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

RAPPORT D'ACTIVITÉ

ESPACES RÉGIONAUX DE
DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

AVRIL 2024

Un projet développé par

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

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

Les espaces régionaux de dialogue social (ERDS) de l'économie sociale et solidaire sont des lieux d'échanges entre les partenaires sociaux, l'UDES et les organisations syndicales représentatives des salariés.

Leur objectif est de proposer, au niveau de chaque région, 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. Pour l'UDES, toutes les régions devraient à terme être en capacité d'accueillir ces espaces pour garantir la réalisation d'actions utiles au dialogue et au climat social des entreprises de l'ESS

SOMMAIRE

Acronymes ..... p. 3

2023 : une année de consolidation ..... p. 4

Cartographie des ERDS : régions, dates de création, membres ..... p. 6

Les travaux des ERDS par région ..... p. 7

Perspectives 2024 ..... p. 26

Boîte à outils des ERDS ..... p. 27

ACRONYMES

Adec - Actions pour le développement de l'emploi et des compétences

Anact / Aract - Agence nationale/régionale pour l'amélioration des conditions de travail

CEP - Contrat d'étude prospective

CNAM - Conservatoire national des arts et métiers

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 (ex-DIRECCTE)

GDS - Groupe Dialogue Social de l'économie sociale et solidaire

GPEC - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

IRP - Instances représentatives du personnel

Edec - Engagement pour le développement de l'emploi et des compétences

ERDS - Espace régional de dialogue social de l'économie sociale et solidaire

ESS - Économie sociale et solidaire

ODDS - Observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective

Opco - Opérateur de compétences

QVT/QVCT - Qualité de vie et conditions de travail

RTE - Responsabilité territoriale des entreprises

SRESS - Schéma régional de l'économie sociale et solidaire

SSTI - Service de santé au travail interentreprise

TPE-PME - Très petites, petites et moyennes entreprises

UNSA - Union nationale des syndicats autonomes

2023 : UNE ANNÉE DE CONSOLIDATION

Depuis 2022, 12 régions disposent d'un Espace régional de dialogue social de l'ESS. Ces instances mobilisent une soixantaine de membres. 2023 a été l'année de la consolidation de ces espaces après avoir été celle de leur développement en Métropole.

Pour mémoire, les ERDS s'inscrivent dans le cadre fixé par le Groupe de dialogue social (GDS) et doivent intégrer une cohérence globale dans leur organisation, leur animation et leur déploiement. Les membres du GDS ont proposé en 2019, qu'une réunion puisse se tenir chaque année sur l'activité des ERDS, avec une présentation paritaire de chaque ERDS. En 2023, cette réunion a été organisée le mercredi 27 septembre, à Paris et en visio-conférence.

LE GDS : quelles missions, quelle composition ?

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

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

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

LE GDS : quelles missions, quelle composition ?

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

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

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

Les trois grands objectifs des ERDS sont les suivants :

- Favoriser la qualité du dialogue social dans l'ESS ;
- Améliorer la qualité de l'emploi et la QVT ;
- Mettre en œuvre les accords signés au niveau national avec l'UDES

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

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

En 2023, on distingue plusieurs types d'actions développés.

En Auvergne-Rhône-Alpes et en Pays-de-la-Loire, ce sont des actions de formation qui ont été développés par les partenaires sociaux, que soit sur les impacts du numérique sur les conditions de travail dans les petites entreprises de l'ESS pour la première que sur les compétences transversales communes à l'ESS pour la seconde.

Il y a également des actions de sensibilisation auprès des salariés et des dirigeants des petites entreprises de l'ESS comme ce fut le cas en Bourgogne-Franche-Comté, en Grand Est ou en Bretagne. Cette sensibilisation a pu également prendre la forme d'outils dédiés à un sujet du dialogue social dans les entreprises comme ce fut le cas en Grand Est avec la création de vidéos sur les enjeux d'égalité professionnelle femme-homme.

D'autres régions préparent quant à elles la mise en place d'actions en 2024. En Occitanie et en Centre-Val-de-Loire, ce sont des baromètres sociaux qui sont privilégiés pour rédiger les plans d'actions. D'autres ERDS ont engagé pour leurs parts des discussions avec les institutions pour la mise en œuvre d'Engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans leurs régions respectives, tant sur un volet prospectif (Ile-de-France) que sur un programme d'actions (Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur).

CARTOGRAPHIE DES ERDS :
RÉGIONS, DATES DE CRÉATION, MEMBRES

Hauts-de-France - date de création 2017
CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, UDES

Normandie - date de création 2017
CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, UDES

Grand Est - date de création 2019
CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, UDES

Centre-Val de Loire - date de création 2022
CFDT, CFTC, CFE-CGC, UDES

Ile-de-France
Date de création 2022
CFDT, CGT, CFTC,
CFE-CGC, UDES

Bretagne - date de création 2017
CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC

Bourgogne-Franche-Comté
Date de création 2021
CFDT, CGT, CFE-CGC, UDES

Pays de la Loire - date de création 2017
CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, UDES

Auvergne-Rhône-Alpes
Date de création 2016
CFDT, CGT, CFTC, UDES, UNSA

Nouvelle-Aquitaine - date de création 2022
CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, UDES

Provence-Alpes-Côte d'Azur
Date de création 2021
CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, UDES

Occitanie - date de création 2022
CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, UDES

La Réunion

Guadeloupe

Martinique

Guyane

LES TRAVAUX DES ERDS

En Auvergne-Rhône-Alpes

Date de création : 2016

Composition de l'ERDS : CFDT, CFTC, CGT, UDES, UNSA

Nombre de réunions 2023 : 4

Suivi de la feuille de route 2017-2020

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

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

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

Durant la crise sanitaire, les petites entreprises de l'ESS ont fait face à un contexte difficile. Pour soutenir l'activité et développer le bien-être au travail, l'ERDS a sensibilisé salariés et employeurs aux thématiques de la santé au travail, et sur la mise en œuvre d'actions de prévention dans leur entreprise. 114 dirigeants et salariés ont ainsi été sensibilisés entre décembre 2020 et juin 2021, à l'occasion de 8 visio-conférences.

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

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

Suivi de la feuille de route 2021-2024

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

En 2023, déclinant opérationnellement les accords signés entre l'UDES et les organisations syndicales de salariés, l'ERDS a piloté la mise en place d'une action de formation auprès des employeurs et des salariés de petites entreprises de l'ESS en région Auvergne-Rhône-Alpes, afin de prévenir les effets négatifs de la transformation numérique, accélérée par le travail à

distance pendant la crise de la COVID-19.

L'action a été entièrement prise en charge par les partenaires de l'ERDS, à savoir la Dreets, les Opco Uniformation, Opco Santé et Afdas, ainsi que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) via La Fabrique CTO - Conditions de travail et organisation. Alternant entre temps collectifs et individualisés, la formation-action de 21h a permis à quatre projets de transformation numérique d'être accompagnés par les consultants DYNetSENS et IdéoClair.

Télécharger le bilan de capitalisation de la formation action

Les perspectives en 2024

Afin de répondre aux enjeux du dialogue social territorial identifiés, les partenaires sociaux pilotes de l'ERDS entendent travailler sur les thématiques suivantes, pour la période 2024-2025 pour répondre aux besoins du territoire :

- L'accompagnement des dirigeants, des salariés et de leurs représentants sur les sujets de la mise en œuvre de mesure liées à la transition écologique grâce au dialogue social ;
- La sensibilisation au dialogue social dans l'économie sociale et solidaire en assurant la promotion les actions de l'ERDS au sein des ODDS de la région ou encore d'évènements des têtes de réseaux de l'ESS afin de favoriser des actions communes.

L'ERDS va aussi lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

En Bourgogne-Franche-Comté

Date de création : 2021

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 3

Suivi de la feuille de route 2023-2025

En 2021, l'ERDS de Bourgogne-Franche-Comté a mené une enquête régionale auprès de près de 1 000 employeurs et salariés de l'ESS, entre le 15 décembre 2021 et le 1er mars 2022, afin de mesurer le climat social au sein de leurs structures à la suite de la crise sanitaire.

Les résultats du 1er baromètre social de l'ESS en Bourgogne-Franche-Comté ont permis d'identifier des priorités et des actions concrètes qui seront menées dans le cadre du présent plan d'actions :

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

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

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

Les résultats du Baromètre social ont permis de développer un nouveau plan d'action qui sera mené conjointement par les membres de l'ERDS entre 2023 et 2025.

En 2023, l'ERDS s'est réuni à plusieurs reprises pour travailler sur des sessions de sensibilisation au dialogue social à destination des dirigeants et des représentants des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés. Un webinaire de lancement de l'action de sensibilisation au dialogue social a été organisé le 7 mars. Ce webinaire à destination des têtes de réseau de l'ESS ainsi qu'aux institutionnels avait pour objectif de communiquer sur les sessions de sensibilisation. La première d'entre elle s'est tenue à Dijon le 6 juin 2023 et une autre le 13 octobre 2023 sous la forme d'un webinaire coanimé avec l'ARACT. L'ERDS a également travaillé sur un guide intitulé « Le dialogue social dans ma petite entreprise de l'ESS » qui a été publié en juin 2023.

Les perspectives en 2024

Sur la période 2024-2025, l'ERDS va se pencher sur les enjeux de qualité de vie, les conditions et la santé au travail, qui participent d'enjeux plus globaux sur l'attractivité des métiers de l'ESS, la sécurisation des parcours professionnels des salariés ainsi que la marque employeur. Pour répondre à ces enjeux, l'ERDS a décidé de focaliser ses actions sur trois publics : les personnes en situation de handicap, les séniors et les salariés aidants.

Au premier semestre 2024, l'ERDS va se mobiliser notamment sur la promotion du guide de l'UDES « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS », la promotion des dispositifs de France Travail et du réseau des Cap emploi en matière de handicap et, enfin, l'ERDS va se mobiliser sur un événement « Emploi et handicap dans l'ESS ».

L'ERDS va également travailler tout au long de l'année 2024 et 2025 sur les transitions démographiques et notamment le maintien dans l'emploi des salariés séniors et l'aide aux salariés aidants. Pour ce faire, l'ERDS va travailler sur un état des lieux des pratiques inspirantes, la valorisation d'initiatives inspirantes et la diffusion d'outils d'accompagnement et l'organisation d'un événement régional.

L'ERDS va aussi lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
Liberté
Égalité
Fraternité
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE

En Bretagne

Date de création : 2017

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 1

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

Suivi de la feuille de route 2020-2022

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

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

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

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

Suivi de la feuille de route 2023-2026

En 2023, un nouvel élan a été donné à l'ERDS de Bretagne autour d'un plan d'action régional visant à améliorer la qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire. Cette feuille de route permettra de travailler autour du renforcement de l'attractivité, du développement de la formation professionnelle et du dialogue social dans les entreprises, de la lutte contre les violences sexistes au travail et de la sensibilisation à la transition écologique.

L'ERDS s'est saisi de l'axe 1 de ce plan, « Développer le dialogue social dans les organisations de l'ESS bretonnes », afin de promouvoir le dialogue social au sein des entreprises de l'ESS et d'adapter l'organisation du travail pour répondre aux nouvelles aspirations des salariés, en soutenant les employeurs dans la mise en place de différentes modalités de dialogue social. Cette action s'intègre dans le cycle de webinaires « les midis de l'attractivité » notamment avec un lancement en partenariat avec Harmonie Mutuelle Bretagne. Ce webinaire exceptionnellement en présentiel se déroulera autour d'un petit déjeuner et permettra de présenter la protection sociale comme levier de dialogue social et de l'attractivité.

En partenariat avec l'ARACT, et en présence de la CFDT et de la CFE-CGC, un atelier de sensibilisation au dialogue social a été organisé le 30 novembre 2023 auprès de dirigeants de l'ESS. Cet atelier avait comme objectif de faire progresser l'action du CSE lorsqu'il existe, et de partager des bonnes pratiques pour leur mise en place :

- Former les représentants à leurs mandats, impliquant à la fois les employés et les employeurs ;
- Réfléchir aux conditions optimales de mise en place du CSE et au temps nécessaire pour son bon fonctionnement ;
- Surmonter le découragement face à la démobilisation des pairs.

Les perspectives en 2024

Enjeu d'attractivité et de qualité de l'emploi dans un

contexte où les employeurs de l'ESS rencontrent des difficultés à recruter et où les salariés souhaitent reprendre le pouvoir d'agir au travail, le dialogue social entre salariés et dirigeants est au cœur du principe démocratique de l'ESS.

En 2024, l'ERDS prévoit de continuer à sensibiliser au dialogue social les structures de l'ESS, en partenariat avec l'Aract. Cet accompagnement se divise en deux parcours :

- Un parcours pour les entreprises sans CSE. Ce parcours se compose d'un module avec un socle « fonctionnement des instances » et deux options thématiques. Chaque structure aura également la possibilité de mobiliser un jour d'appui d'un chargé de missions de l'ARACT Bretagne pour répondre à ses questions et la conseiller dans ses démarches.
- Un parcours pour les entreprises avec CSE. Ce parcours comprend deux modules composant un socle « améliorer le fonctionnement du CSE », et deux options thématiques. Chaque structure aura également la possibilité de mobiliser un jour d'appui d'un chargé de missions de l'Aract Bretagne pour répondre aux questions et la conseiller dans ses démarches.

Suite à l'ERDS du 1er février 2024, cette formation-action a été validée par les organisations syndicales présentes. En fin de parcours, en novembre 2024, une table ronde réunissant les membres de l'ERDS est prévue afin d'aller plus loin dans l'engagement des structures ayant un CSE.

L'ERDS va aussi lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

En Centre-Val de Loire

Date de création : 2022

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, UDES

Nombre de réunions 2023 : 7

Suivi de la feuille de route 2022-2025

La volonté des membres de l'ERDS est de travailler sur la mise en place d'un baromètre social en s'appuyant sur la dimension paritaire de l'ERDS afin les structures de l'ESS en Centre-Val de Loire face aux défis d'attractivité des métiers auxquelles elles sont confrontées. Pour ce faire plusieurs perspectives de travail ont été pré-identifiées :

- La mise en place un diagnostic territorial exhaustif permettant de dégager des axes prioritaires et des leviers d'actions en faveur du développement de l'attractivité des structures de l'ESS ;
- La mise en place d'un plan d'actions concrètes pour répondre aux enjeux identifiés pendant le diagnostic.

Pour mémoire, l'ERDS a pour vocation de structurer le dialogue social territorial de l'ESS via la mise en

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

Depuis le lancement officiel de l'ERDS, les travaux en région Centre-Val de Loire se sont renforcés à travers plusieurs prises de contact avec les acteurs en région tels que l'Aract, le Pôle Emploi, le GIP Alpha Centre (Carif-Oref, l'Ecole des relations de travail de l'Université d'Orléans (ERT) et la Cress.

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

Les objectifs du diagnostic seront de :

- Consolider les données existantes pour évaluer les besoins des secteurs de l'ESS en Centre-Val de Loire, avec une attention particulière sur la question de l'attractivité des métiers et des compétences ;
- Identifier ou confirmer les sources de préoccupations majeures et les différents enjeux autour de l'attractivité des métiers ;
- Préparer la mise en place d'un plan d'actions concret et adapté à la réalité du terrain.

Les perspectives en 2024

Les partenaires sociaux souhaitent lancer en 2024, le projet régional « ESS de demain : Mieux anticiper pour mieux fidéliser » qui couvre trois dimensions en cohérence avec la réalité des besoins territoriaux en matière de développement économique et social.

1. La réalisation du baromètre social qui est prévue pour le second semestre 2024 afin d'identifier les besoins d'accompagnements des dirigeants et des entreprises de l'ESS face aux enjeux d'attractivité des métiers.
2. La mise en place d'actions d'accompagnement et de professionnalisation des dirigeants et salariés sur besoins précédemment identifiés par le baromètre social avec un accent sur l'impact social et environnemental des entreprises de l'ESS
3. La structuration et l'accompagnement des réseaux des employeurs de l'ESS et l'espace paritaire de dialogue social par le renforcement de la coordination des différents espaces d'échanges et le renforcement des liens entre employeurs par le biais du dialogue social.

L'ERDS va aussi lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

En Grand Est

Date de création : 2019

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 4

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

Suivi de la feuille de route 2019-2022

La feuille de route pour la période 2019-2022 fixait les axes de travail suivants :

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

Entre 2019 et 2021, dans le cadre de l'expérimentation du Lab'QVT en Grand Est, piloté par l'UDES et l'ERDS, trois web conférences ont été organisées, en partenariat avec l'Aract, sur le thème de la qualité de vie au travail (QVT) et des bonnes pratiques de dialogue social. Les web-conférences ont réuni une vingtaine de participants pour échanger sur différentes thématiques. Les structures qui sont intervenues lors de ces web-conférences ont évoqué des pratiques innovantes en matière de dialogue social. Elles nourrissent un guide « Dialogue Social et Qualité de Vie au Travail dans l'aide à domicile et l'insertion ».

Il permet aux structures souhaitant renforcer leurs pratiques de dialogue social de disposer d'un outil synthétique présentant les différentes formes de dialogue social et du dialogue professionnel à investir dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail. Le guide s'appuie sur des pratiques mises en œuvre dans l'aide à domicile et l'insertion mais reste élaboré sur un principe de transversalité et peut être prise en main par toute entreprise de l'économie sociale et solidaire.

Entre 2021 et 2023, l'ERDS s'est lancé dans une action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS. Ce projet a été financé par le Conseil régional et la Dreets

En 2022, deux web-ateliers ont été organisés, en partenariat avec l'Aract. Le premier web-atelier a permis aux participants d'en apprendre plus sur l'égalité professionnelle et comment la mettre en place, notamment grâce au jeu « Les Essentiels Egapro » porté par l'Aract. Le second web-atelier a été organisé dans le cadre du projet européen Diversity Now avec des partenaires belges, Unipso et Bruxeo. Il avait pour objectif de sensibiliser à la mixité et à la diversité. Deux entreprises ont également été accompagnées par l'Aract dans le cadre de ce projet.

En 2023, l'ERDS a produit trois vidéos inspirées du guide pratique « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS ». Elles portent sur trois thématiques, à savoir :

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

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

L'ERDS s'est également mobilisé autour du plan d'actions issu l'étude prospective sur « Les nouveaux métiers du lien social » où les organisations ont pu faire part de leur expertise sur les enjeux de qualité de vie et de conditions de travail, d'organisation du travail ou encore en gestion des ressources humaines.

Les perspectives en 2024

L'ERDS Grand-Est va travailler sur une nouvelle feuille de route triennale afin de planifier ses actions en rapport avec le dialogue social sur les prochaines années. On peut alors imaginer des actions sur la gestion des ressources humaines et sur la mutualisation des emplois notamment. En tout cas, l'ERDS va lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Grand Est

La Région Grand Est

En Hauts-de-France

Date de création : 2017

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, UDES

Suivi de la feuille de route 2017-2020

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

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

Les travaux de l'ERDS, soutenus par les conclusions d'un contrat d'étude prospectif (CEP) publié en mars 2019, en partenariat avec l'Opco Cohésion sociale, l'OPCO Santé, et la Dreets, ont permis de mettre en place un premier accord de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). Articulé autour de trois axes (sécurisation de l'emploi, amélioration des conditions de travail, développement professionnel), ce premier ADEC a été déployé en 2020.

ADEC ÉCONOMIE SOCIALE & SOLIDAIRE

Suivi de la feuille de route 2021-2024

Dans la continuité de l'action conduite par l'ERDS, les partenaires de la démarche ADEC ont maintenu la dynamique lancée à travers un deuxième plan d'actions pour l'année 2021, articulé autour de 4 axes :

1. L'accompagnement collectif à l'évaluation de l'impact social et environnemental des structures de l'ESS ;
2. Le retour d'expérience de la période COVID-19 en lien avec l'ARACT ;

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

A ce jour, un troisième ADEC est en cours, grâce au soutien renouvelé de la DREETS. Cet ADEC se décline autour de cinq axes :

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

En 2023, l'UDES a associé les organisations syndicales de salariés à la rencontre régionale pour la transition écologique des structures de l'ESS, dans le cadre d'une table ronde : « Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social ».

Les perspectives en 2024

L'ERDS s'est réuni début 2024 afin de dresser le bilan du dernier ADEC 2022-2023 et de travailler sur les perspectives 2024. Plusieurs pistes de travail ont été proposées :

- Le suivi des actions mises en place par l'UDES dans son plan d'actions à venir ;
- Une potentielle collaboration dans le cadre d'un l'espace d'échanges de bonnes pratiques, sur la thématique du dialogue social ;
- Une collaboration sur les travaux paritaires en cours ;
- Un suivi et une collaboration sur les efforts de chacun pour mobiliser sur les élections TPE PME.

Financeurs et partenaires mobilisés

En Ile-de-France

Date de création : 2021

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 7

Suivi de la feuille de route 2022-2024

La volonté des membres de l'ERDS est de travailler

sur une vision prospective en s'appuyant sur la dimension paritaire de l'ERDS afin d'accompagner les structures franciliennes face à l'impact des transitions numérique et écologique. Pour ce faire plusieurs perspectives de travail ont été pré-identifiées :

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

En 2023, les intentions des membres de l'Espace régionale de dialogue social se sont confirmées par le conventionnement avec la Drieets Ile-de-France d'une étude prospective en matière de transition écologique et numérique pour les structures de l'ESS. L'ERDS s'est affirmé comme étant un lieu d'échanges entre partenaires sociaux et un incubateur de projets. Ses membres ont souhaité investir de la question des transitions afin d'apporter des réponses pertinentes aux entreprises de l'ESS en Ile-de-France. Les organisations membres de l'ERDS ont pour ambition d'anticiper au mieux les problématiques liées aux besoins d'évolutions dans les activités et les organisations de travail au regard de ces transitions. En amont de la mise en œuvre d'un plan actions pluriannuel (dont l'objectif premier est l'accompagnement des entreprises franciliennes de l'ESS en matière de développement de l'emploi et des compétences à l'aune d'un contexte socio-économique singulier) qui s'inscrirait dans le cadre d'un EDEC, il est primordial pour les partenaires sociaux d'appuyer ce plan d'actions par un diagnostic territorial, prospectif, partagé et paritaire sur les transitions et mutations actuelles.

Les partenaires sociaux souhaitent que cette étude puisse identifier les situations de croisements des enjeux qui sont liées à la transition écologique et numérique ainsi qu'analyser les pratiques qui peuvent en découler afin de former aux mieux les entreprises de l'ESS à adapter leur modèle socio-économique.

Ce contrat d'étude prospective poursuit les objectifs opérationnels suivants :

1. Identifier à travers les situations de travail concrètes dans lesquelles les entreprises de l'ESS sont confrontées aux problématiques liées à leurs pratiques et usages en matière environnementale et/ou numérique ;
2. Étudier les impacts indépendants et les interactions simultanées qui se manifestent au sein des entreprises de l'ESS, notamment sur le modèle économique de l'entreprise ;
3. Évaluer la capacité des entreprises de l'ESS à adopter leur modèle économique et leur action sur un territoire malgré les changements sociaux et environnementaux qu'elles subissent.

Les conclusions menées 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.

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

Les perspectives en 2024

En 2024, l'ERDS mobilisera autour de l'étude prospective sur l'impact des transitions sur les structures franciliennes, notamment l'ARACT, Pôle Emploi, l'ARS, les collectivités territoriales, les organismes de formations, la Cress, l'Apec et l'ADEME.

L'étude devra spécifier les besoins de compétences et outils nécessaires à la conduite aux changements pour les structures franciliennes en matière d'adaptation aux nouvelles réglementations et les moyens d'exercer pleinement leur activité en parallèle des transitons écologique et numérique. Il s'agit également de s'interroger sur la manière

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

dont les structures parviennent à pondérer les impacts et les influences de ces deux impératifs sur leur organisation du travail, d'où la nécessité par la suite d'identifier les besoins en formations professionnelles adéquates aux particularités propres aux structures de l'ESS en Ile-de-France. En effet, la question de la transition écologique et numérique a un effet de double vague dans les structures de l'ESS et c'est en cela qu'il est primordial de pouvoir analyser les pratiques de pondérations actuelles et initiatives innovantes mises en place pour faire face à ces deux impératifs. Cette analyse transversale et complémentaire des impératifs environnementaux et numériques permettra de réfléchir solutions communes qui peuvent être apportés pour permettre aux structures de l'ESS de poursuivre leur activité.

Financeurs et partenaires mobilisés

PRÉFET DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE
Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)
VILLE DE PARIS

En Normandie

Date de création : 2017

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 2

Suivi de la feuille de route 2018-2021

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

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

En 2020, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une conférence sociale régionale, afin d'identifier des enjeux de travail communs, et de proposer des pistes d'actions. Avec l'irruption de la crise sanitaire, cette conférence sociale régionale a pris la forme d'un cycle de quatre webinaires, organisés de novembre 2020 à juin 2021. Autour de témoignages d'employeurs, de salariés, de partenaires et d'acteurs de l'ESS, les quatre séances de travail ont porté sur les thèmes suivants :

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

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

L'organisation de la conférence sociale régionale de l'ESS en 2021 a permis la formulation d'un diagnostic et de propositions communes entre l'UDES et les partenaires sociaux sur les principaux enjeux traversés par l'ESS : conditions de travail, renforcement des modèles économiques, développement des compétences, numérique, accompagnement des

salariés et des employeurs dans la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité, etc.

C'est aussi une meilleure reconnaissance institutionnelle de l'ERDS, illustrée notamment par la présence du Conseil régional lors de la restitution de la conférence sociale régionale, mais également par la participation d'un cercle large de partenaires tout au long du cycle de webinaires.

Suivi de la feuille de route 2023-2025

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

En 2023, la formulation d'une nouvelle feuille de route de l'ERDS est apparue opportune en Normandie, couvrant une nouvelle période de trois ans, de 2023 à 2025. Fort des éléments construits sur la période 2018-2021, la philosophie de cette feuille de route est d'être orientée vers des actions concrètes et mesurables, dont la vocation première est de renforcer les pratiques du dialogue social dans les entreprises de l'ESS en Normandie.

Cette nouvelle feuille de route s'articule en trois axes :

1. L'axe 1 vise à renforcer la reconnaissance par les pouvoirs publics du dialogue social dans l'ESS en Normandie. Les membres de l'ERDS se donnent comme objectif d'articuler davantage l'action de l'ERDS avec l'action des représentations régionales des branches professionnelles, de parvenir à reconnaitre l'existence et l'action de l'ERDS dans la future stratégie régionale de l'ESS, mais également à associer les organisations syndicales représentatives des salariés à la conférence régionale de l'ESS.
2. L'axe 2 vise à mettre en œuvre un accompagnement en faveur de l'amélioration du management et de la qualité de vie au travail dans l'ESS. Cette action visera à améliorer la prise de conscience de l'impact de la qualité du management sur la qualité de vie au travail de l'ensemble des salariés. A travers cette action, les membres de l'ERDS affichent leur volonté d'accompagner les entreprises de l'ESS dans la mise en œuvre de démarches collectives d'amélioration continue, en allant au-delà du simple échange de pratiques entre pairs.
3. L'axe 3 visera à suivre la mise en œuvre sur le territoire des accords multiprofessionnels signés par l'UDES et les organisations syndicales représentatives.

L'année 2023 a surtout été tournée vers l'axe 2, avec un suivi renforcé de l'action. Il est proposé de mener une expérimentation auprès de plusieurs groupes de 4 entreprises de l'ESS sur la thématique de l'amélioration du management et de la QVCT. En pratique, un premier groupe a suivi un parcours de formation-action, sur une période de plusieurs mois. A l'issue de l'expérimentation, des outils de sensibilisation et de capitalisation seront créés et diffusés. Un important travail préparatoire a été enclenché sur cet axe, afin de préparer, en lien avec le cabinet Catalys Conseil les contours de l'accompagnement.

Les perspectives en 2024

L'année 2024 sera marquée par la mise en œuvre de la feuille de route de l'ERDS, ainsi que par la fin de la préfiguration de l'EDEC régional et la mise en place d'un futur EDEC régional de l'ESS.

Plus particulièrement, un deuxième groupe expérimentera le parcours de formation-action sur l'amélioration du management et de la QVCT et

les groupes de travail sur le dialogue social et la transition écologique permettront de dresser des pistes d'actions concrètes en vue du futur EDEC.

L'ERDS va lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

PRÉFET DE LA RÉGION NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

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

AFDAS

OPCO SANTÉ

uniformation

CATALYS CONSEIL

En Nouvelle-Aquitaine

Date de création : 2022

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 4

Suivi de la feuille de route 2022-2025

Par la signature de la charte de fonctionnement et de la feuille de route de l'ERDS en 2022, les partenaires s'engagent à œuvrer collectivement au renforcement de l'attractivité des métiers et de la qualité de l'emploi dans l'ESS en poursuivant trois objectifs prioritaires :

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

Les membres de l'ERDS proposent :

- De créer et promouvoir un socle minimum d'outils de dialogue social auprès des structures de l'ESS ;
- De mettre en place des parcours d'accompagnent et/ou des actions collectives de formation, à la fois à destination d'un public d'employeurs et de salariés, sur des thématiques liées aux transitions écologique, numérique et professionnelle ;
- De promouvoir et favoriser les déclinaisons opérationnelles de la notion émergente de Responsabilité territoriale des entreprises (RTE) en lien avec le projet de recherche mené par la Chaire Terr'ESS de Sciences Po Bordeaux.

En 2023, les membres de l'ERDS ont participé au « Printemps des dirigeantes et des dirigeants de l'ESS » à Bordeaux et à la « Rencontre régionale des employeurs engagés dans la transition écologique » organisée par l'UDES dans le cadre du projet Objectif Transitions 2025.

Les perspectives en 2024

L'année 2024 constituera un renforcement de la capacité d'action de l'ERDS de Nouvelle-Aquitaine. Si l'ESS constitue un terrain favorable et innovant en matière de dialogue social, il n'en demeure pas moins que ce dernier n'est pas toujours bien formalisé et structuré, notamment au sein des plus petites structures de l'ESS.

Les partenaires sociaux membres de l'ERDS souhaitent jouer pleinement leur rôle de promoteur d'un dialogue social vivant et de qualité en outillant concrètement les TPE/PME de l'ESS sur les éléments fondamentaux du dialogue social, pas toujours bien maitrisés au sein des structures, tant au niveau des

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

salariés que des équipes dirigeantes.

Grégory GAUDEL, secrétaire régional de la CFDT, intervenant lors du Printemps des dirigeants de l'ESS 2023 à Bordeaux sur le thème du partage de la valeur dans l'ESS.

Aussi, les membres de l'ERDS entendent accompagner les petites et moyennes structures de l'ESS, tout au long de l'année 2024 :

- Par la diffusion d'une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024 ;
- Par la production d'outils et de guides pratiques permettant aux structures d'améliorer leurs pratiques en matière de dialogue social ;

Par la co-construction d'une offre de formation paritaire sur les enjeux de transition écologique.

En Occitanie

Date de création : 2021

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, UDES

Nombre de réunions 2023 : 5

Suivi de la feuille de route 2022-2025

A sa constitution, les partenaires sociaux ont souhaité positionner l'ERDS sur des sujets comme la reconversion dans les métiers de l'ESS, les difficultés de recrutements, notamment auprès des plus jeunes, la fidélisation des salariés, l'impact du numérique sur les conditions de travail, ou la santé au travail. Ils se sont entendus pour :

- Favoriser la qualité du dialogue social dans les entreprises de l'ESS ;
- Améliorer la QVT et celle de l'emploi ;
- Mettre en œuvre les accords multiprofessionnels du champ de l'ESS.

La crise sanitaire en 2020 puis la crise énergétique et l'inflation en 2022 ont fragilisé le climat social des entreprises de l'ESS : cessation des activités, exposition aux risques professionnels, conditions de travail et dialogue social dégradées, emplois en tension, etc. Afin de répondre à ces enjeux, les partenaires sociaux pilotes de l'ERDS, en collaboration et avec le soutien financier de la DREETS Occitanie, ont souhaité initier leurs travaux par la réalisation d'un diagnostic partagé sur l'état du dialogue social dans les entreprises de l'ESS en Occitanie, pour la période 2022-2023. C'est ainsi qu'entre le 7 avril et le 9 juin 2023, l'ERDS a lancé une grande enquête en ligne à l'attention des dirigeants et salariés de l'ESS de la région.

L'objectif de ce baromètre social de ESS régional est de mesurer la qualité des relations sociales dans les

structures, le niveau de développement du dialogue social et de la négociation d'entreprise, le niveau de satisfaction en matière de qualité de vie au travail ou encore le niveau de formation professionnelle dans l'ESS. Avec plus de 300 réponses recueillies de la part de dirigeants et de salariés de l'ESS évoluant dans des associations, entreprises coopératives et mutualistes régionales, les résultats de ce premier baromètre social de l'ESS en Occitanie ont pu aiguiller les partenaires sociaux dans l'élaboration d'un plan d'actions opérationnel visant à l'amélioration des pratiques de dialogue social, de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'ESS.

L'enquête met en avant des résultats très encourageants concernant le rapport et le sentiment d'appartenance des répondants à l'ESS. En effet, 95% des répondants considèrent le fait de travailler dans le secteur de l'ESS comme important ou très important pour eux. Ce sentiment positif ne doit néanmoins pas occulter une réalité des conditions de travail dans l'ESS parfois vécue difficilement par les salariés. Manque de reconnaissance, manque de moyens, manque d'organisation et d'encadrement, conditions de travail difficiles, rémunérations basses, autant d'éléments qui ressortent de l'enquête et qui corroborent les problèmes d'attractivité importants connus par de nombreux secteurs de l'ESS. On perçoit également que l'ESS constitue un terrain favorable et fertile en termes de dialogue social. En effet, 86% des répondants déclarent que travailler dans une structure de l'ESS a une influence positive sur la qualité du dialogue social et 47% déclarent qu'il existe un CSE dans leur entreprise.

Néanmoins, on constate que ce dialogue n'est pas toujours bien structuré, notamment dans les plus petites structures au sein desquelles le dialogue social se vit le plus souvent de manière « informelle ». Des progrès importants restent donc à faire dans l'organisation, la formalisation, et la formation des acteurs au dialogue social.

Face à ces constats, comment accompagner et outiller davantage les entreprises de l'ESS à la mise en place d'un dialogue social de qualité pour l'amélioration globale des conditions de travail ? Comment faire du dialogue social un véritable levier d'action pour faire face aux enjeux de transitions, d'attractivité des métiers et de fidélisation des salariés ? Autant d'enjeux et de défis sur lesquels les partenaires sociaux membres de l'ERDS souhaitent s'investir en 2024 en accompagnant les structures régionales de l'ESS par l'élaboration d'un plan d'actions territorial pour le développement et la promotion du dialogue social dans l'ESS en région Occitanie.

De plus, l'UDES a associé les organisations syndicales de salariés à la rencontre régionale pour la transition écologique des structures de l'ESS, dans le cadre d'une table ronde : « Comment faire de la transition écologique un objet de dialogue social », le 16 mai 2023 à Montpellier. A cette occasion, Joachim DENDIEVEL, secrétaire régional de la CFDT Occitanie, a notamment témoigné en présentant des initiatives engagées sur les questions de transitions écologique mises en œuvre à l'échelle régionale par le dialogue social.

Joachim DENDIEVEL, secrétaire régional de la CFDT, intervenant aux côtés de la DREETS Occitanie, du Conseil régional Occitanie et de l'UDES lors de la Rencontre régionale des employeurs engagés dans la transition écologique.

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

Les perspectives en 2024

Fort du travail mené tout au long de l'année 2023, l'ERDS conduira sur les années 2024 et 2025, au regard des résultats du baromètre social et de leurs expertises respectives sur les enjeux de dialogue social, un plan d'actions territorial décliné en 2 objectifs prioritaires :

- Axe n°1 : Accompagner les TPE/PME de l'ESS en leur délivrant un premier niveau de connaissance et l'outillage nécessaire à la mise en place d'un dialogue social de qualité au sein des structures.
- Axe n°2 : Promouvoir le dialogue social comme un levier d'accompagnement des transitions démographique, sociale et écologique.

Avec un soutien renouvelé de la part de la Dreets Occitanie, l'ERDS ambitionne d'œuvrer en 2024 au renforcement de la qualité du dialogue social territorial en Occitanie et se donne pour objectifs :

- De conduire une vaste campagne de communication auprès des TPE et PME de l'ESS d'Occitanie pour les accompagner dans l'organisation des élections professionnelles qui se dérouleront en fin d'année 2024 ;
- D'accompagner les dirigeants et les salariés de l'ESS dans la création et le développement d'un CSE par l'organisation de webinaires de sensibilisation ;
- De promouvoir le dialogue social comme levier d'action pour anticiper et accompagner les transitions démographiques et ses conséquences sur l'attractivité des emplois dans l'ESS et d'outiller les structures de l'ESS face aux enjeux de maintien dans l'emploi des séniors et d'accompagnement des salariés-aidants par la réalisation et la diffusion de guides pratiques et d'une série de podcasts valorisant les initiatives inspirantes.

En lien direct et en complémentarité avec les actions menées au sein de l'ERDS, l'UDES souhaite poursuivre ses actions d'accompagnement des structures de l'ESS sur les enjeux de transition écologique initiées dans le cadre du projet Objectif Transition 2025.

Financeurs et partenaires mobilisés

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE
Liberté
Égalité
Fraternité

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

Date de création : 2017

En Pays de la Loire

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Suivi de la feuille de route 2017-2020

En mai 2019, l'ERDS a initié un Contrat d'Etude Prospective (CEP) dans le but d'anticiper les mutations économiques à venir en proposant des actions concrètes pour renforcer l'attractivité des métiers de l'ESS. Inscrit dans le cadre de la Stratégie Régionale de l'ESS (SRESS), ce projet a bénéficié du soutien financier de la Dreets et du Conseil régional, ainsi que de celui des trois OPCO de l'ESS (Uniformation, Santé et AFDAS). Il a également réuni la Cress et Pôle Emploi.

A la suite du CEP, un Accord de développement de l'emploi et des compétences (Adec) a été signé avec l'Etat. Le plan d'actions, élaboré avec les partenaires, autour de la question de l'attractivité des métiers exercés dans les structures de l'ESS, s'inscrit dans le cadre de cet engagement.

Suivi de la feuille de route 2021-2024

En 2021, l'ERDS et ses partenaires ont débuté le

déploiement de ce plan d'actions, baptisé « Avenir(s) solidaires », qui s'articule en 3 axes :

1. L'affirmation d'une identité employeur de l'ESS ;
2. Le développement des compétences dans le but de faciliter les mobilités professionnelles ;
3. La sauvegarde et le développement des emplois et des activités dans l'ESS.

Avec le soutien financier de la Dreets, des Opco et de la Banque des Territoires, l'ERDS tend à apporter aux entreprises de l'ESS les accompagnements nécessaires pour faire face aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques actuels tout en revendiquant un modèle de société plus démocratique et plus solidaire.

Dans le détail, ce plan d'actions prévoit :

Axe 1 : L'affirmation d'une identité employeur de l'ESS

- Concevoir un parcours d'accompagnement à l'évaluation de l'impact social et environnemental des activités de l'ESS ;
- Mettre en œuvre des ateliers d'étude-action sur les dimensions management et gouvernance.

Axe 2 : Le développement des compétences dans le de faciliter les mobilités professionnelles

- Déployer un programme de formations socles autour de compétences transversales communes à l'ESS ;
- Promouvoir les secteurs et les métiers à fort enjeu d'attractivité dans l'ESS ;
- Développer l'apprentissage et l'alternance dans l'ESS.

Axe 3 : La sauvegarde et le développement des emplois et des activités dans l'ESS

- Créer une cellule d'appui pour sauvegarder l'activité et les emplois dans les entreprises de l'ESS qui connaissent des difficultés ;
- Réduire l'isolement des employeurs de l'ESS par la formation d'un Club Employeurs de l'ESS.

Un Comité de Pilotage a été formé en 2021 pour suivre la mise en œuvre de ce plan d'actions. Il réunit les partenaires suivants : UDES, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, Uniformation, Opco Santé, Afdas, Dreets Pays de la Loire, Banque des territoires, Cress, CNAM, Pôle emploi. Sont invités les partenaires de l'UDES intéressés par le projet, ainsi que les organismes de formation retenus dans le cadre du projet.

lDans le cadre du plan d'actions Avenir(s) solidaires, l'UDES Pays de la Loire et les OPCO de l'ESS ont établi un programme de formations autour de compétences transversales communes à l'ESS :

1. Connaître les bases pour utiliser les outils numériques ;
2. Connaître et appliquer des règles de sécurité et de protection numérique ;
3. Adapter sa stratégie d'entreprise à l'évolution numérique ;
4. Professionnaliser sa stratégie partenariale et renforcer son modèle économique ;
5. Professionnaliser sa gestion de projet ;
6. Développer une stratégie de communication à l'aide des outils numériques ;
7. Améliorer la qualité de son management ;
8. Renforcer la qualité, la sécurité et la santé au travail ;
9. Evaluer l'impact social des activités de sa structure ;
10. Engager une démarche de transition écologique

dans son activité.

Le projet avait pour objectifs de faire monter en compétences les salariés, cadres, dirigeants et bénévoles, membres de la gouvernance de l'ESS et de faciliter par la suite leurs mobilités professionnelles, notamment sur des métiers en tension dans un contexte où les employeurs rencontrent de grandes difficultés de recrutement tous secteurs confondus.

Suite à la publication d'un appel d'offres en septembre 2021, cinq organismes de formation, certifiés Qualiopi, ont été retenus pour dispenser ces formations dans toute la région.

Depuis le lancement du programme sur la région en 2022, 72 salariés et dirigeants de l'ESS, principalement de structures de moins de 50 salariés, ont pu bénéficier de formations autour de la communication, du management et de l'impact social, notamment grâce à une stratégie de communication élaborée avec les partenaires.

Téléchargez le catalogue de formation

Les perspectives en 2024

En 2024, l'ERDS poursuivra les actions de formations à destination des salariés, des cadres et des dirigeants de l'ESS. Une rencontre pour échanger sur la feuille de route 2025-2027 de l'ERDS est prévue au mois de mars.

L'ERDS va lancer une campagne de communication paritaire pour accompagner les petites et moyennes entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront en fin d'année 2024.

Financeurs et partenaires mobilisés

En Provence-Alpes-Côte d'Azur

Date de création : 2017

Composition de l'ERDS : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, UDES

Nombre de réunions 2023 : 4

Suivi de la feuille de route 2023-2026

Les membres de l'ERDS se sont entendus pour travailler sur les enjeux suivants entre 2023 et 2026 :

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

Pour répondre à ces enjeux, l'UDES, soutenue par le

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

Conseil régional de la Région Sud et la Dreets, s'est engagée dans la réalisation d'un Contrat d'études prospectives (CEP). Publié en avril 2023, il a permis de mettre en lumière les évolutions de l'emploi et des compétences d'ici 2030, tout en prenant en compte les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques. L'ERDS s'attache à l'écriture d'un plan d'actions à partir de ce diagnostic afin d'améliorer l'attractivité des métiers de l'ESS en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ainsi, l'axe 1.3 porte sur le « Développement du dialogue social et de la gouvernance partagée ». Partant du constat que de nombreux salariés des métiers en tension dans le Care et le Tourisme Social et Familial travaillent dans des structures comptant moins de 50 salariés, l'accès au dialogue social semble limité pour ces personnels. De même, les salariés participent rarement aux instances de gouvernance des associations-employeuses. Il existe donc peu d'espaces de partage et de temps accordés à la main d'œuvre pour évoquer l'amélioration des conditions de travail, notamment en termes de temps de travail et d'enjeux de santé-sécurité, de rémunération, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le CSE peut réguler un certain nombre de ces problématiques.

Le CEP formule un certain nombre de propositions dans cet axe pouvant donner lieu à des actions des partenaires sociaux. Le rapport propose d' :

- Instaurer des espaces de dialogue social avec les salariés et/ou intégrer des salariés dans les instances de gouvernance.
- Intégrer les bénéficiaires dans les instances de dialogue.
- Renforcer les temps d'analyse des pratiques professionnelles.
- Sensibiliser au format SCIC ou Scop.
- Sensibiliser aux enjeux QVCT.
- Prévenir les risques professionnels, notamment psycho-sociaux et troubles musculosquelettiques.
- Sensibiliser les directions à l'importance de mettre en place le CSE et le faire vivre même dans les petites structures de moins de 50 salariés.
- Former les représentants du personnel à leurs attributions (CSE).
- Former les représentants du personnel à la prévention des risques professionnels.
- Former les bénévoles employeurs associatifs.

L'ensemble des membres de l'ERDS ont signé une nouvelle feuille de route pour la période 2023-2026 en privilégiant une logique d'innovation dans les actions et les projets développés pour répondre aux besoins du territoire.

Les perspectives en 2024

Le plan d'actions de l'ERDS s'intègre dans le cadre de l'ADEC (accord de développement de l'emploi et des compétences) régional conclu entre l'UDES et la DREETS. Il permettra à l'ERDS de mettre en œuvre, à destination des employeurs de l'ESS de la région, un ensemble d'outils et de démarches concrètes visant à renforcer leur capacité à être attractifs et proposer des emplois de qualité

En 2024, l'ERDS travaillera sur les actions de sensibilisation aux élections professionnelles et réalisera un travail de sensibilisation des entreprises de la région à l'accord multiprofessionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail.

Financeurs et partenaires mobilisés

RÉGION SUD PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

PRÉFET DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
Liberté
Égalité
Fraternité

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

PERSPECTIVES 2024

2023 a été une année riche en actions pour les ERDS. Des outils, des guides et des formations permettant aux structures de l'ESS d'améliorer leurs pratiques en matière de dialogue social, ont été développés ces dernières années. Ces travaux méritent à être mieux connus pour les valoriser. Les ERDS les plus récents ont pu ainsi s'inspirer de ce qui a été fait dans d'autres régions pendant la phase de création. C'est donc que la mutualisation est une démarche gagnante qu'il faut continuer à encourager.

Des complémentarités existent et restent à construire par ailleurs entre les observatoires départementaux du dialogue social et de la négociation collective (ODDS) et les ERDS. Ces synergies permettraient de développer une réponse adaptée aux spécificités de l'ESS sur chaque département, de faire reconnaître et d'ancrer un peu plus ces espaces dans le paysage institutionnel.

En 2024, il est proposé d'approfondir le lien entre le GDS et les ERDS. L'échelon régional a la capacité de déployer opérationnellement certains accords multiprofessionnels, tout en se permettant d'expérimenter sur certaines thématiques. Ainsi, le GDS pourrait tout à la fois s'inspirer des actions en régions et faire connaître ses travaux, comme le partage de la valeur. Le lien est d'autant plus important cette année que les partenaires sociaux négocient sur la transition démographique et que plusieurs ERDS prévoient de mener des actions en faveur de l'emploi dans l'ESS, du développement des compétences et sur les parcours professionnels des salariés.

Dans cette logique, et pour soutenir la démocratie sociale, les ERDS vont organiser une campagne de communication paritaire pour mobiliser les salariés des petites entreprises de l'ESS dans l'organisation des élections professionnelles TPE qui se dérouleront du 25 novembre au 9 décembre 2024. Dans l'ESS, ce sont environ plus de 393 800 salariés de très petites entreprises qui seront appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant les quatre prochaines années.

Bien qu'il puisse y avoir des disparités entre les ERDS, il y a une participation globale positive de tous. Les défis majeurs portent sur la création d'ERDS dans les régions d'Outre-mer (Guyane, Martinique, Guadeloupe et La Réunion) et en Corse, en prenant en compte notamment la représentativité sur ces territoires. Au cours des prochains mois, le GDS poursuivra ses réflexions sur le déploiement des ERDS sur ces territoires.

GROUPE DE DIALOGUE SOCIAL
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

LA BOÎTE À OUTILS DES ERDS

Découvrir les outils développés par les ERDS à destination des salariés et des employeurs de l'économie sociale et solidaire :

Dialogue social et négociation collective

- Baromètre | Baromètre Social de l'ESS en Bourgogne-Franche-Comté, mars 2022, Bourgogne-Franche-Comté.
- Guide | « Le Dialogue social dans ma petite entreprise de l'économie sociale et solidaire », décembre 2021, Hauts-de-France.
- Guide | « Dialogue social et Qualité de Vie au Travail dans l'aide à domicile et l'insertion », juillet 2021, Grand Est.
- Guide | « Le dialogue social dans les TPE de l'ESS en Auvergne-Rhône-Alpes », janvier 2019, Auvergne-Rhône-Alpes.
- Vidéo | Présentation d'un ERDS et du dialogue social territorial, décembre 2019, Auvergne-Rhône-Alpes.
- Baromètre | Baromètre social de l'ESS en Auvergne-Rhône-Alpes, avril 2017, Auvergne-Rhône-Alpes.

Égalité professionnelle femme-homme dans l'ESS

- Vidéo | « Négocier un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Femme/Homme », mai 2023, Grand Est.
- Vidéo | « Piloter l'égalité professionnelle Femme/Homme dans une entreprise de l'ESS », mai 2023, Grand Est.
- Vidéo | « Améliorer les conditions de travail et l'égalité professionnelle Femme/Homme », mai 2023, Grand Est.

Santé au travail et prévention des risques professionnels

- Guide | « Santé au travail et Prévention » dans les très petites entreprises de l'économie sociale et solidaire, février 2021, Auvergne-Rhône-Alpes.
- Webinaire | Sensibilisation à la prévention et à la santé au travail dans le Rhône, octobre 2021 Auvergne-Rhône-Alpes.

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

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.

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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ESS

ILS SONT MEMBRES
DES ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL

UDES
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFE CGC

Syndicat cftc

la cgt

FO