller les employeurs de l'ESS afin qu'ils fassent évoluer leurs modèles, en prenant en compte les objectifs de transition écologique fixés par l'Etat.



Le 20 juin 2024, l'UDES Auvergne-Rhône-Alpes a organisé une rencontre « Transition écologique, dialogue social et QVCT dans l'ESS » qui a réuni les entreprises de l'ESS, la CFDT, les partenaires et institutions du territoire pour discuter de la transition écologique au sein des structures de l'ESS. Les participants ont été sensibilisés à l'impact de la transition écologique sur les conditions de travail et sont repartis avec des pistes et outils concrets pour s'engager en faveur d'une transition écologique juste et durable.

La journée, riche en échanges de bonnes pratiques, et réflexions collectives, a réuni une quarantaine de participants à Grenoble au Bar radis, un tiers-lieu engagé dans des projets de restauration et d'agriculture urbaine, responsables et inclusifs. Tout au long de la journée, de nombreux intervenants ont apporté leur éclairage sur les enjeux liés au dialogue social et à la transition écologique, aux conditions de travail et à la comptabilité carbone, notamment l'ARACT, la CFDT, l'UDES, la CRESS, Uniformation, le DLA régional, etc.

Les travaux de l'ERDS de Bourgogne-Franche-Comté sur l'inclusion des salariés en situation de handicap dans les entreprises de l'ESS



En Bourgogne-Franche-Comté, les partenaires sociaux pilotes de l'ERDS ont souhaité orienter leurs actions vers les réponses aux enjeux identifiés dans un [baromètre social](#) réalisé en 2022. L'ERDS a donc décidé de focaliser ses actions sur trois publics prioritaires :

- ◆ Les personnes en situation de handicap
- ◆ Les seniors
- ◆ Les salariés aidants

Les travaux de l'ERDS en 2024 se sont centrés sur les leviers du recrutement et d'une meilleure [inclusion des personnes en situation de handicap](#) au sein des entreprises de l'ESS.

Ces travaux ont trouvé leur aboutissement à l'occasion d'une [conférence](#) organisée par l'UDES le 28 novembre 2024 sur ce thème, où plusieurs experts sont intervenus lors d'une table ronde intitulée : « ESS et inclusion des salariés en situation de handicap : comment améliorer l'employabilité des structures ? ».



Des vidéos témoignages ont également été réalisées, autour d'exemples très concrets d'intégration de personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail, à travers les témoignages de Jean-Marie Guetz, délégué régional adjoint de l'UDES, Delphine Roy, chargée d'études et de développement à l'Agefiph, Olivier Brasseur Legry, directeur général des GIE Educatifs et Solidaires, Mélanie Milon, référente handicap des PEP CBFC, Nathalie Eustache, responsable de service à Cap Emploi 25-90, et Céline Roussel, chargée de mission à l'Aract.

VISIONNER LA VIDÉO



La contribution de l'ERDS Nouvelle-Aquitaine au printemps des dirigeants de l'ESS de Bordeaux sur l'éco-conditionnalité des aides



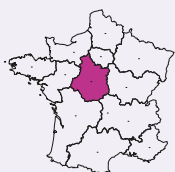
En Nouvelle-Aquitaine, l'ERDS a contribué à la 3ème édition du Printemps des dirigeants de l'ESS de Bordeaux, organisée par l'UDES, la mairie de Bordeaux et la CRESS Nouvelle-Aquitaine.

Les échanges ont porté sur les problématiques de management dans l'ESS, sur les enjeux des critères d'éco-socio-

conditionnalité des aides publiques ainsi que sur les conditions de travail dans l'ESS dans un contexte social et économique tendu. Matthieu Vallaperta, secrétaire régional de la CFDT est intervenu sur deux tables-rondes pour apporter le point de vue de la CFDT.

Plus de 80 personnes étaient réunies à l'occasion de cet événement phare.

Et partout ailleurs, des actions innovantes...

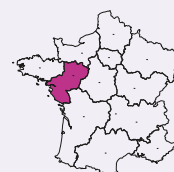


En Centre-Val-de-Loire, l'ERDS a lancé une enquête régionale pour mieux comprendre les enjeux sociaux des employeurs et des salariés de l'économie sociale et solidaire de notre région.

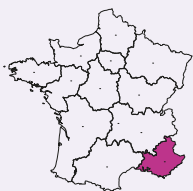
Cette enquête, sous la forme d'un baromètre social, visait à dresser un état des lieux des dynamiques de dialogue social, des conditions de travail et d'attractivité dans nos secteurs d'activités.

Les partenaires sociaux ont été associés au pilotage de la construction du baromètre, réalisé en partenariat avec l'École des relations de travail.

En Pays de la Loire, les organisations syndicales et l'UDES ont illustré leur engagement en faveur du dialogue social au sein de l'ERDS dans le cadre d'une campagne de communication inédite autour des élections TPE 2024. En collaborant activement, employeurs et syndicats ont démontré la richesse d'un dialogue social régional au service de la démocratie sociale.



Au-delà des élections TPE, l'ERDS a également contribué à des travaux sur la pérennité du dialogue social et de l'engagement des jeunes.



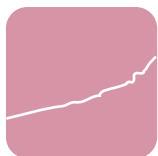
En Provence-Alpes-Côte-d'Azur, l'ERDS s'est également fortement mobilisé sur le sujet des élections professionnelles TPE en consacrant un épisode des midis de l'emploi aux élections TPE 2024. Philippe Cottet, représentant de la CGT au sein de l'ERDS, Hélène Troyon, service relation du travail de la DREETS PACA et Jean-Marc De Jesus, représentant UDES au sein de l'ERDS ont apporté leur témoignage.



Philippe COTTET - Représentant CGT au sein de l'ERDS



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



2024 a été une année riche en actions pour les ERDS. Des conférences, des campagnes de communication et des formations-actions permettant aux structures de l'ESS d'améliorer leurs pratiques en matière de dialogue social, ont été développées ces dernières années. Ces travaux, parfois expérimentaux, méritent d'être mieux connus.

Des liens doivent être mieux pensés entre les différents ERDS pour renforcer l'essaimage et l'inspiration mutuelle, a fortiori pour les ERDS les plus récents, qui s'inspirent généralement des travaux des autres ERDS. D'autres complémentarités existent et restent à développer, comme évoqué dans les précédents rapports. En effet, les liens entre les observatoires départementaux du dialogue social et de la négociation collective (ODDS) et les ERDS sont à développer, des initiatives ont d'ailleurs été lancées dans quelques régions sur l'échange de données. Ces synergies permettraient de faire mieux connaître les travaux des ERDS et de renforcer leur ancrage dans le paysage institutionnel.

2025 sera l'année des 10 ans de la création des ERDS. A cette occasion, il conviendra de célébrer le foisonnement d'actions mises en place par les différents ERDS, le dynamisme des échanges avec les partenaires sociaux en région, et de dresser un bilan analytique depuis la mise en place des premiers ERDS à aujourd'hui,

afin d'envisager des perspectives de développement concrètes pour les années à venir.

Le renforcement du lien entre le GDS et les ERDS est une perspective de développement particulièrement intéressante au regard de l'aboutissement prochain de la négociation multiprofessionnelle sur la transition démographique, qui marquera l'année 2025. Plusieurs ERDS ont déjà prévu de mener des actions sur l'emploi des seniors, des jeunes et des salarié-es aidant-es.

Une autre perspective de développement est celle de la création de nouveaux ERDS en Corse et dans les régions d'Outre-mer (Guyane, Martinique, Guadeloupe et La Réunion). Ces nouveaux espaces de dialogue devront prendre en compte les spécificités de la représentativité sur ces territoires, et permettront de renforcer le dialogue social régional sur l'ensemble du territoire.



Découvrir les ERDS :

- [L'ERDS Auvergne-Rhône-Alpes](#)
- [L'ERDS Bourgogne-Franche-Comté](#)
- [L'ERDS Bretagne](#)
- [L'ERDS Centre-Val-de-Loire](#)
- [L'ERDS Grand Est](#)
- [L'ERDS Hauts-de-France](#)
- [L'ERDS Ile-de-France](#)
- [L'ERDS Normandie](#)
- [L'ERDS Nouvelle-Aquitaine](#)
- [L'ERDS Occitanie](#)
- [L'ERDS Pays-de-la-Loire](#)
- [L'ERDS Provence-Alpes-Côte d'Azur](#)

Accords multiprofessionnels de l'ESS

- Accord multiprofessionnel, [Impact du numérique sur l'emploi et les conditions de travail dans l'ESS](#), signé le 6 octobre 2021.
- Accord multiprofessionnel, [Emploi des personnes en situation de handicap](#), signé le 9 janvier 2019
- Accord multiprofessionnel, [Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), signé le 27 novembre 2015.
- Accord multiprofessionnel, [Insertion professionnelle et emploi des jeunes](#), signé le 21 février 2014 et étendu par un arrêté du 7 avril 2016.
- Accord multiprofessionnel, [Egalité et prévention des discriminations](#), signé le 23 mai 2011 et étendu par arrêté du 30 mai 2012 modifié par arrêté rectificatif du 30 juillet 2012.
- Accord multiprofessionnel, [Formation des dirigeants bénévoles](#), signé le 8 avril 2011 et étendu par arrêté le 27 février 2012 modifié par arrêté rectificatif le 14 août 2012.
- Accord multiprofessionnel, [Parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale](#), signé le 15 janvier 2011 et étendu par arrêté le 5 mars 2013.
- Accord multiprofessionnel, [Prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail](#), signé le 31 juillet 2010 et étendu par arrêté le 5 mars 2013.
- Accord multiprofessionnel, [Formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale](#), signé le 22 septembre 2006 et étendu par arrêté le 5 mars 2013.

AVEC LE SOUTIEN DE



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



Cofinancé par
l'Union européenne



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



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



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