

ACT'ESS

ACT'ESS N°10
2^E SEMESTRE 2023

LE MAGAZINE DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

A photograph of two people working in a vineyard. One person in a red shirt is on the left, and another in a light-colored shirt is on the right. They are both bent over, tending to the grapevines. The background shows a clear blue sky, green trees, and distant mountains.

DOSSIER

**CHANGEMENT CLIMATIQUE
ET SANTÉ AU TRAVAIL**

L'ESS PROPOSE DES SOLUTIONS

GRAND ENTRETIEN

**THIBAUT GUILLY,
HAUT-COMMISSAIRE À L'EMPLOI
ET À L'ENGAGEMENT
DES ENTREPRISES**

SOMMAIRE

PAGE 6
L'ESS EN BREF

PAGE 9
LE POSITIONNEMENT DE L'UDES
DANS L'AGENDA SOCIAL

PAGE 10
LES ÉCHOS DU PARLEMENT

PAGE 12
GRAND ENTRETIEN
THIBAUT GUILLUY

PAGE 16
LES ÉVÉNEMENTS DE L'UDES

PAGE 18
CHANGEMENT CLIMATIQUE
ET SANTÉ AU TRAVAIL

PAGE 24
QUELLES RESPONSABILITÉS POUR
LES ENTREPRISES ?

PAGE 28
ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE L'ESS

PAGE 34
DATA
NOUVELLE ÉDITION DE L'ATLAS
COMMENTÉ DE L'ESS

PAGE 37
AU CŒUR DE L'ESS

PAGE 39
INTERVIEW CROISÉE
ÎLE-DE-FRANCE | DAVID ANGLARET
ET HENRI BORENTIN

PAGE 41
L'UDES EN ACTION

PAGE 48
L'EUROPE DE L'ESS
INTERVIEW DE NICOLAS HAZARD

PAGE 50
L'AGENDA DE L'ESS



Hugues Vidor,
Président de l'UDES

La nécessité d'un acte fort sur le financement des politiques de solidarité

La rentrée sociale et économique de septembre 2023 a été difficile pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire à plusieurs titres : augmentation des coûts de fonctionnement due à l'inflation, difficultés de recrutement, désengagement financier des collectivités territoriales et de l'État et des contrats aidés qui menacent de ne pas être renouvelés. Nous constatons qu'entre 10 et 30 % de structures de l'ESS, notamment dans le social, le médico-social et l'aide à domicile, sont en grande difficulté financière.

C'est dans ce contexte que dès fin septembre, j'ai appelé à un New deal des politiques sociales à l'intention du Gouvernement : l'UDES attend un franc renforcement du soutien financier de l'État en faveur des entreprises de l'ESS et du modèle de solidarité nationale qu'elles représentent. Un soutien que nous chiffrons à 4 milliards d'euros sur deux ans... dans le budget de l'État qui s'élève à 140 milliards d'euros par an ! L'État ne peut-il pas consacrer plus de 0,01% de son budget au financement des politiques sociales ?

Très active sur ces sujets, l'UDES a organisé une conférence au ministère des Solidarités et des Familles sur les enjeux de la Santé et de l'Autonomie et a participé à la conférence sociale du 16 octobre où elle a présenté ses propositions au Gouvernement.

Ce numéro présente sur les positions de l'UDES sur les différents projets de la loi : partage de la valeur (vote d'un amendement proposé par l'UDES), finances 2024, finances de la Sécurité sociale, loi Bien Vieillir, et sur l'évaluation de la loi Hamon de 2014 sur l'ESS.

Mais il consacre surtout son dossier central sur les enjeux de Santé articulés avec le changement climatique.

Quels constats font les experts ? Comment les employeurs de l'ESS se sont-ils déjà adaptés et quels moyens existent-ils pour accompagner l'ensemble de nos entreprises ? Au travers de nombreux témoignages, nous espérons y apporter des réponses.

Enfin, ce magazine est l'occasion pour l'UDES d'afficher son dynamisme au niveau européen, national, mais aussi régional où nos équipes animent nos élus et mandataires et agissent ensemble pour identifier les attentes territoriales et agir au travers d'une multitude d'actions concrètes et proches du terrain.

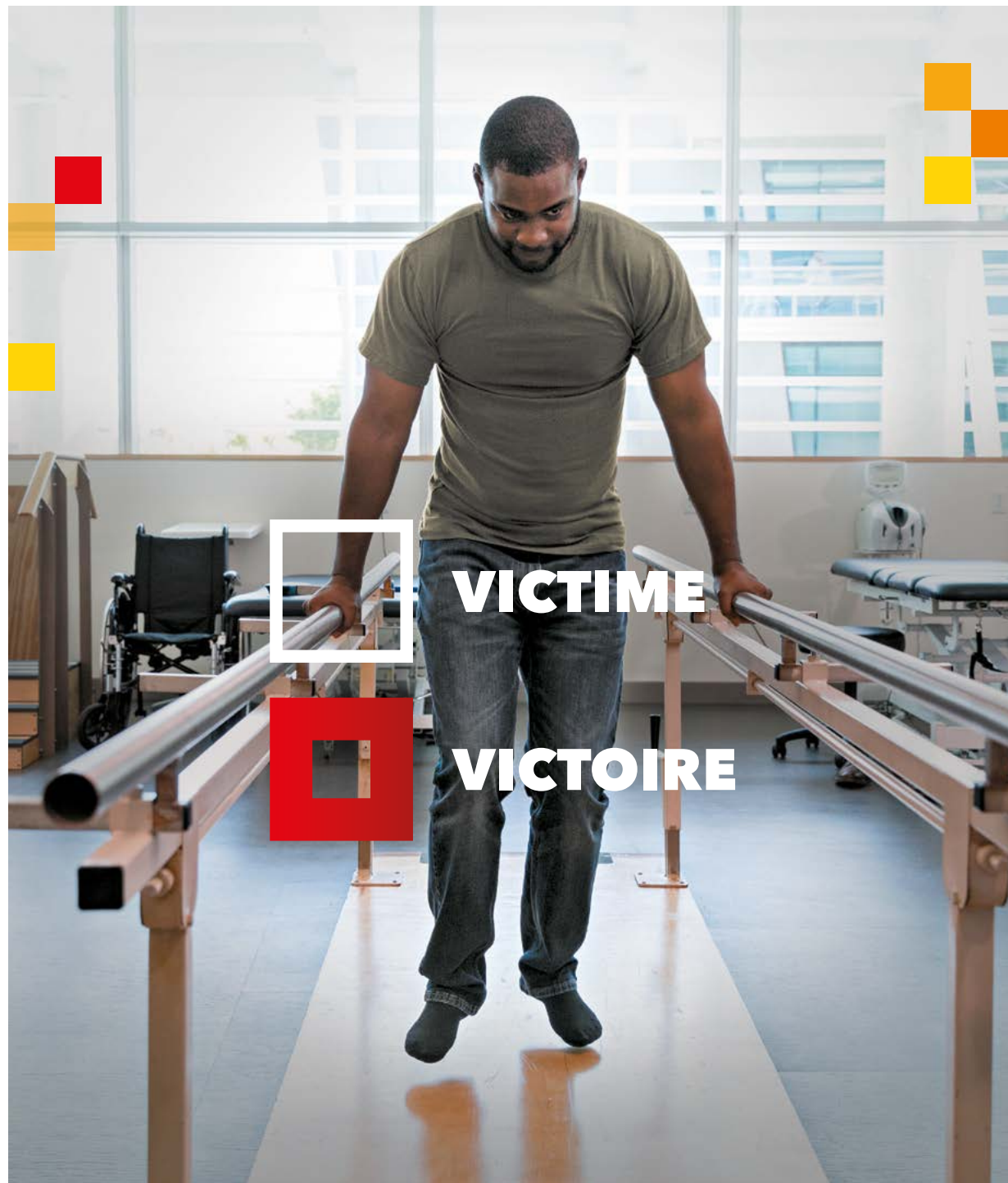
Bonne lecture à toutes et à tous !

ACT'ESS est un magazine édité par l'UDES, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire 30, boulevard de Reuilly 75012 Paris. Tél : 01 43 41 71 72.
Directeur de la publication : Sébastien Darrigrand
Rédactrice en chef : Philippine Arnal
Contributeurs : Philippine Arnal, Sébastien Darrigrand, Clément Weill-Raynal, Lucie Morin, Laure Situamonazo, Maggy Legat et l'équipe du pôle de développement territorial et du pôle des relations sociales de l'UDES.
Photos issues de Freepik et iStock
Graphisme Deborah Cohen
www.latelierdesignetcommunication.com
Impression Graficas Irudji S.L.
Réalisation et régie publicitaire : P.M.S.
 17, avenue de Ségur 75007 Paris. Tél : 01 47 05 88 80
 Magazine édité en décembre 2023

Pour toute information, envoyer un mail à udes@udes.fr



Le magazine ACT'ESS est imprimé sur du papier certifié PEFC et FSC, à partir d'encre végétales. Ne pas jeter sur la voie publique.



Nous sommes tous des êtres à part, alors pourquoi en mettre à part ?

Accepter et respecter les différences, voir plus loin que les apparences, chez Apicil, c'est depuis toujours, la conviction de chacun et l'engagement de tous.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

GROUPE APICIL
UNIKES, ENSEMBLE

APICIL TRANSVERSE : Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Enregistrée sous le numéro SIREN 417 591 971, ayant son siège social sis au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire. GRESHAM Banque - Société anonyme au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75 383 Paris CEDEX 08 - APICIL Asset Management - Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75 008 Paris - Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN22/FCR0011 - 03/2022. Conception : Nouveau Monde. Photo : Getty Images.

INCLUSION ET SPORT, UN DÉFI RELEVÉ PAR LE GROUPE APICIL

3^{ème} groupe de protection sociale français, paritaire et mutualiste, le Groupe APICIL a, depuis 2019, inscrit sa raison d'être « Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie » dans ses statuts. Gouverné par des administrateurs bénévoles, l'objectif du Groupe APICIL est de développer son activité au travers d'engagements sociaux et sociétaux et non la recherche du profit à court terme.



Le Groupe Apicil soutient activement 7 sportifs handisports de haut niveau. De g. à dr. : Jordan Broisin - ski alpin, Chris Ballois - efoil & kite-surf, Elise Marc - triathlon, Maxime Thomas - tennis de table, Damien Seguin - voile ; ainsi que, en vignettes, Anthony Chalençon - ski nordique, Zoé Maras - tennis

Parmi ces engagements, le Groupe APICIL a pour ambition de devenir une entreprise reconnue en matière d'inclusion dans ses actions et dans la société au sens large. Plus que d'exemplarité, il s'agit d'un combat. Un de ses combats est de promouvoir l'inclusion auprès de toutes ses parties prenantes : la société, les collaborateurs et futurs salariés, les clients, les partenaires, les distributeurs et les administrateurs. Le Groupe APICIL travaille pour progresser en la matière et inciter tous les autres acteurs à faire de même.

Le Groupe s'appuie par exemple sur l'action sociale, qui agit comme un « incubateur » en apportant un appui en termes d'accompagnement et/ou de financement dans la création et la mise en œuvre de projets ou actions à visée sociétale. Ce soutien pour l'intégration des plus fragilisés dans notre société se manifeste dans l'accompagnement de projets sociétaux collectifs ou sous forme d'aides individuelles pour ses clients.

Véronique Roux, Chargée de mission RH et de développement social, nous explique comment le sport contribue à l'inclusion.

« Dans ses actions en faveur des personnes en situation de handicap, le groupe APICIL est engagé aux côtés du mouvement handisport depuis 1987. Prôner et mettre en œuvre l'inclusion relève d'un engagement qui peut être individuel, mais qui doit être aussi et surtout collectif pour être pleinement efficace. Cet engagement handisport nourrit de vraies valeurs partagées d'échanges et d'aventures humaines, rassemble constamment sportifs et collaborateurs. C'est aussi une façon de sensibiliser le grand public grâce aux performances des athlètes de la Team APICIL ! Les sportifs de la Team œuvrent pour une société plus inclusive aux côtés du Groupe, ils interviennent régulièrement pour des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs et lors d'événements externes, mettant ainsi en avant le fait que l'on peut être différent et performant.

Après les résultats de la 3^e édition du baromètre⁽¹⁾ « Les Français et l'inclusion » qui démontrait que **86 % des Français pensent que l'entreprise a un rôle à jouer pour rendre la société plus inclusive**, le Groupe a souhaité montrer que l'engagement était possible pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille au travers d'un projet sportif, inclusif et pérenne, en lien avec son adhésion à la Fédération Française du Sport d'Entreprise. **Un engagement récompensé du prix national #activateurdeprogrès 2023 de l'Agefiph dans la catégorie sensibilisation, et une légitimation qui place le Groupe et la Team APICIL en ambassadeurs de l'inclusion par le sport.**

En parallèle, le groupe a accompagné la création du concept Handi' Team MEDEF AURA, parrainé par Maxime Thomas de la Team APICIL, qui vise à accompagner et à soutenir une équipe d'athlètes de haut niveau en situation de handicap sur le chemin de la réussite tout en valorisant l'engagement des TPE/PME du territoire en faveur du handicap et de l'inclusion. Une façon de démontrer que chacun peut agir à son échelle et œuvrer pour une société plus inclusive.

En tant que partenaire officiel de la Fédération Française Handisport, l'année 2024 sera chargée en actualité avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, puis le Vendée Globe pour Damien Seguin skipper handisport de la Team APICIL.

En suivant et en partageant les exploits de ces sportifs, chacun œuvre à faire rimer handicap et performance ».

⁽¹⁾ Baromètre lancé par le Groupe APICIL en 2021

Retrouvez l'actualité sportive du Groupe sur Instagram : [@groupeapicilsports](https://www.instagram.com/groupeapicilsports)
Plus d'informations sur le Groupe APICIL sur www.groupe-apicil.com, ses offres et ses services sur www.apicil.com



MOIS DE L'ESS 2023

Qui dit novembre, dit Mois de l'ESS ! L'événement de lancement, coordonné par ESS France et piloté en région par les chambres régionales de l'ESS (Cress), a fait son grand retour le 6 novembre au siège du Crédit Coopératif à Nanterre en présence d'Olivia Grégoire, ministre déléguée à l'ESS pour faire découvrir l'ESS et comprendre ce que cette forme d'économie peut apporter à notre société en pleine transition. Prises de paroles, temps forts 2023, tables rondes d'experts, temps de convivialité, remise de prix, annonces inédites... Découvrez le replay depuis le site dédié : www.lmois-ess.org

LA 2^{ÈME} ÉDITION DES PRIX EUROPÉENS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

Le 14 novembre a eu lieu la remise des prix de la 2^{ème} édition des prix européens de l'Économie Sociale, à la Conférence européenne de l'ES à San Sebastian (Espagne). Les lauréats sont : Por Talento Digital (catégorie Compétences), Vienna Hobby Lobby (innovation sociale), Energie Solidaire (transition verte) et Panacea (digitalisation). Energie Solidaire est une association française qui aide les personnes en difficulté à payer leurs factures d'énergie en collectant des dons pour financer cette assistance. Découvrez le replay sur la chaîne YouTube du ministère du travail et de l'économie sociale de l'Espagne : www.youtube.com/watch?v=xoiypGvpaFI&list=PLaPmWstS zunjlb5NqmeA1wTKFNu70Kud0&in dex=14&t=3789s



CONFÉRENCE « BIEN VIEILLIR DANS UN CONTEXTE DE TENSION SUR LES MÉTIERS DU CARE »

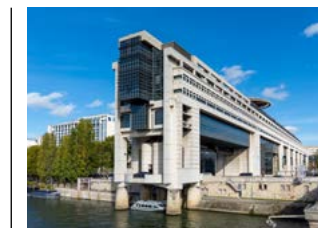
L'UDES a organisé le 5 octobre une conférence-débat sur le thème de la Santé et de l'Autonomie au ministère des Solidarités et des Familles. L'objectif était de sensibiliser les pouvoirs publics et les structures de l'ESS à l'intérêt de la prévention et à la promotion de solutions pour bien vieillir. En ouverture, Michel Chassang, vice-président du Conseil économique social et environnemental, s'est exprimé sur l'avis adopté par le Cese sur la prévention de la perte d'autonomie liée au vieillissement. La table ronde s'est ensuite déroulée autour de trois intervenants directement concernés par la thématique. « Il est vrai que les politiques d'ajustement ne suffisent pas. Nous avons besoin d'une véritable rupture pour faire face aux défis de la solidarité nationale, du financement et de l'organisation des acteurs. » a déclaré Hugues Vidor, président de l'UDES. Agnès Labarre, directrice de l'Asad Seine Essonne a témoigné sur son quotidien : « Nous avons réussi à augmenter les salaires des auxiliaires de vie sociale grâce à l'avenant 43 de la branche sur les salaires. Cependant, en raison de contraintes économiques, nous sommes limités dans le nombre d'employés qualifiés que nous pouvons embaucher. Nous cherchons à trouver un équilibre entre la qualité de vie au travail, la reconnaissance des métiers et la valorisation de nos employés. » Marie-Anne Montchamp, directrice générale de l'Orcip a rappelé qu'« il faut parler courageusement de la transition démographique comme on le fait désormais avec la transition écologique. De plus, on ne pourra desserrer les verrous que si on adresse la question du financement et de la gouvernance de l'Autonomie. » À l'occasion de cette conférence, Hugues Vidor a présenté les 14 propositions de l'UDES pour améliorer le système actuel en Santé et Autonomie.

Retrouvez le replay de la conférence et les propositions sur la chaîne YouTube de l'UDES : www.youtube.com/watch?v=ORXgxCX5us0 et www.udes.fr/publications.



CONFÉRENCE SOCIALE

Lors de la conférence sociale du 16 octobre au Conseil économique social et environnemental (Cese), l'UDES a interpellé la Première ministre sur les conséquences de l'inflation et de la fin du plan de relance post-covid sur les entreprises de l'ESS. Hugues Vidor, président de l'UDES, a appelé à un « new deal » pour soutenir l'attractivité des métiers de l'économie sociale et solidaire et le financement des politiques sociales. L'UDES a défendu plusieurs propositions pour améliorer les salaires, les carrières et l'attractivité des métiers lors de quatre ateliers, dont le financement des accords nationaux dans le secteur du « care » et une réforme de la taxe sur les salaires pour la rendre plus progressive en fonction de la quotité de travail.



REMANIEMENT : L'ESS FIGURE BIEN DANS LES COMPÉTENCES DE BERCY

Le gouvernement Borne 3 a été nommé en juillet 2023. Marlène Schiappa a ainsi quitté ses fonctions, entraînant la disparition du secrétariat d'Etat à l'ESS et à la vie associative. L'ESS est revenue sous l'égide de Bercy, en intégrant le portefeuille d'Olivia Grégoire, ministre déléguée chargée des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat et du tourisme. Les associations devront se référer désormais à Prisca Thevenot, secrétaire d'Etat auprès du ministre des Armées et du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, chargée de définir et de mettre en œuvre la politique en faveur du développement de la vie associative. En 2022 et 2023, les organisations de l'ESS ont été étroitement impliquées dans l'évaluation de la loi Hamon 2014 par Marlène Schiappa. Les travaux ont été menés de manière collaborative, avec la participation de membres du Conseil supérieur de l'ESS et d'experts externes. Cependant, il a été souligné que le manque de données constituait une limite pour évaluer pleinement les dynamiques de l'ESS. Une amélioration de la collecte de données est donc nécessaire pour une meilleure mise en œuvre de la loi. Par ailleurs, les acteurs du secteur appellent à la mise en œuvre d'une loi de programmation pluriannuelle permettant de mieux flécher dans la durée les politiques de soutien à l'ESS.

LA FRANCE BÉNÉVOLE 2023 : « MUTATIONS ET VALORISATION DU BÉNÉVOLAT »

L'association Recherches & Solidarités présente son étude sur la France bénévole en 2023 : « Mutations et valorisation du bénévolat ». Cette étude a révélé que les moins de 35 ans s'engagent de plus en plus, tandis que la participation des 65 ans et plus diminue. Malgré une baisse globale de l'engagement hebdomadaire, les jeunes s'impliquent régulièrement, contredisant les idées reçues. Une fracture associative persiste entre les niveaux de diplôme. Les ajustements nécessaires pour les associations incluent l'écoute des bénévoles, la réorganisation des rôles, et l'exploration de divers canaux de recrutement. Des pratiques incitatives comme le partage des responsabilités et le télébénévolat sont recommandées. Il est essentiel de valoriser et de faire connaître les dispositifs de valorisation du bénévolat. Au-delà des associations, la crise sanitaire offre une opportunité d'encourager l'engagement des actifs. La tranche d'âge des "50 – 64 ans" nécessite une attention particulière pour favoriser leur implication bénévole, bénéfique tant pour les associations que pour les individus concernés.



LA 8^{ÈME} ÉDITION DES JOURNÉES DE L'ÉCONOMIE AUTREMENT

L'UDES était partenaire des Journées de l'économie autrement (JEA) 2023 organisées par Alternatives économiques à Dijon les 24 et 25 novembre. Les JEA mettent en avant les initiatives de l'économie sociale et solidaire et rassemblent des acteurs de l'ESS, des entrepreneurs sociaux, des chercheurs, des étudiants et des citoyens engagés. Hugues Vidor, président de l'UDES, est intervenu dans une table ronde sur le rôle du dialogue social sur l'amélioration du pouvoir d'achat le 24 novembre. Ces journées marquent la clôture officielle du Mois de l'ESS.



L'APEC LANCE NOVAPEC, SON PROGRAMME DE SOUTIEN FINANCIER DÉDIÉ À L'INNOVATION SOCIALE

L'Apec a annoncé le 14 septembre le lancement de Novapec, une nouvelle plateforme numérique dédiée à l'emploi et au recrutement dans le secteur associatif. Novapec vise à faciliter la mise en relation entre les employeurs du secteur associatif et les candidats à la recherche d'opportunités. Elle accompagnera, financera et soutiendra des projets d'innovation sociale qui s'inscrivent dans trois domaines d'action : la solidarité et l'inclusion ; le développement des territoires et l'accompagnement à la transition écologique.



FORUM NATIONAL DES ASSOCIATIONS ET DES FONDATIONS (FNAF)

Le Fnafoffre chaque année une occasion unique aux responsables associatifs de rencontrer des partenaires du secteur et d'échanger sur des sujets qui les concernent. Lors de la 17^e édition le 18 octobre, David Cluzeau, président de la commission des affaires sociales de l'UDES, a présenté le guide pratique « Epargne salariale et intéressement : les outils de fidélisation des salariés de l'ESS », réalisé par l'UDES en partenariat avec Caisse d'Epargne et Natixis Interépargne. Sébastien Darrigrand, directeur général de l'UDES, est intervenu en atelier sur l'empreinte carbone par Crédit Mutuel. Pour revoir le replay de cette édition : www.forumdesassociations.com



CONJONCTURE DE L'EMPLOI DANS L'ESS EN FRANCE, AU 4^E TRIMESTRE 2022

La croissance de l'emploi dans l'ESS a été de 0,6 % au 4^e trimestre 2022 par rapport au 4^e trimestre 2021, selon l'Observatoire national de l'ESS. Le salaire moyen par tête (SMPT) dans l'ESS a progressé de +5.9 % sur la même période. Après une suppression de 18 000 emplois observés en 2020, l'ESS a créé plus de 81 000 emplois entre fin 2020 et 2022. Malgré les défis liés à la pandémie, ces chiffres montrent une bonne reprise des activités.

AGENDA SOCIAL

L'UDES prend position sur les sujets de rentrée

En cette rentrée 2023, l'UDES s'est mobilisée et a formulé des propositions notamment sur le projet de loi de finances 2024, celui de la Sécurité sociale et le projet de loi Bien vieillir.

Dans le cadre du projet de loi de finances 2024, l'UDES plaide pour un franc renforcement du soutien financier de l'État en faveur des entreprises de l'ESS et du modèle de solidarité nationale qu'elles représentent :

- 1. Une nécessaire et urgente réforme de la taxe sur les salaires** pour les associations, l'impôt le plus contre-productif de l'emploi, en contrepartie de suppression progressive de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).
- 2. Une incitation fiscale pour les entreprises ESS** qui veulent mettre en place un dispositif de partage de la valeur : les associations doivent pouvoir déduire de leur masse salariale le montant de l'intéressement versé à leurs salariés.
- 3. La création d'une prime d'innovation sociale** au profit des organismes à but non lucratif.

Concernant le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, l'UDES souhaite qu'il vienne en soutien de l'accompagnement de personnes vulnérables en attendant une loi Grand âge ambitieuse. En tout, l'UDES estime qu'il faudra mobiliser 4 milliards d'euros supplémentaires dans les deux ans pour préserver le service rendu aux publics fragiles dans les secteurs médico-social et de l'aide et soins à domicile.

Projet de loi Bien vieillir : le secteur privé non lucratif doit être valorisé

Dans le cadre du projet de loi Bien vieillir, l'UDES souhaite une valorisation beaucoup plus significative des secteurs sanitaire et médico-social qu'elle représente. La question du financement est centrale en raison du contexte économique mais aussi et surtout pour valoriser tous les métiers de l'accompagnement et du soin des personnes pour lesquels les employeurs de l'ESS peinent à recruter. Admettant que des financements ont été obtenus ces dernières années, le président de l'UDES interroge pourtant leur utilisation par les Départements et les agences régionales de santé (ARS) et les conséquences sur le terrain pour les professionnels et les citoyens pour lesquels les besoins ne sont pas remplis.

Enfin, la question de la prévention est capitale car « elle est un vrai levier d'économies futures pour notre société », insiste Hugues Vidor, président de l'UDES.



Retrouvez ici le détail des 14 propositions de l'UDES : www.udess.fr/propositioncontribution/autonomie-sante-propositions-de-ludes

URGENCE SOCIALE

Fin août, Henri Cabanel, sénateur RDSE de l'Hérault, a attiré l'attention du Gouvernement sur l'urgence sociale du pacte des solidarités après avoir été interpellé par le collectif « Alerte », qui regroupe 34 associations. « La volonté affichée du Gouvernement de donner une importance particulière à ce plan contraste avec les reports à plusieurs reprises de sa présentation, ce qui inquiète les associations », déclare le sénateur, tout en ajoutant qu'« il est nécessaire qu'une série de mesures soit prise de toute urgence afin de pallier les difficultés, telles que la revalorisation des minima sociaux au-dessus de l'inflation, la relance d'une offre de logements abordables, la création de 200 000 emplois aidés... », afin de réduire l'impact de la conjoncture.

**PRIME « INNOVATION SOCIALE » : ADOPTÉE PAR LA COMMISSION DES FINANCES**

Sous l'impulsion de Christine Arrighi, députée de Haute-Garonne, la commission des finances de l'Assemblée nationale a adopté la création d'une prime « innovation sociale » destinée aux organismes à but non lucratif tels que les associations et les fondations, dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2024. Selon l'exposé des motifs, les organismes sans but lucratif sont confrontés à de nombreux défis (déserts médicaux, vieillissement de la population, cumul des freins sociaux des bénéficiaires, etc.) qui les obligent à innover socialement en créant de nouveaux services et de nouvelles méthodes adaptées aux besoins des personnes accompagnées et de leurs familles. Cela implique des dépenses nouvelles, tant en termes d'investissement en matériels et équipements que de fonctionnement. Cette « prime à l'innovation sociale » d'un montant de 200 millions d'euros, destinée à ces organismes représenterait environ 10 % des rémunérations brutes des salariés des entreprises de l'ESS affectés aux projets d'innovation sociale. Son montant serait calculé en prenant en compte les rémunérations brutes dans les associations et les mutuelles, soit 48,7 milliards d'euros, et en considérant que 5 % de ces rémunérations sont allouées à des projets d'innovation sociale. Cet amendement a été rejeté en séance publique, victime de l'article 49-3 de la constitution autorisant le Gouvernement à adopter la loi de finances sans majorité absolue au Parlement.

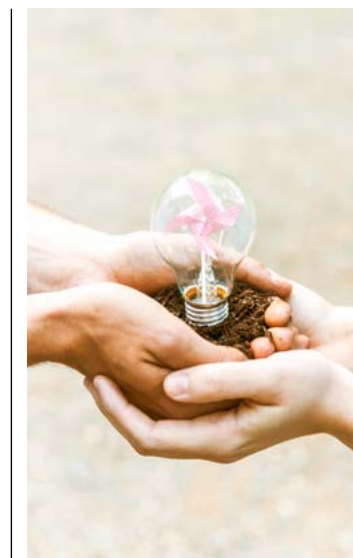
ZÉRO CHÔMEUR LONGUE DURÉE : C'EST FINI ?

Lancée en 2011 et consacrée par une loi votée à l'unanimité en 2020, l'État expérimente les territoires zéro chômeur de longue durée, dont l'objectif est de mettre ou remettre sur le marché de l'emploi les personnes éloignées du travail. Objectif ? Démontrer que personne n'est inemployable. Or, surprise : l'État a supprimé une partie de son budget, menaçant ainsi la pérennité du dispositif, voire son développement dans les 58 territoires concernés. Les élus locaux, tout comme le milieu associatif, ont tiré la sonnette d'alarme. Plusieurs parlementaires, de toutes tendances confondues, ont déposé des questions écrites pour avertir des conséquences négatives sur tout un pan de la société. Stéphane Viry, député LR et rapporteur de la mission Travail et Emploi, a déposé un amendement dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances, visant à abonder les 20 millions d'euros supprimés par le Gouvernement.

LA BIBLIOTHÈQUE DES PROPOSITIONS DE LOI

Le groupe Renaissance, sous l'impulsion d'Anne-Laurence Petel, a déposé une proposition de loi visant à lever les obstacles au développement des sociétés coopératives d'intérêt collectif. Cette proposition vise à encourager les entreprises à prendre en compte leur impact social et environnemental, ainsi qu'à partager des valeurs et des préoccupations sociétales avec leurs salariés. **Quentin Bataillon**, député de la Loire, et ses collègues du groupe Renaissance ont déposé une proposition de loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative. Cette proposition a pour objectif d'encourager et de mieux reconnaître l'engagement bénévole et le volontariat, en ouvrant les droits de formation acquis via le compte d'engagement citoyen (CEC) aux bénévoles œuvrant dans des associations déclarées depuis au moins un an. Elle assouplit également les conditions de recours au congé d'engagement associatif et ouvre le mécénat de compétences aux entreprises de moins de 5 000 salariés.

Une proposition de loi visant à améliorer le partage de la valeur au profit des salariés a été déposée par Eva Sas, députée de Paris, soutenue par le groupe écologiste-Nupes. Cette proposition décrit un ensemble de mesures pour une politique ambitieuse de juste partage de la valeur : relance de la dynamique salariale, conditionnalité des aides aux entreprises, extension de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, lutte contre les conséquences de l'optimisation fiscale sur la participation des salariés, évolution vers une gouvernance partagée des entreprises proposées. Le texte prévoit également la revalorisation du salaire minimum à 1 600 euros nets mensuels, la suppression des exonérations sur les bas salaires dans les branches qui ne respectent pas l'obligation de révision des classifications, la création d'un fonds commun de placement d'entreprise vert, etc. **Le groupe France Insoumise-Nupes**, sous l'impulsion de François Ruffin, député de la Somme, a déposé une proposition de loi contenant des mesures d'urgence pour les vacances. Les députés proposent que chaque ménage puisse bénéficier de deux journées avec péages gratuits pendant l'été, la mise en place d'un billet de train illimité à 29 euros, la création de billets populaires de congés annuels ou encore la création d'un "Pass colo verte".

**AVIS DÉFAVORABLE !**

Dans son rapport pour avis au nom de la commission des affaires économiques sur le projet de loi de finances pour 2024, Charles Fournier, député écologiste-Nupes d'Indre-et-Loire, s'est particulièrement intéressé à la situation de l'économie sociale, solidaire et responsable. Il y déplore le maintien strict des niveaux de crédits alloués à l'ESS depuis plusieurs années, alors que le secteur est confronté à une augmentation des coûts de l'énergie qui pénalise les modèles déjà fragiles de ses acteurs. Le rapporteur souligne également les difficultés à identifier les crédits alloués au secteur, qui sont répartis dans plusieurs programmes, et le fait qu'aucun crédit ne soit consacré au soutien du développement durable au sein de l'ESS. Sans surprise, le député a émis un avis défavorable à l'adoption des crédits de l'action 04 du programme 305 « Stratégies économiques ».

Thibaut Guilluy :

« Chaque personne doit pouvoir élaborer et choisir le projet et l'environnement professionnels qui lui conviennent »



Entretien avec Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises

Le 10 octobre, le Parlement a adopté en première lecture le projet de loi « Plein emploi », quels sont les grands enjeux de ce projet et quels moyens sont prévus pour le réaliser ?

Depuis 2017, l'action du Gouvernement a permis de faire baisser le taux de chômage de 9 % à 7,2 %. Cette situation rend de plus en plus visible un paradoxe : les entreprises, quels que soient leur taille, leur territoire ou leur secteur, rencontrent des difficultés de recrutement tandis qu'un nombre important de personnes dépourvues d'emploi peinent à en retrouver un.

Malgré l'engagement de tous les acteurs publics et privés, leur fonctionnement en silos inflige de la complexité aux personnes sans emploi comme aux entreprises et aux professionnels qui les accompagnent. France Travail a pour vocation de transformer l'action collective en matière d'emploi, de formation et d'insertion. C'est une réforme ambitieuse qui nécessite des évolutions législatives, mais elle se construira aussi au plus près des territoires. Nos différents chantiers

seront déployés progressivement entre 2024 et 2027. Déjà, des expérimentations RSA se sont structurées dans 18 départements et trois régions ont lancé la préfiguration de France Travail.

Le projet de loi traite de la place des acteurs de l'insertion dans le renforcement de l'employabilité des personnes, quelles sont les principales mesures envisagées ?

Notre volonté est de mieux articuler les différents aspects qui contribuent à l'accès à l'emploi, en facilitant le travail en réseau des acteurs du social, de l'insertion et de la formation.

Il était donc important pour nous d'associer les acteurs de l'ESS à la gouvernance. Nous avons par ailleurs porté l'article 6 au sein de la loi Plein emploi qui permet de sortir de la logique d'appel à projets pour passer à une logique de convention pluriannuelle plus sécurisante pour les associations. Cet article reconnaît leur expertise et vient donc les renforcer. Notre ambition est aussi de travailler à une meilleure interconnexion informatique entre les conseillers du service de l'emploi et les acteurs portant des solutions sociales. Nous proposons donc de créer l'Académie France Travail en nous appuyant sur des solutions comme la plateforme Dora, qui contribue à l'accès des personnes en difficulté à ces services.

Vous portez également l'accès des personnes en situation de handicap à l'emploi en milieu ordinaire....

Notre objectif est celui du plein emploi pour tous. Notre politique volontariste menée au cours des dernières années a porté ses fruits : le taux de chômage

des personnes en situation de handicap est passé de 19 % à 12 % entre 2017 et 2022. Des annonces fortes ont été faites par le Président lors de la Conférence nationale du handicap : toutes les personnes en situation de handicap doivent pouvoir être accompagnées par France Travail, avec l'appui des savoir-faire et de l'expertise des acteurs du handicap. Avec cette loi nous passons un nouveau cap, car le milieu ordinaire devient l'orientation de droit. Chaque personne doit pouvoir élaborer et choisir le projet et l'environnement professionnels qui lui conviennent. Nous continuerons à lever les freins à l'accès en emploi dans le milieu ordinaire avec les CDD Tremplins ou encore l'ouverture de places dédiées en formation.

Les employeurs de l'ESS disposent de près de 100 000 emplois à pourvoir. Qu'est-il prévu pour améliorer l'attractivité des secteurs en tension de recrutement ?

France Travail doit pouvoir répondre aux enjeux de l'ESS et apporter des réponses aux problématiques de recrutements sur certains métiers (santé, social...). Nous devons renforcer l'offre de prospection auprès des structures pour identifier celles qui se projettent sur un recrutement et les accompagner de l'expression du besoin jusqu'au recrutement de la bonne personne.

Nous devons travailler aussi sur l'attractivité des secteurs en améliorant la connaissance sectorielle des équipes de conseillers pour mieux parler des métiers de l'ESS et mieux valoriser auprès des candidats les spécificités du secteur en mettant en avant ses impacts sociétaux et sociaux.

Nous souhaitons également mettre en place une stratégie territoriale coordonnée d'attractivité des métiers pour « faire équipe » avec les opérateurs, les collectivités, les associations, les fédérations ; ou encore porter l'organisation d'actions « découverte métier » partagées auprès des publics en recherche d'emploi.

Face aux mutations dans le monde du travail et en particulier aux nouvelles aspirations des jeunes actifs en quête de sens, comment le Gouvernement entend-il agir ?

Depuis 2017, les jeunes sont au cœur des politiques publiques du Gouvernement. Grâce à notre action, nous avons presque multiplié par trois le nombre d'apprentis en cinq ans et notre objectif est maintenant d'atteindre 1 million d'apprentis par an. De plus, avec le contrat d'engagement jeunes, en un an, plus de 400 000 sont entrés en parcours et 85 % ont trouvé un emploi.

Avec France Travail, notre enjeu est de poursuivre cette dynamique et d'apporter aux jeunes des solutions en amont de leur entrée dans la vie active. Nous allons généraliser le dispositif Avenir Pro d'accompagnement des lycéens professionnels expérimenter l'équivalent au sein d'universités volontaires et poursuivre le déploiement des points de rencontre entre jeunes et entreprises : apprentissage, immersions, mentorat...

L'enjeu est bien pour les entreprises de s'ouvrir aux jeunes, à leur diversité mais aussi de répondre à leurs aspirations. La Communauté Les entreprises s'engagent que je co-préside et que l'UDES a rejoint, agit dans ce sens et multiplie les actions pour outiller les entreprises.

SALARIÉS PROCHES AIDANTS : UN SUJET D'AVENIR POUR LE DIALOGUE SOCIAL



PAR JEAN MANUEL KUPIEC, CONSEILLER DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'OCIRP *

Un salarié sur 4 sera proche aidant en 2030. L'Observatoire OCIRP Salariés aidants 2022, mené avec Viavoice, l'ORSE et l'ANDRH, révèle une prise de conscience des DRH et des partenaires sociaux.

Celles et ceux qui aident au quotidien, à titre non professionnel, un proche en perte d'autonomie du fait de l'âge ou du handicap ou atteint d'une maladie chronique jouent un rôle essentiel mais parfois méconnu. Selon l'expression du sociologue serge Guérin, elles et ils sont les « **les soldats inconnus de la protection sociale** ». Leur santé est souvent mise à rude épreuve.

1 salarié sur 4

En tant qu'union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire, l'OCIRP se préoccupe particulièrement de celles et ceux qui, en plus de l'aide qu'ils apportent à leur(s) proche(s), exercent une activité salariée. Ces proches aidant.e.s salariés représentent aujourd'hui 15% de la population active. Un salarié sur quatre sera proche aidant en 2030, compte tenu de la révolution démographique en cours.

Aider et travailler, cela peut nuire à la santé physique et psychologique, jusqu'à l'épuisement et à l'isolement.

« Il coûte plus cher d'ignorer les salariés aidants que de s'en occuper. »

Au travail, cela peut provoquer absentéisme, présentéisme (le fait d'être présent physiquement mais d'avoir l'esprit accaparé par son proche), retards, moindre performance. Les entreprises ayant encore du mal à identifier leurs salariés en situation de proche aidant, l'aide représente un **coût caché** probablement sous-évalué.

Soutenir les aidants : un levier de performance

À l'inverse, soutenir les proches aidants est assurément un levier de performance pour l'entreprise. La mise en place de dispositifs dédiés aux salariés aidants lui permet de gagner en visibilité, en organisation. Un salarié soutenu, qui bénéficie de souplesse dans ses horaires, d'informations, de services, de congés ou d'une aide financière se sentira mieux, s'absentera moins et sera plus performant.

Les proches aidants devenant un phénomène de société, le soutien aux aidants est aussi un facteur d'attractivité et de fidélisation pour les entreprises. D'autant que les aidants développent des qualités très utiles pour les entreprises, les fameuses **soft skills** : capacité d'auto-organisation, résolution de problèmes complexes, capacité à travailler avec les autres, tolérance au stress, flexibilité...

Un soutien à fort impact social

Pour les entreprises, il coûte plus cher d'ignorer les salariés aidants que de s'en occuper. Il serait en outre dommage de ne pas valoriser **le capital humain des aidants**. L'aide aux salariés aidants relève de l'intérêt commun de l'employeur et du salarié. Elle a nécessairement un impact social très fort. C'est la raison pour laquelle c'est un enjeu pour le

dialogue social et pour la protection sociale paritaire, en complément des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics.

Les possibilités de la négociation collective

Depuis 2019, la conciliation de la vie personnelle et professionnelle des aidants est un sujet de négociation obligatoire au niveau des branches professionnelles. Les salariés proches aidants sont donc à l'agenda des partenaires sociaux. Le soutien aux salariés aidants peut être mis en place par un accord collectif au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise. Les partenaires sociaux peuvent choisir de couvrir tous les salariés d'une branche professionnelle ou d'une entreprise en contractualisant avec une institution de prévoyance pour gérer un régime de protection des aidants sur la base de la mutualisation du risque. De nombreuses possibilités existent : information et prévention, congés spécifiques mieux rémunérés, soutien financier, action sociale et bénéfice du Haut Degré de Solidarité, organisation et temps de travail, temps partiel avec cotisations retraite à taux plein, autorisations d'absence, télétravail, assistance, accès à un panier de services, CESU dédiés pour faire appel à des aides professionnelles...

Les résultats de l'observatoire OCIRP Salariés aidants 2022 révèlent une prise de conscience chez les DRH et les partenaires sociaux. Aider les aidants relève de la santé au travail, de la RSE, des négociations sur les conditions et la qualité de vie au travail. C'est un enjeu de taille pour les entreprises, les partenaires sociaux et la protection sociale de demain.



Le vécu des salariés proches aidants

- > **36 ANS** : âge moyen du début de l'aide chez les salariés du secteur privé (39 ans en 2021)
- > **10,5 HEURES** : charge hebdomadaire moyenne du salarié proche aidant (8,34 heures en 2021)
- > Indice de bien-être des salariés aidants (IBEA®) : **5,36/10** (5,52/10 en 2021)
- > **PRÈS D'1/3 DES SALARIÉS AIDANTS** sont « désemparés » (forte charge d'aide, faible soutien de l'entreprise)
- > **58% DES SALARIÉS AIDANTS** sont en difficulté physique et morale (+10 points depuis 2021)
- > **LES 2/3 DES SALARIÉS** (aidants ou non) sont favorables à un dispositif personnalisé dédié aux aidants dans l'entreprise
- > **68% DES SALARIÉS FAVORABLES** à une protection de type prévoyance applicable à tous les salariés concernés



Salariés aidants : le point de vue des DRH

- > Pour **78% des DRH** le soutien aux salariés proches aidants est un levier de performance pour leur entreprise
- > **SALARIES AIDANTS** : les DRH favorables à la négociation collective sur les aidants
 - 85%** approuvent l'obligation légale de négocier sur les aidants au niveau de la branche
 - 58%** jugent probable que leur entreprise négocie à l'avenir sur les salariés aidants
- > **AIDE AUX SALARIÉS AIDANTS**
 - 56% DES DRH** favorables à un dispositif dédié aux salariés proches aidants
 - 74% DES DRH** favorables à la mutualisation des coûts du soutien aux aidants dans un dispositif de prévoyance collective

Salariés aidants : la vision des partenaires sociaux

- > **9 SUR 10** sont favorables à la négociation collective sur les salariés aidants
- > **2 SUR 3** estiment que l'aide aux salariés aidants concerne en priorité la négociation collective
- > Pour **70%** d'entre eux, le soutien aux salariés aidants est un sujet de branche professionnelle et d'entreprise



16 mai 2023
Rencontre régionale pour le projet « Objectif Transitions 2025 » à Montpellier (Occitanie)



7 mai 2023
Membres du Comité de coordination des régions de l'UDES au siège social d'Harmonie Mutuelle (Paris)



14 septembre 2023
Rentrée des dirigeants de l'ESS de Poitiers (Nouvelle-Aquitaine)



28 juin 2023
Intervention d'Hugues Vidor sur la chaîne Antenne Réunion (La Réunion)



12 juillet 2023
Intervention de Sébastien Darrigrand lors du lancement du club des pros, espace de réflexion d'une Voie pour tous (Paris)



7 septembre 2023
Rencontre entre Hugues Vidor et Elisabeth Borne à l'Élysée (Paris)



27 septembre 2023
Webinaire sur le lancement de l'outil de mesure de l'empreinte carbone des entreprises de l'ESS avec la plateforme Valor'ess



10 octobre 2023
Webinaire sur l'épargne salariale et l'intéressement organisé par l'UDES, Caisse d'Épargne et Natixis Interépargne



18 octobre 2023
Intervention de Sébastien Darrigrand en atelier sur l'empreinte carbone par Crédit Mutuel au Forum National des Associations & Fondations (Paris)



5 octobre 2023
Conférence-débat sur le thème « Bien vieillir dans un contexte de tension sur les métiers du care » au ministère des Solidarités et des Familles (Paris)



16 octobre 2023
Intervention d'Hugues Vidor à la Conférence sociale (Paris)



23 novembre 2023
Conférence-débat organisée par l'UDES, sur les jeunes et l'emploi dans l'ESS avec Manuella Pinto et trois collectifs de jeunes (Fage, Les Déterminés et Une Voie pour tous) à l'Université Paris-Panthéon-Assas





CHANGEMENT CLIMATIQUE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Quels impacts sur la santé au travail ? Quelles réponses proposent les acteurs de l'ESS ?

À l'heure où l'urgence de la crise climatique se confirme, la question des répercussions sur le monde du travail est l'un des défis à relever. L'économie sociale et solidaire en est un acteur central.



Ce dossier est présenté en partenariat avec le pôle d'expertise ESS d'Harmonie Mutuelle dans le cadre de sa politique RSE.

www.harmonie-mutuelle.fr/ess

Dans un avis présent et adopté par ses membres en avril 2023*, le Conseil économique social et environnemental (Cese) a dressé un état des lieux et formulé une série de 17 propositions afin de faire face aux nouveaux enjeux de notre société. La date de ces travaux n'est pas fortuite. « L'été 2022 a constitué un point de bascule dans le débat public, en particulier en France où la canicule et la sécheresse ont donné lieu à des incendies de forêt d'une ampleur inédite » précise le rapporteur. Alors que le changement climatique influe à la fois progressivement et directement sur la bonne continuité de l'activité (ruptures d'approvisionnement, fortes chaleurs, inondations...), les conditions de vie au travail sont elles aussi déjà dégradées et réclament une adaptation et un questionnement nouveau sur « le sens et la finalité du travail ». Dans cette optique, l'avis prône une « mobilisation générale » et un système de santé qui doit être décloisonné : « les acteurs de la santé au travail et de la santé publique doivent coordonner leur action », « les acteurs du dialogue social doivent pouvoir exercer leur compétence en matière environnementale de manière effective ».

Objectiver les effets du changement climatique

La première des priorités formulées par l'avis du Cese, est de disposer d'une évaluation précise des effets du réchauffement. Si le changement climatique affecte à des degrés divers tous

*Avis du Cese Travail et Santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? par Jean-François Naton (groupe CGT) au nom de la commission Travail et Emploi, présidée par Sophie Thiery (groupe CFDT). L'avis a été adopté à l'unanimité avec 125 voix pour par l'assemblée plénière le 25 avril 2023.

les actifs, il est important d'apprécier la part des travailleurs les plus exposés. La dernière synthèse de France Stratégie indique que cette proportion oscillerait entre 14 % et 36 % des travailleurs, selon les sources. Une nomenclature de 23 métiers constituant les plus exposés a été dressée. Y figurent en tête de liste les ouvriers du BTP, les agriculteurs, puis les ouvriers et techniciens de diverses branches, les conducteurs d'engins

« France stratégie a établi la liste des 23 métiers les plus exposés. »

ainsi que les policiers, les pompiers... Si la plupart des États européens a élaboré des plans d'actions pour protéger les populations contre les vagues de chaleur, très peu de mesures spécifiques ont été prévues concernant le monde du travail, notamment en France. L'adaptation du travail au changement climatique constitue pourtant l'un des enjeux forts de ces prochaines décennies.

SUITE PAGE 21 ...





Julien Dossier

« L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE FOURNIT LES CLÉS DE LA RÉOLUTION DE LA CRISE ÉCOLOGIQUE »

Conférencier, expert en neutralité carbone et en stratégies de transition écologique, fondateur du cabinet de conseil Quattrolibri, Julien Dossier est l'auteur de Renaissance écologique, 24 chantiers pour le monde de demain (Actes Sud). Il détaille les enjeux climatiques et le rôle que l'ESS peut jouer dans cette crise.

Vous travaillez sur le concept de « territoire durable », quels sont les constats d'alerte et les défis à relever ?

Cette crise n'est pas seulement climatique. Il faut l'aborder par la crise du vivant et de la biodiversité, la vivre au rythme de la crise climatologique et la résoudre dans les contraintes de la crise des ressources et au service de la justice sociale.

Dans ce contexte, quel rôle peut jouer l'ESS et ses acteurs ?

Sans nul doute un rôle essentiel. Les trois termes « économie », « sociale » et « solidaire » fournissent les clés de la résolution de la crise écologique.

Nous devons réorienter toute notre économie et nos activités. Il y a tellement à faire, qu'on est sûr de garantir le plein emploi. Du point de vue social, on doit privilégier la réduction des inégalités. Il faut enfin créer de la solidarité face aux crises majeures et planétaires que nous vivons, favoriser l'engagement pour l'intérêt général.

Vous distinguez différents registres de vulnérabilité, quels sont-ils ?

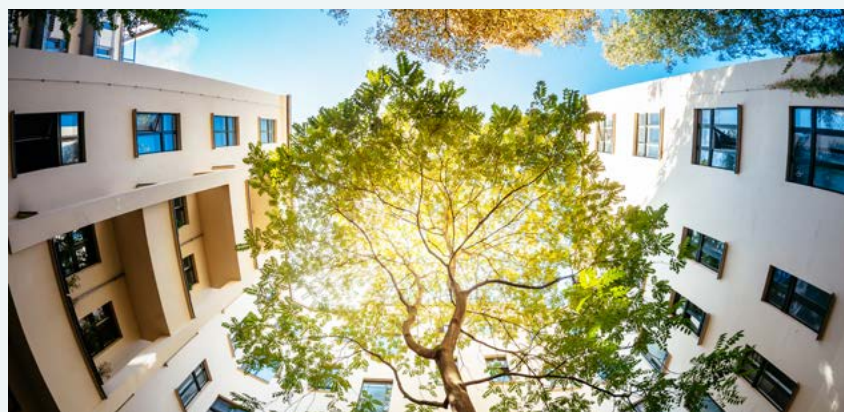
Tout d'abord une vulnérabilité biologique : on assiste à un effondrement de certaines productions agricoles, comme l'huile d'olive en Espagne. Les forêts françaises perdent leur capacité à stocker du carbone.

Une vulnérabilité alimentaire en découle : aujourd'hui en France, un tiers de la population ne mange pas ses trois repas par jour. Les Restos du cœur sont en alerte rouge. Des masses d'étudiants font la queue pour aller manger. Une vulnérabilité sociétale enfin : les chaleurs extrêmes rendent impossibles les examens scolaires, la pratique de certains métiers extérieurs ou de la santé.

Comment soutenir à l'avenir les structures de l'ESS ?

Les chantiers d'avenir sont ceux de l'ESS : former beaucoup plus de monde aux productions maraichères, financer massivement des replantations de haies, la végétalisation d'espaces urbains, la production de fibres pour isoler les bâtiments, former des mécaniciens pour désosser les moteurs thermiques des voitures obsolètes...

L'ESS apporte une façon de faire tourner l'économie de manière beaucoup plus vertueuse, car elle n'est pas mue par le seul objectif de rentabilité, contrairement à l'économie de marché. Elle vise une multiplicité d'objectifs et de moyens de création de valeurs.



... SUITE DE LA PAGE 19

Le DUERP intègre encore peu la dimension environnementale

L'exposition à la chaleur affecte également l'environnement de travail : les machines et les infrastructures deviennent moins fiables ; les outils et équipements sont moins adaptés aux conditions de travail ; les risques d'accident du travail augmentent et les modifications de l'environnement augmentent l'exposition aux risques biologiques. Pourtant, sur le terrain, d'après une enquête du Cese auprès des acteurs du dialogue social, le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) intègre encore très peu la dimension environnementale.

Adaptations réglementaire et des employeurs

Ce manque de réponses face aux enjeux climatiques risque de s'aggraver dans les années à venir notamment au sein des petites entreprises, qui comptent parmi les plus exposées. Depuis 2021 cependant, le plan Santé au travail (ministère du travail) intègre pour la première fois le dérèglement climatique et un troisième plan national d'adaptation au changement climatique (ministère chargé de l'écologie) est en phase de préparation. Mais la transversalité inhérente à ces problématiques rend difficile leur traitement par les pouvoirs publics.



Dans cette configuration complexe, une évolution significative se confirme. Face au principe de réalité, les employeurs de l'ESS ont déjà mis en œuvre des mesures pour s'adapter et protéger la santé de leurs salariés les plus exposés. Côté syndicats de salariés, aidés par la loi Climat et résilience de 2021, la protection de l'environnement a été intégrée plus ou moins explicitement dans leur stratégie.

L'UDES, pour sa part, est la première organisation patronale, à avoir pris les devants en incitant ses adhérents à améliorer leurs pratiques environnementales (avec notamment l'Appel des employeurs engagés), puis en lançant un projet dédié à accompagner les employeurs sociaux à amorcer la transition de leurs activités, Objectif transitions 2025.

Lionel Fournier, directeur Santé et Ecologie(s) d'Harmonie Mutuelle et directeur développement durable du Groupe VYV

« HARMONIE MUTUELLE EST PLEINEMENT LÉGITIME POUR FAIRE DE L'ENVIRONNEMENT UN SUJET DE SANTÉ »



En tant qu'expert en Santé et environnement au sein du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle, à quel niveau situez-vous d'une part la responsabilité de l'entreprise et de l'employeur dans la lutte dans le changement climatique et d'autre part leur responsabilité dans la prévention des risques pour la santé des salariés en lien avec l'environnement ?

Les entreprises, et par conséquent les employeurs, jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le changement climatique. Parce qu'elle utilise des énergies fossiles pour se développer, l'activité économique émet en effet une part importante des gaz à effets de serre.

Parallèlement, force est de constater que l'activité des entreprises a fortement contribué à améliorer nos conditions de vie en nous procurant toujours plus de confort (habitat, alimentation, accès à l'éducation, aux soins, etc.). Cela s'est traduit par une progression forte de notre espérance de vie. Le défi auquel nous devons répondre aujourd'hui est donc de conserver l'ensemble des bénéfices issus de nos activités économiques tout en réduisant drastiquement et rapidement les émissions de gaz à effets de serre.



Harmonie
mutuelle
GROUPE VYV

À écouter : Le podcast de Lionel Fournier sur <https://smartlink.ausha.co/le-ness-by-harmoniemituelle-ess/ness-06-ep-3-la-transition-c-est-la-sante>

À lire : Ness consacré à l'ESS et à la neutralité carbone sur <https://www.calameo.com/read/004773212ddb1a9a286e4?page=1>

Cela implique de s'organiser pour faire face aux conséquences déjà engagées par le changement climatique.

Je pense, par exemple, aux vagues de chaleur, aux inondations, aux sécheresses, aux ruptures d'approvisionnement de matières premières ou énergies. Elles sont de plus en plus fréquentes, intenses et impactent directement les conditions de travail (que ce soit à l'extérieur ou à l'intérieur, dans des locaux non adaptés aux fortes chaleurs). Face à ces situations souvent très complexes, l'impréparation d'une organisation peut vite devenir problématique. Le rôle de l'employeur est donc crucial pour mener ces adaptations et ce, à l'appui d'un dialogue social riche et approfondi, fondé sur les réalités du travail.

Pensez-vous que les entreprises et structures de l'ESS ont un rôle particulier dans cette démarche de santé globale en lien avec leur utilité sociale ?

Si nous voulons conserver les possibilités et le confort dont nous bénéficions aujourd'hui, tout en réduisant notre empreinte écologique, l'entraide et la mutualisation des moyens seront essentiels. Cela implique un renforcement du lien social, au plus près des besoins des Français. Et c'est bien là tout le savoir-faire de l'économie sociale et solidaire.

Cette notion d'entraide est, par ailleurs, essentielle lors des catastrophes climatiques et nous constatons déjà le rôle crucial de l'ESS dans ce contexte. Nul doute que les besoins s'amplifieront.



Que représente le concept de Santé globale pour Harmonie Mutuelle ?

C'est le moteur de notre action. Nous avons la conviction que la santé est plurielle : elle est à la fois physique et mentale, individuelle et collective (on vit difficilement longtemps en bonne santé dans une société qui va mal). Elle dépend aussi de la santé des écosystèmes naturels. Dans la mesure où notre santé n'est pas uniquement liée à notre patrimoine génétique, il nous est possible d'agir collectivement sur l'ensemble des déterminants de santé (l'environnement, l'alimentation, le lien social, le bien-être au travail etc.).

Comment le groupe agit-il et le fait d'être une mutuelle est-il un élément amplificateur de son action ?

L'action du Groupe VYV s'organise à deux niveaux. D'abord, en fixant une ambition et un cadre communs

à chacune des maisons qui le composent. C'est, par exemple, le travail qui est en cours dans le cadre de la construction d'une stratégie climat, à l'échelle du Groupe VYV. Ensuite, en partant du terrain et des réalités vécues. Le Groupe VYV a ainsi lancé une convention interne dédiée à la santé et à l'environnement. Celle-ci se compose de salariés et de militants, représentant tous les métiers et les territoires, et doit permettre de formuler des propositions d'actions améliorant aussi bien la santé que l'environnement.

En qualité de mutuelle, nous sommes pleinement légitimes pour faire de l'environnement un sujet de santé. Qui plus est, la santé est un sujet fédérateur, dans un contexte où la question climatique a tendance à diviser. De plus, la notion d'entraide et la co-construction de solutions concrètes fédèrent nos adhérents et nous permettent de déployer notre action.

L'ENTREPRISE À L'ÉPREUVE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE : QUELLES RESPONSABILITÉS ?

Les bouleversements environnementaux obligent les entreprises à une évolution sensible de leurs fondamentaux.

Avec la crise climatique, les entreprises se trouvent confrontées à un double défi : revoir leur mode de fonctionnement, leur modèle socio-économique et leur raison d'être afin d'assurer leur pérennité et faire face à de nouvelles responsabilités vis-à-vis de leurs salariés. Outre une meilleure sensibilisation, une meilleure formation de l'ensemble des acteurs et la voie règlementaire (procédures d'alerte), les experts s'accordent sur le fait qu'il est nécessaire de passer d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention. Les mécanismes du dialogue social permettent cette prise de conscience et un passage à l'action au sein des entreprises.

De l'importance du dialogue social dans les entreprises

Au niveau international, des normes sont apparues qui contribuent à une prise de conscience et de responsabilité progressive des employeurs comme des citoyens. À l'échelle européenne par exemple, le règlement Disclosure impose des obligations de transparence aux acteurs des marchés et aux conseillers financiers en faveur d'une harmonisation des pratiques et d'une finance plus « durable ». À l'échelle nationale, la loi Climat et Résilience prévoit un élargissement de la mission générale du comité social et économique (CSE), une formation complémentaire des élus du personnel et un renforcement de la dimension territoriale de l'entreprise. Mais beaucoup reste à faire cependant pour sensibiliser l'ensemble des acteurs économiques d'accélérer le rythme d'adaptation.

Toutes démarches et rapports considérés, il semble qu'au travers de la synergie des actions des salariés, élus et dirigeants d'entreprise constitue la meilleure démarche pour faire émerger, puis généraliser des comportements écoresponsables. Dans l'économie sociale et solidaire, comme vous pouvez le lire dans ce dossier, l'action se construit à la fois au niveau syndical et au niveau de chaque entreprise ou association qui, confrontées depuis plusieurs années à l'évolution des conditions de travail, n'ont pas attendus les injonctions pour s'adapter.

À lire aussi

Sur anact.fr : Changements climatiques : "Le travail est la pierre angulaire des transitions", Entretien avec Vincent Mandinaud, chargé de mission à l'Anact.

Sur rds.asso.fr : "Dialogue social, levier de la transition écologique ?"



Franck Truong, salarié administrateur et membre du comité de suivi « entreprise à mission » d'Harmonie Mutuelle

« PAR CE NOUVEAU STATUT, NOUS RÉAFFIRMONS LA FORCE DE NOTRE MODÈLE MUTUALISTE »

Qu'est-ce qu'une entreprise mutualiste à mission (EMM) et quelle est la spécificité d'Harmonie Mutuelle ?

Le statut d'entreprise à mission est un dispositif légal prévu par la loi Pacte (2019) qui permet aux entreprises de développer leur performance extra-financière en mettant leur activité au service d'une mission sociale et/ou environnementale. Cela implique notamment de déterminer une raison d'être et de fixer des objectifs clairs et précis, contrôlés par un organisme tiers indépendant (OTI) tous les deux ans afin de vérifier la conformité des orientations stratégiques.

Entreprise à impact par nature, Harmonie Mutuelle est devenue la première entreprise mutualiste à mission en juillet 2021. L'occasion de

réaffirmer la force de notre modèle et de soutenir notre combat mutualiste à travers des engagements sociaux et environnementaux mesurables et inscrits dans la durée.

Comment définissez-vous la raison d'être d'Harmonie Mutuelle ?

Notre raison d'être repose sur notre vision singulière et multifactorielle de la santé. En effet, nous avons la conviction que, pour agir positivement sur la santé des individus et de la société, nous devons agir sur ses déterminants que sont l'environnement, le lien social, la qualité de vie au travail etc.

En interne, nous avons intégré les objectifs de notre raison d'être dans notre plan stratégique. Ainsi, par exemple, le calcul individuel de



l'intéressement intègre des critères « extra-financiers » tels que l'incitation à réduire le nombre de déplacements professionnels en véhicule. C'est bénéfique à la fois pour l'environnement et pour la santé des collaborateurs.

Qu'est-ce que le comité de suivi "entreprise à mission" ?

L'entreprise à mission a deux obligations : le suivi régulier par un organisme tiers indépendant (OTI) et la mise en place d'un comité de mission pour accompagner la trajectoire de l'entreprise, en cohérence avec sa raison d'être et les objectifs définis. Ce comité est composé d'acteurs internes (salariés, administrateurs) et externes (entrepreneurs, économistes, etc.).

Quel est votre regard en tant que salarié sur cette initiative ?

Pour aller plus loin dans cette démarche, il est crucial de poursuivre le dialogue social engagé avec les représentants du personnel afin de continuer à les impliquer davantage et de proposer des actions concrètes pour améliorer la santé des salariés au quotidien.



PAROLE AUX ACTEURS DE L'ESS



Dorothee Bedok, administratrice de l'UDES, en charge du dossier Transition écologique

« L'UDES JOUE SON RÔLE POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE »

L'UDES porte un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences, en lien avec la DGEFP et les opco Uniformation et Afdas. Un parcours de formation expérimental à la conduite du changement environnemental par le dialogue social a vu le jour en novembre 2023 dans six régions.

L'objectif est de sensibiliser les employeurs aux enjeux climatiques et de coconstruire en interne, via le dialogue social, un plan d'actions à court et moyen termes.

En complément de ces formations, l'UDES travaille actuellement sur un « kit employeur » qui va permettre aux employeurs de l'ESS d'identifier au sein de leur structure des leviers, toujours par le dialogue social, afin de s'engager sur la question de la transition écologique avec une dimension sociale. L'ensemble de ces actions s'inscrit dans la volonté de développer un dialogue social et un dialogue professionnel permanents et d'encourager les pratiques managériales vertueuses. Dans ce sens, une démarche globale autour de la marque employeur « Appel des employeurs engagés » est déployée depuis 2021.

Les organisations professionnelles ont un rôle à jouer pour accompagner les employeurs dans la transition écologique et sociale de leur entreprise. C'est dans ce cadre que l'UDES a déployé plusieurs actions dans le cadre de son projet « Objectif Transitions 2025 ».

Isabelle Mercier, secrétaire nationale CFDT

« IL FAUT CROIRE EN LA CAPACITÉ DES GENS À S'ADAPTER ET À FAIRE ÉVOLUER LES CHOSES »

Quelle vision la CFDT a-t-elle du changement climatique ?

Nous considérons que nous ne sommes plus en phase de transition mais bien dans une période de transformation. L'urgence est de travailler sur le réchauffement climatique qu'il faut désormais considérer comme structurel et non plus conjoncturel. Il est nécessaire de travailler sur les organisations de travail et d'anticiper les situations avec les salariés de tous les secteurs. Il est démontré aujourd'hui que la hausse des températures a des conséquences

sur le niveau de risque cardiovasculaire, sur la concentration et sur les comportements, sans compter la pénibilité liée au trajet domicile-travail qui est de plus en plus long pour nombre de salariés.

Que préconisez-vous pour anticiper, compenser ces effets et préserver les salariés ?

Construire un dialogue social de qualité entre les employeurs et les salariés sur ces sujets, aménager les horaires de travail, rendre plus accessible le télé-



travail, mettre en place un plan de mobilité, etc. La loi Climat et Résilience a donné de nouvelles prérogatives au comité social et économique (CSE), les représentants du personnel doivent s'en saisir.

PAROLE AUX ACTEURS DE L'ESS

La CFDT porte également l'idée du développement du dialogue professionnel en entreprise, complémentaire au dialogue social. Il s'agit de créer des espaces d'échange entre les salariés pour trouver des solutions ensemble. Le changement ne se construit pas uniquement avec des injonctions venues d'en-haut.

Il y a beaucoup de leviers à actionner encore. Il est par exemple possible et utile de sensibiliser les salariés au travers d'ateliers de sensibilisation comme des fresques du climat ou de la biodiversité par exemple. Il faut croire en la capacité des gens à s'adapter et à faire évoluer les choses. La crise Covid nous a montré à quel point le collectif de

travail pouvait se mobiliser, pourtant notre organisation du travail est restée très rigide. C'est par l'intelligence collective et le faire-ensemble que nous allons arriver à relever ces défis. Nous sommes persuadés que le succès de la démocratie d'entreprise peut redonner confiance aux citoyens en la démocratie politique... et le pouvoir d'agir!



Dominique Laperrière-Michaud, conseillère Uraf*, présidente de la commission Santé-Sociale du Conseil économique social et environnemental (Ceser) Pays de la Loire.

« ÉDUCER ET INFORMER LES CITOYENS À LA SANTÉ ENVIRONNEMENTALE, C'EST CONTRIBUER À LA PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL »

« Au Ceser Pays de la Loire, il existe sept commissions différentes dont celle sur « Santé-social ». Elle a pour périmètre les politiques de santé, les métiers et les formations des secteurs concernés, les solidarités, la cohésion sociale, mais aussi le logement et les évolutions démographiques et sociétales.

La commission apporte son concours, au travers d'études, sur ces thématiques pour consolider les avis et études du Ceser dans le cadre de ses missions. Plusieurs constats en sont ressortis, dont une évolution nécessaire des programmes de formation professionnelle qui permettrait d'une part de former

les professionnels de santé à l'environnement de travail et d'autre part de mieux sensibiliser et responsabiliser les employeurs et les salariés sur des démarches plus « responsables » en favorisant une meilleure qualité de vie au travail.

Sur le sujet de l'environnement et des conséquences des transitions sur l'environnement de travail, la prévention reste le levier fondamental. Nos préconisations pointent la nécessité de s'appuyer sur les travaux des scientifiques, de favoriser la diffusion des connaissances en matière de santé et d'environnement, mais aussi de déployer la formation initiale et continue des professionnels de santé et d'établir un vrai projet d'éducation à la santé environnementale.

En effet, si les individus recevaient à tous les stades de leur vie, une éducation, des informations et des alertes sur la santé environnementale, alors salariés et employeurs seraient plus à même de s'emparer de la question. On ne peut pas demander aux citoyens d'être acteur de leur santé sans leur en donner les moyens. »

*Union régionale des associations familiales

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE L'ESS

Les structures de l'ESS qui veulent se mobiliser pour une transition écologique et sociale peuvent avoir recours à des dispositifs, portés par plusieurs acteurs. De l'information générale à un accompagnement plus pointu, voici quelques pistes pour votre structure.

Le Gouvernement a créé la plateforme www.notre-environnement.gouv.fr, un site internet qui permet aux entreprises de trouver des aides financières disponibles à destination des TPE, PME et ETI. L'Ademe, agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie est un acteur public incontournable sur la transition écologique. Par ses supports et ses services d'accompagnement, elle contribue à sensibiliser le grand public et apporte son expertise aux entreprises. Elle peut aussi accorder des aides financières pour réaliser des études de faisabilité ou en recherche et développement.

Sur un aspect purement financier, la banque publique d'investissement, dite BPI France, accorde des finance-

ments et met à disposition des fonds propres pour développer l'innovation notamment avec des volets environnementaux.

Partout en France, les conseils régionaux soutiennent les entreprises dans une démarche de transition. Les dispositifs créés se trouvent sur les sites de chaque institution et permettent aux acteurs du monde économique d'accéder à des aides ou des services pour avancer dans la mise en place de leur projet de transition.

Sur le plan de la santé et de la qualité de vie au travail, l'Anact, association nationale pour l'amélioration des conditions de travail porte le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) et lance régulièrement

des appels à projets (anact.fr) visant à soutenir des initiatives.

Dans le domaine de la formation professionnelle, essentiel pour faire progresser individuellement et collectivement employeurs et salariés sur le sujet de la transition écologique, les opérateurs de compétence (opco) sont des acteurs essentiels. Ils ont plusieurs missions, dont l'information et l'accompagnement des entreprises dans leur projet de transition écologique. L'UDES travaille d'ailleurs au quotidien avec eux et notamment en partenariat avec Uniformation, l'Afdas et l'opco-Santé pour accompagner ses adhérents, syndicats représentant les employeurs de l'ESS dans 17 branches professionnelles différentes.

L'UDES PROPOSE UN PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT COMPLET

L'UDES encourage ses adhérents et plus généralement les employeurs de l'ESS à mettre en œuvre la transition écologique et sociale dans leur stratégie.

La plateforme Valor'ESS, créée en 2020 pour mesurer l'impact social des structures de l'ESS, a été enrichie fin septembre 2023 d'un outil de mesure d'impact environnemental de premier pas. Gratuit, ce calculateur a été créé avec les experts de l'association transition

bas carbone (ABC). Des formations à l'utilisation de l'outil sont disponibles sur demande, pour les structures qui le souhaitent (www.valoress-udes.fr/formations). L'UDES est convaincue qu'une démarche de transition doit être réfléchie puis mise en œuvre avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, le dialogue social ou professionnel étant un bon outil pour y travailler. Dans cette optique, l'Union a développé un parcours de formation avec

l'Agence Lucie à destination des employeurs de l'ESS. L'objectif premier est de permettre aux structures d'appréhender au mieux la transition écologique avec le dialogue social comme levier du changement. Dans une première phase, les employeurs de six régions pourront expérimenter ce parcours. Ensuite, l'UDES compte essaimer cette offre dans toute la France et continuer d'enrichir son accompagnement aux transitions.



AIDE À DOMICILE

Agnès Labarre, directrice de l'Asad Seine Essonne

« LE MANQUE DE MOYENS RESTE UN PROBLÈME POUR FAIRE FACE À LA SITUATION »

Notre association emploie 160 salariés et rend service à 1 000 bénéficiaires au travers d'activités d'aide à domicile, d'infirmiers, d'accompagnement auprès de patients atteints d'Alzheimer, de déficiences sensorielles et en situation de handicap moteur en habitat inclusif.

Nous avons constaté une évolution en termes climatiques : les alertes "canicules", mais aussi les alertes "grand froid" se font plus fréquentes. L'État, l'Agence régionale de santé (ARS) et notre fédération nationale UNA nous accompagnent chaque année par des campagnes de prévention, de sensibilisation, des consignes et recommandations très utiles. Pour communiquer vers les salariés, nous utilisons des flyers, une application mobile sur leur smartphone pro-

fessionnel, les réunions de service mensuelles en petits groupes pour faire passer les messages et répondre aux questions.

Des procédures spécifiques en cas de grand froid ou de canicule

La sensibilisation des bénéficiaires est une étape parfois nécessaire car ils ne sont pas tous conscients de la situation. Il m'arrive parfois d'intervenir directement pour demander à une personne d'arrêter sa chaudière en plein été, le personnel ne pouvant pas venir travailler dans un lieu surchauffé...

Du côté des salariés, les principaux symptômes lors des canicules sont la fatigue et la perturbation du sommeil. En cas de grand froid ou de canicule, nous appliquons des procédures spé-



cifiques. Les mesures que nous avons mises en place en cas de forte chaleur, sont : une organisation du travail qui permet de limiter les sorties ; de sectoriser les tournées ; de décaler les tâches pénibles comme le repassage, etc. Nous aimerions fournir une voiture climatisée à chaque salarié, mais nous n'en avons pas les moyens...

ENTREPRISE D'INSERTION MARAÎCHAGE

Rémy Martin, co-directeur des Jardins du Comminges - Cocagne Haute Garonne

« LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ONT UN IMPACT SUR L'AGRICULTURE ET LES TEMPÉRATURES ESTIVALES RENDENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE PLUS EN PLUS DIFFICILES »



Les Jardins du Comminges sont une coopérative d'intérêt collectif basée à Huos, en Haute-Garonne. Deux activités principales occupent 40 salariés dont 30 en insertion : le maraîchage bio et les espaces verts. La structure a réalisé son bilan carbone, met en

place un plan d'actions pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre et d'eau et produit près de la moitié de l'électricité qu'elle consomme grâce à des installations photovoltaïques. Sur le plan de la santé des salariés, Rémy Martin le co-directeur explique comment le changement climatique a été appréhendé.

« Nous avons bien constaté que les changements climatiques avaient un impact sur l'agriculture. Les départs précoces de la végétation et les températures estivales hors saison rendent les conditions de travail de plus en plus difficiles. Pour préserver nos salariés de la chaleur nous agissons à plusieurs niveaux : nous adaptons les horaires de travail

en commençant et en finissant plus tôt la journée et nous les équipons avec des protections spécifiques. Afin de permettre à nos salariés de mieux s'exprimer sur les changements climatiques et les conditions de travail de chacun, nous avons mis en place une formation intitulée « Communiquer et coopérer ». Nous encourageons la mobilité durable en offrant une aide aux salariés pour leur déplacement domicile-travail. De manière plus globale, avec nos clients comme en interne, nous travaillons sur l'accord entre la santé, l'alimentation et l'impact environnemental. À titre d'exemple, nous cultivons en bio et le personnel bénéficie de repas à 3,50 euros, composés uniquement avec les légumes de nos jardins. »

AIDE À DOMICILE

Audrey Lemoine, chargée de mission RH à l'ADMR

« PLUS ON PRÉVIENT TÔT, MIEUX ON PEUT ANTICIPER ET FAIRE DE LA PÉDAGOGIE AUPRÈS DES CLIENTS »

L'ADMR constate sur le terrain d'année en année, soit un allongement de la période de chaleur, soit des canicules intervenant à des périodes inhabituelles. L'État intensifie les messages d'alertes et la production de documents de recommandations

à l'attention des professionnels qui sont relayés auprès des 2 600 associations, leurs 78 000 bénévoles et leurs 94 000 salariés.

« Plus nous anticipons, plus il y a de pédagogie, plus nous sommes effi-

caces, explique Audrey Lemoine, chargée de mission RH et référente prévention des risques à l'ADMR.

Cette année, les associations ont été prévenues trois à quatre semaines avant la canicule et des mesures ont

ENTREPRISE ADAPTÉE

Alexandra Miaillhe, directrice générale de la Scic Saprena

« NOUS AVONS REVU L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR NOUS ADAPTER AU NOUVEAU RYTHME DE LA NATURE »

été mises en place pour préserver les salariés en fournissant du matériel (gourdes, brumisateurs, t-shirts larges en coton blanc, caducée pour se garer à l'ombre, etc.) ou en adaptant l'organisation de travail.

Il a été recommandé de reporter les activités les plus pénibles comme le repassage ou le nettoyage des vitres ; de décaler les horaires d'intervention plus tôt ou plus tard dans la journée ; de prolonger les pauses pour donner le temps aux salariés d'aller se restaurer et se reposer à l'abri de la chaleur », liste Audrey Lemoine. « Les associations, par le biais des bénévoles employeurs, ont su faire preuve de pédagogie auprès des clients pour faire accepter ces adaptations nécessaires, mais aussi pour les sensibiliser aux risques encourus en tant que personnes vulnérables. »

Dans certaines associations, un temps supplémentaire a été dédié à l'accompagnement des clients dans des lieux frais mis à disposition par les mairies. Certains services de soin se sont coordonnés avec les services d'aide pour organiser des relais auprès des personnes fragiles, ou pour répondre aux questions des auxiliaires de vie et des aides à domicile confrontées à une personne en difficulté, etc.

« Toutes ces mesures demandent cependant des moyens supplémentaires à nos structures. Nous espérons à l'avenir pouvoir bénéficier de dotations complémentaires à ce titre... »

Alexandra Miaillhe est directrice générale de la Scic Saprena, une entreprise adaptée située en Loire-Atlantique. Elle emploie 485 salariés dont 65 % sont en situation de handicap. Elle s'organise autour de prestations industrielles (conditionnement et logistique), de services (espaces verts et propreté) et de restauration collective. Les trois pôles ont un impact direct sur l'environnement de vie des citoyens.



Se projeter, expérimenter et s'adapter

Pour l'équipe et la direction de cette structure à impact social, la transition environnementale fait l'objet d'une démarche active depuis plus d'un an. Après avoir été accompagnée par l'Ademe et la structure Open Lande, puis réalisé un bilan carbone et une fresque du climat, l'entreprise a pris pleinement conscience des enjeux climatiques sur le vivant, avant de passer à l'action. « La démarche s'est faite en plusieurs étapes : se projeter dans les dix prochaines années et imaginer comment notre activité serait impactée par le changement climatique ; expérimenter des solutions, puis trouver comment adapter nos activités, faire évoluer nos métiers, jusqu'aux outils, la manière de les utiliser et l'organisation de travail.

Accompagner le changement et continuer à innover

Outre la mise en place de procédures en cas de fortes chaleurs (arrêt de travail, horaires décalées, eau à disposition, etc.), nous avons par exemple depuis quelque temps déjà, mis en place chez nos clients la tonte raisonnée ou encore le décalage de la taille des arbres dans la saison. En parallèle, nous collaborons avec une startup pour créer des îlots de fraîcheur urbains via la création de mobilier en terre crue (impression 3D). Ce type d'innovation est aussi une opportunité pour nos salariés de se former aux métiers de demain.



L'aide sociale, l'action sociale, la sécurité sociale et la protection sociale complémentaire (santé, prévoyance et retraite), toutes ces composantes de la protection sociale sont bien connues du grand public mais difficiles à appréhender concrètement au niveau de leur fonctionnement.

L'Académie de la Protection Sociale s'est donc engagée dans la simplification et l'accessibilité de ces notions, au cœur du fonctionnement de nos institutions et des acteurs du privé.

78% de la couverture du risque santé est financée par la sécurité sociale. Toujours au niveau de la consommation des soins et des biens médicaux, le secteur privé (institutions de prévoyance, mutuelles, assurances...) prend en charge 13,4 %, selon les chiffres de 2019. Le reste des dépenses provient du porte-monnaie (dit reste à charge) des ménages. Toutes ces composantes de la protection sociale sont une philosophie sociale et sanitaire française qui correspond à des combats historiques. C'est aussi un sujet sur lequel le secteur de l'économie sociale et solidaire est pleinement, quotidiennement engagé !

Pour s'assurer de la compréhension de ce droit à la santé, Yannick Cimetière, Président de l'Académie et Jacques Roudière, son délégué général, ont sollicité l'Université

Panthéon-Assas pour la création d'un Diplôme d'Université « Économie et management publics : la protection sociale ». Comprenant sur 100 heures de cours entre novembre et juin, les lundi et mardi, deux fois par mois, ce D.U est animé par des enseignants de l'université et des professionnels du secteur de la protection sociale. Les cours prennent la forme de discussions ou encore d'ateliers et s'adressent à des adultes déjà en activité. L'objectif est de rendre accessible au plus grand nombre ces connaissances. Le D.U vous est donc ouvert !

N'hésitez pas à adresser un mail à Jacques Roudière pour plus d'information concernant la prochaine session : routierejacques@gmail.com.



« LE PREMIER DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE LA PROTECTION SOCIALE ! »

Bruno Jérôme, maître de conférences à l'université Paris Panthéon Assas en sciences économiques, a échangé avec les élèves du Diplôme d'Université Panthéon-Assas « Économie et Management publics : la protection Sociale » autour de l'évolution de la protection sociale depuis le début de la V^{ème} République ainsi que le rôle des différents acteurs. Le passé éclaire le présent y compris dans le domaine de la protection sociale.

Les élèves de la promotion 2022-2023 de l'Académie de la Protection Sociale ont reçu leur diplôme d'Université Panthéon-Assas en juin dernier. Bravo à eux. Leurs efforts toute l'année ont été récompensés !



« L'accompagnement de la perte d'autonomie doit cocher 4 cases indispensables et incontournables : le soin, l'accompagnement dans les actes ordinaires de la vie, la prise en charge du logement et la fonction présenteielle. Le repère, c'est la présence affective. Les aidants ont donc une place essentielle dans le modèle que nous devons construire. » Marie-Anne Montchamp, ancien ministre, directrice générale de l'OCIRP lors d'un petit déjeuner organisé par l'Académie de la Protection Sociale.

Convaincus des enjeux économiques, sanitaires, sociaux, sociétaux de notre programme, 13 partenaires en lien avec la protection sociale nous ont rejoints depuis trois ans, date de notre création.



KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

Groupe **AGPM**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - ASSURANCE - RETRAITE

Allianz

Harmonie mutuelle
GROUPE vyv
AVANÇONS collectif



MCDEF
Le Défi Mutualiste



OCIRP
protéger. agir. soutenir

CNP Assurons un monde plus ouvert
assurances



KLESIA, UNEO, AGPM, ALLIANZ, HARMONIE MUTUELLE, CAISSE NATIONALE DU GENDARME, MCDEF, ASSOCIATION TÊGO, GMF, SOLIDARM, OCIRP, CNP ASSURANCES, MAA

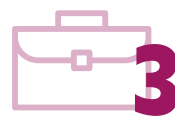
NOUVELLE ÉDITION DE L'ATLAS COMMENTÉ DE L'ESS

L'Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire, coordonné par l'Observatoire national de l'ESS – ESS France, avec l'appui du réseau des Observatoires régionaux de l'ESS, est l'ouvrage de référence en France des données chiffrées de l'ESS et de l'analyse de son évolution et de ses enjeux. Cette sixième édition, éditée chez Lefebvre-Daloz dans la collection Juris Associations, s'appuie sur des sources complémentaires issues de la statistique publique, d'enquêtes de chercheurs et de chercheuses, ainsi que d'études réalisées par des réseaux et fédérations de l'ESS. Découvrez dans cette double page quelques nouvelles données issues de cette édition 2023.

L'ATLAS EST STRUCTURÉ EN QUATRE GRANDES THÉMATIQUES



1 DÉMOGRAPHIE D'ENTREPRISES ET ÉVOLUTIONS



3 ENGAGEMENT, TRAVAIL, EMPLOI



2 EUROPE ET INTERNATIONAL

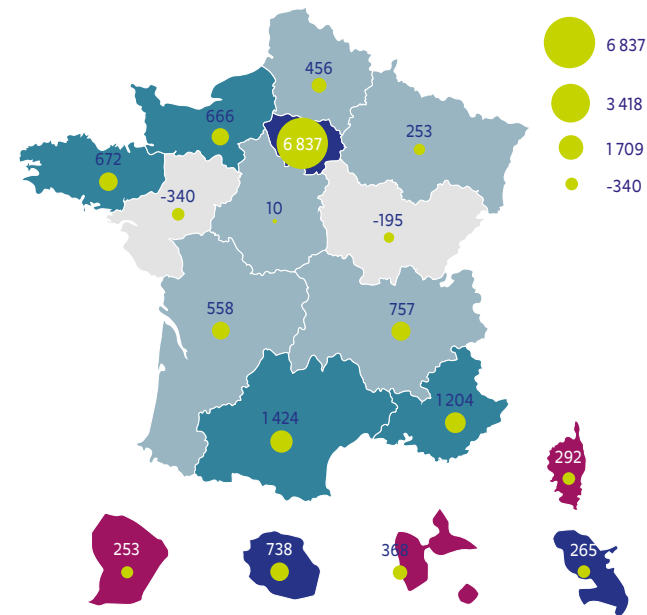


4 TERRITOIRES, TRANSITIONS ET INNOVATIONS SOCIALES

LES NOUVELLES PARTIES DE L'ÉDITION 2023

- UNE LECTURE COMPTABLE ET FINANCIÈRE INÉDITE DES MODÈLES ÉCONOMIQUES ESS
- LA RECONNAISSANCE DE L'ESS EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL
- LES INNOVATIONS EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL
- LES APPORTS DE L'ESS AUX FILIÈRES ÉCONOMIQUES ET ÉCOLOGIQUES

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS L'ESS EN GLISSEMENT ANNUEL (solde net et évolution)

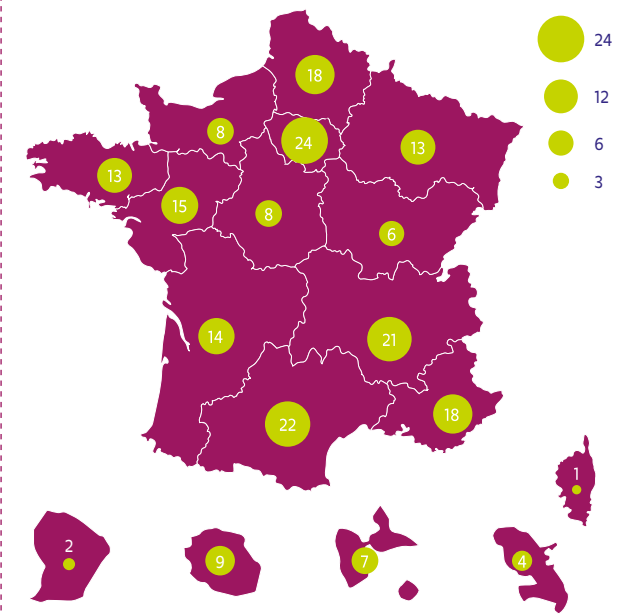


Évolution de l'emploi de l'ESS entre 2021 et 2022

- évolution négative
- entre 0 et 0,6%
- entre 0,6 et 1,7%
- entre 1,7 et 3,5%
- supérieure à 3,5%

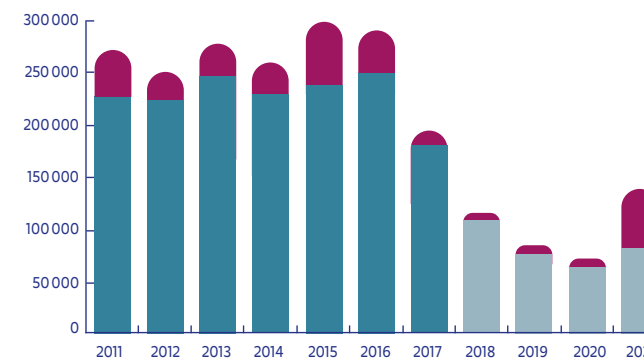
Source : Observatoire national de l'ESS, d'après URSSAF 2021-2022.
Champ : Ensemble des postes du secteur privé non agricole en fin d'année

NOMBRE DE PÔLES TERRITORIAUX DE COOPÉRATION ÉCONOMIQUE PAR RÉGION (2023)



Retrouvez l'ouvrage complet à l'achat sur le site : <https://bibliotheque.lefebvre-daloz.fr>

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE (FRANCE/entre 2011 et 2021)



Lecture : fin 2021, on compte 83 800 bénéficiaires en contrat PEC.
Source : Agence de services et de paiement (ASP), traitements DARES
Champ : bénéficiaires de PEC, CUI-CAE de 2011 à 2021, France.

600 000

JEUNES ONT RÉALISÉ UN SERVICE CIVIQUE ENTRE 2010 ET 2021

DONT 145 000 UNIQUEMENT SUR 2021 : SOIT TROIS FOIS PLUS QU'EN 2015 ET 10% DE LA CLASSE D'ÂGE 16-25 ANS.

Pour chacun, pour tous, pour la vie

AU CŒUR DE L'ESS

JEUNES AIDANTS

“T’inquiète, je gère” : Vraiment ? Avoir entre 16 et 25 ans et aider un proche dépendant

Aujourd’hui, en France, entre 700 000 et 1 million de jeunes âgés de 16 à 25 ans accompagnent un proche âgé, malade ou en situation de handicap dans sa vie quotidienne. Un chiffre qui reste probablement sous-estimé car, bien souvent, les jeunes concernés taisent leur situation derrière des phrases banales comme “t’inquiète, je gère”.



et petit boulot pour un soutien financier, aménagement d’horaires et retards, voire décrochage... Le temps et la charge mentale liés à l’aide réduisent le champ des possibles. Côté santé et vie sociale, on observe également des répercussions fortes de l’aide : la réduction des activités sociales ou de loisirs, des difficultés dans leur vie affective, un état de santé dégradé et une consommation d’alcool et de cannabis plus importante que chez les autres jeunes.

Ce silence, c’est d’abord un sentiment de gêne que plus de 60 % de ces jeunes aidants éprouvent à l’idée d’évoquer leur situation. Ce sentiment est d’autant plus fort qu’il se mêle parfois au tabou de la santé mentale chez plus des trois quarts des jeunes qui accompagnent un proche souffrant de troubles psychiques.

ceux qui connaissent le mot, n’en connaissent pas la signification, mêlant “aide” apportée à un proche vulnérable, “bénévolat” ou encore “coup de main” ponctuel.

La charge mentale de l’aide est forte
Pourtant, le fardeau des jeunes aidants est bien réel : un quart d’entre eux intervient tous les jours ou presque auprès du proche qu’ils accompagnent et 20 % des jeunes aidants consacrent plus de 20 heures par semaine à l’aide. Plus souvent que les jeunes du même âge, les jeunes aidants se sentent épuisés, anxieux, déclarent des troubles du sommeil, une perte ou une prise de poids. La charge mentale de l’aide est forte et s’ajoute à des impacts très concrets sur les études et l’emploi : changement d’orientation

Ce silence révèle aussi un impensé. Ces jeunes s’engagent dans cette relation d’aide par affection pour leur proche, par solidarité. L’aide est alors une évidence qui s’inscrit dans leur histoire familiale et non un phénomène social qui concerne plus d’un jeune sur sept. Ainsi, près de la moitié des jeunes aidants interrogés ne connaît pas le mot “aidant” ;

Ces constats sont issus d’une étude réalisée par le Credoc pour la Macif sur un échantillon de 3 000 jeunes. La Macif, engagée aux côtés des aidants depuis plus de 20 ans, a en effet décidé que “t’inquiète, je gère” n’était pas une réponse satisfaisante quand elle cachait d’aussi lourdes responsabilités.

Retrouvez tous les résultats de cette étude :

<https://www.aveclesaidants.fr/observatoire/la-macif-donne-la-parole-aux-jeunes-aidants/>

Cet article a été rédigé par Sandrine Chambaretaud, responsable prévention et enjeux sociétaux et François Colas des Francs est administrateur chez Apivia Macif Mutuelle.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 10 millions de personnes dans l’ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s’affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

Les salariés aidants : un atout caché pour les entreprises

L'Observatoire OCIRP* Salariés aidants 2023, réalisé avec ViaVoice, l'ANDRH, la Compagnie des aidants et l'ORSE montre que le soutien aux salariés aidants non professionnels peut être un levier de performance pour les entreprises.



présentisme, organisation du travail) si ces salariés ne sont pas identifiés. Or, seulement 25 % des salariés aidants ont informé leur employeur de leur situation.

Pourtant, il est démontré que le soutien aux salariés aidants permet de réduire les coûts cachés liés à l'aidance et de valoriser leurs compétences, reconnues par 80 % des partenaires sociaux et des DRH. Pour 81 % des DRH, le soutien aux aidants est un levier de performance pour l'entreprise, améliorant le bien-être des salariés et leur productivité. En outre, 90 % des DRH soutiennent l'inscription du soutien aux salariés aidants dans le projet de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) des entreprises.

Comment aider les salariés aidants ?

Les salariés aidants réclament une meilleure centralisation de l'information et des dispositifs personnalisés d'orientation. Les entreprises peuvent également nommer un salarié "réfèrent" pour les aidants. Les aménagements horaires et les congés intermittents figurent aussi parmi les solutions partagées.

90 % des partenaires sociaux sont favorables au développement des négociations collectives sur les salariés aidants. Il y a consensus entre salariés concernés, DRH et partenaires sociaux sur la nécessité de mettre en place un dispositif de prévoyance pour les salariés aidants : plus de 70 % des salariés et des DRH et 61 % des partenaires sociaux y sont favorables.

Méthodologie de l'Observatoire OCIRP/ ViaVoice 2023 : une enquête qualitative auprès de salariés aidants, deux enquêtes quantitatives (auprès de 3 154 salariés du secteur privé, dont 1 000 salariés aidants) et des entretiens avec 50 représentants des partenaires sociaux.

*OCIRP : union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire, régie par le Code de la Sécurité sociale.



Les salariés aidants sont souvent exposés à une forte charge mentale qui met en difficulté 57 % d'entre eux. On constate qu'ils sont de plus en plus jeunes avec un âge moyen du début de l'aide est en 2023 de 35 ans. Autre constat de cette étude : 51 % des salariés aidants ont renoncé à consulter un médecin alors qu'ils en avaient besoin.

La situation de proche aidant impacte le travail des salariés proches aidants et peut entraîner des coûts cachés pour l'entreprise (absentéisme,

ÎLE-DE-FRANCE

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

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

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



David Anglaret



Henri Borentin

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

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

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

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

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

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

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



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

David Anglaret | Le dialogue est un élément de performance économique

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

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

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

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

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

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

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

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

**opco : opérateur de compétences

Vote de l'amendement porté par l'UDES sur le partage de la valeur

L'UDES se félicite de l'adoption par l'Assemblée nationale de l'amendement qui complète l'article 3 du projet de loi sur le partage de la valeur. Cette mesure vise à améliorer l'attractivité des emplois de l'ESS, à favoriser le sentiment d'appartenance aux entreprises de l'ESS et à renforcer le poids des branches professionnelles de l'ESS.

Cet amendement rappelle que les structures de l'ESS sont créatrices de valeur et réaffirme le modèle économique de l'UDES basé sur l'utilité sociale et le rôle essentiel de la branche professionnelle au regard de la typologie des entreprises de l'ESS.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 engageait toute société de 11 à 49 salariés, déclarant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires et pendant trois exercices consécutifs, à choisir l'un des trois dispositifs de partage de la valeur existant : intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur (PPV).

La loi prévoit à présent une adaptation de cette disposition pour les entreprises de l'ESS afin que ces dernières puissent intégrer l'expérimentation de 5 ans prévue dans l'ANI moyennant un excédent égal de 1 % de l'activité pendant trois exercices consécutifs et à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit.

« La question du partage de la valeur contrairement à ce qu'on pourrait penser est intrinsèque au fonctionnement des entreprises de l'ESS.



Le secteur connaît des difficultés de recrutement et se trouve parfois en situation de pénurie. La fidélisation des salariés, le mode de management ou de gestion de la performance de l'ESS peuvent passer par le partage de la valeur » a souligné David Cluzeau, président de la commission des affaires sociales de l'UDES, lors du webinaire sur les outils de partage de la valeur organisé par l'UDES, la Caisse d'Épargne et Natixis Interépargne le 10 octobre.

C'est à cette occasion que l'UDES et ses partenaires ont présenté le guide pratique « Épargne salariale et intéressement : les outils de fidélisation de l'ESS », destiné aux entreprises de l'ESS sur l'épargne

salariale et l'intéressement. À vocation pédagogique et informative, il vise à sensibiliser les employeurs et les salariés de l'ESS sur les nombreuses possibilités d'associer les salariés aux performances de l'organisation dans laquelle ils travaillent.

Retrouvez le guide pratique et le replay du webinaire sur www.udess.fr/publications

Et la chaîne YouTube de l'UDES <https://youtu.be/CADXcpIUCzM?si=ZKsSGQm2B2kqDAtm>

Négociation à venir sur la transition démographique et l'attractivité des emplois de l'ESS

Le Groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire dit GDS, réunissant l'UDES et les cinq confédérations syndicales de salariés, a entrepris une réflexion autour de la transition démographique des emplois de l'ESS en avril 2023.

Le marché du travail est impacté par des bouleversements démographiques importants, auxquels les entreprises doivent faire face, à l'instar de l'allongement de la durée de vie et de l'âge de départ en retraite, de l'augmentation du nombre de salariés seniors ou encore du développement de l'emploi des jeunes à travers l'apprentissage etc. L'ESS est particulièrement concernée par ces enjeux puisque près de 100 000 postes y restent à pourvoir. Cela conduit à s'interroger sur l'attractivité des emplois dans une perspective de développement des opportunités et de la qualité des emplois des salariés et demandeurs d'emploi.

L'UDES et les syndicats de salariés sont entrés en négociation à l'automne 2023

Les enjeux de la transition démographique s'inscrivent ainsi parfaitement dans les axes prévus dans la lettre de mission du GDS 2022-2024. En effet, ce document se concentre sur l'attractivité et la qualité des emplois dans l'ESS à travers notamment l'emploi des seniors et la prise en compte des salariés aidants. L'UDES a d'ailleurs réalisé un diagnostic sur l'emploi des jeunes dans l'ESS à l'issue d'un atelier de travail autour du thème « Entre

exigence et résignation, les attentes et les nouvelles aspirations des jeunes sur le marché du travail » qui s'est tenu entre septembre 2022 et mars 2023.

L'objectif des travaux du GDS sur la transition démographique est d'appréhender les problématiques spécifiques liées aux situations d'aidance, à l'emploi des seniors et à l'emploi des jeunes de manière globale, telles que la formation ou l'aménagement du temps de travail en vue d'améliorer l'attractivité

des emplois dans l'ESS. L'UDES entend ainsi objectiver l'ouverture de la négociation, envisagée fin 2023, par la définition d'indicateurs, l'établissement d'une cartographie à partir des données relatives à l'emploi dans les branches qu'elles représentent, ainsi que par la détermination de mesures fortes dont les branches professionnelles pourraient se saisir, afin de répondre aux enjeux de la transition démographique des emplois dans l'ESS.



Les voies d'amélioration de la loi du 31 juillet 2014

Alors que les acteurs de l'ESS avaient accueilli favorablement la loi du 31 juillet 2014 relative à l'ESS ; 10 ans plus tard, le débat est de savoir comment l'améliorer face à l'expérience et au recul acquis depuis sa mise en œuvre.

« L'économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1. Un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices ;
2. Une gouvernance démocratique [...]
3. Une gestion conforme aux principes suivants : les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise ; les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées. [...]



C'est ce qu'énonce l'article 1 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Saisi en novembre 2022 par Marlène Schiappa, alors secrétaire d'État en charge de l'économie sociale et solidaire et de la vie associative, le Conseil supérieur de l'ESS (CSESS) a remis son avis au Gouvernement sur l'évaluation de la loi Hamon.

Si les acteurs se disent satisfaits de la loi et s'accordent sur une demande de continuité, en revanche, sont soulignés des objectifs de développement de l'ESS non-atteints, un manque de financement pour mener les missions accordées aux chambres régionales de l'ESS et des points d'amélioration relatifs à l'engagement des collectivités en faveur de l'ESS.

L'UDES est attachée à la loi de 2014, qui a fortement contribué à la structuration nationale et territoriale de l'ESS ainsi qu'à sa reconnaissance en tant que mode d'entreprendre spécifique, mais formule cinq propositions ambitieuses pour réformer cette loi :

1. Aller vers une loi de programmation pluriannuelle permettant d'asseoir le développement de l'ESS avec une véritable ambition.
2. Valoriser les engagements sociaux et environnementaux des entreprises de l'ESS, en renforçant la portée de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale » et les dispositifs liés.
3. Clarifier le rôle des instances de représentation institutionnelle de l'ESS par rapport à celui des organisations syndicales de salariés

et professionnelles d'employeurs représentatives de l'ESS. Notamment, en précisant les missions dévolues au CSESS sur l'égalité professionnelle ; en articulant le rôle des Cress avec celui des organisations syndicales représentatives de branche et au niveau multi-professionnel, sur l'appui à la formation des dirigeants et des salariés.

4. Renforcer les stratégies régionales de l'ESS en intégrant la stratégie régionale dans le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation
5. Actualiser et améliorer le guide adopté par le CSESS dans le but d'être mieux pris en main par les employeurs ; en ajoutant des exemples de bonnes pratiques.

Lancement du premier outil de mesure de l'empreinte carbone dans les entreprises de l'ESS

L'UDES a déployé un plan d'actions pour permettre aux employeurs de l'ESS de relever le défi de la transition écologique. Intitulé « Objectif Transitions 2025 », ce projet ambitieux vise à sensibiliser, outiller et former les employeurs de l'ESS afin de leur permettre de faire évoluer leur modèle socio-économique et atteindre les objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre fixés par l'État.



Organisation de six rencontres régionales

Le premier volet du projet s'est achevé en juin 2023 avec l'organisation de six rencontres régionales dans les villes de Bordeaux, Paris, Montpellier, Nantes, Lille et Saint-Denis de La Réunion. Avec plus de 400 participants sur l'ensemble de ces rencontres, l'UDES et ses partenaires – Fondation Crédit coopératif, Crédit mutuel, Macif, AG2R La Mondiale, ABC et le Fact – ont rassemblé des employeurs et salariés de l'ESS pour débattre autour du rôle fondamental que doit jouer l'ESS et ses dirigeants dans cette transition écologique. Des ateliers autour de six thématiques de travail ont été organisés pour s'engager concrètement dans une démarche de transition écologique. Près de 50 organisations ont également présenté leurs solutions innovantes à travers les espaces forums dédiés.

Une rétrospective des échanges est accessible sur la page web dédiée : www.udess.fr/objectif-transitions-2025

Mesure de l'impact : lancement de l'outil de mesure de l'empreinte carbone

L'UDES, en partenariat avec l'Association pour la transition bas carbone (ABC), a lancé le 27 septembre 2023, lors d'un webinaire, un outil gratuit permettant de mesurer à un premier niveau l'empreinte carbone des activités et de s'engager vers une trajectoire de sobriété. Accessible sur la plateforme Valor'ESS – jusqu'alors uniquement dédiée à mesurer l'impact social des entreprises – cet outil permet de s'initier à la comptabilité carbone et de s'engager dans une réelle dynamique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Le webinaire de présentation a réuni près de 190 participants. Dorothee Bedok, administratrice de l'UDES en charge de la transition écologique, y a rappelé notamment le rôle indispensable des organisations professionnelles pour accompagner les employeurs dans la transition écologique de leur entreprise.

Sébastien Darrigrand, directeur général de l'UDES, aux côtés de Quentin Guignard et Victor Pichaud de l'ABC, sont ensuite intervenus pour présenter le travail mené par les deux

organisations avant de naviguer en direct sur l'outil et présenter les différentes fonctionnalités. Onze fiches pratiques environnementales reflétant les postes d'émission proposés par l'outil sont accessibles via l'outil en ligne et donnent des idées d'actions à mener pour éviter, réduire ou compenser les émissions de gaz à effet de serre.

Grand témoin de la démarche, Richard Huet, chargé de développement durable au Gapas – structure d'accompagnement des personnes en situation de handicap – a quant à lui partagé son expérience sur la mise en place d'une démarche de réduction d'émission de gaz à effet de serre et sur l'utilisation de l'outil développé par l'UDES et qu'il a testé.

Pour (re)voir les échanges, rendez-vous sur la chaîne Youtube de l'UDES : www.youtube.com/watch?v=toE19dkNP2U&list=UULF-cplQQPLFZ4mimXjaezoxhg&index=7



Pour accompagner ses adhérents et leurs employeurs, l'UDES s'est engagée dans un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (ministère du Travail) et les opco Uniformalion et Afdas. Cet Edec prévoit de réaliser des monographies par branches professionnelles pour mesurer la manière dont la transition écologique va impacter les métiers et les compétences.

Les partenaires ont également financé un parcours de formation visant à sensibiliser les employeurs aux enjeux climatiques et à co-construire un plan d'actions en associant les acteurs du dialogue social afin de conduire une transition sociale juste.

Ce parcours s'étale sur quatre mois, à travers quatre journées de formation collective et deux sessions individuelles. L'objectif est d'aborder les différents leviers pour intégrer

la transition écologique en entreprise. Ces formations seront animées par l'Agence Lucie à partir de l'automne 2023.

Complémentaire à ces formations sur l'accompagnement du changement, l'UDES et l'ABC ont également conçu un programme de formation permettant de se familiariser à la comptabilité carbone. Il s'agit d'exploiter de manière optimale les ressources proposées dans l'outil Valor'ESS ainsi que la mise en place d'un plan d'actions de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Pour connaître les formations disponibles, rendez-vous dans l'onglet « Formations » de la plateforme Valor'ESS. www.valoress-udes.fr/formations

En Occitanie, des pistes d'actions pour le plan régional 2024

Dans le cadre des travaux menés au sein de l'espace régional de dialogue social de l'ESS en Occitanie (ERDS) avec le soutien de la Dreets, l'UDES et les organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO) ont déployé une enquête en ligne à l'intention des dirigeants et salariés de la région.

3,5/5

Note moyenne de la QVT dans les entreprises ESS en Occitanie (point de vue salariés)

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 diffusé entre le 7 avril et le 9 juin 2023, vont permettre d'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.

Des conditions de travail difficiles mais un dialogue social actif

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 impor-

tant pour eux. Ce sentiment positif ne doit néanmoins pas occulter une perception parfois difficile des salariés de leurs conditions de travail. Manque de reconnaissance, manque de moyens, manque d'organisation et d'encadrement, conditions de travail difficiles, rémunérations basses, autant de constats 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 comité social et économique (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. Parmi les répondants, 30 % déclarent qu'il n'existe aucune instance de dialogue social au sein de leur structure, 12 % déclarent qu'il est prévu de former un CSE dans l'année qui vient.

Autant de sujets qui vont nourrir les réflexions des membres et partenaires de l'ERDS en vue de l'élaboration d'ici à la fin de l'année 2023 d'un plan d'actions régional pour le développement et la promotion du dialogue social dans l'ESS.

Structures de l'ESS occitanes, rendez-vous en 2024 pour le lancement effectif des actions !

Baromètre social de l'ESS en Occitanie

Dirigeant.e.s et salarié.e.s de l'économie sociale et solidaire en Occitanie, participez à la grande enquête en ligne lancée par l'UDES et les organisations syndicales de salariés pour mesurer le dialogue social au sein des associations, mutuelles et entreprises coopératives régionales !

Votre avis compte !
Participez à l'enquête en ligne

Un projet soutenu par :

UDES OCCITANIE, Cfdt, CFE CGC, cftc, ESPACE RÉGIONAL DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE OCCITANIE, PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE

En Hauts-de-France : des initiatives autour de l'égalité homme-femme

À l'occasion du Mois de l'ESS 2023, l'UDES en Hauts-de-France, avec le soutien de la Dreets, a réalisé une série de podcasts pour promouvoir des expériences d'employeurs engagés dans l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour valoriser les actions de plusieurs structures régionales de l'ESS, trois podcasts ont été réalisés. Dans le premier, Pierre Thomas, président et directeur général de la scop Instep Formation et Maleka Dilmi, consultante au sein du Corif, reviennent sur les démarches initiées au sein de la coopérative, qui ont permis d'atteindre aujourd'hui un index de l'égalité professionnelle de 100/100.

Dans le second reportage, qui se déroule au sein de la Maison des Associations (Mda) de Tourcoing, l'équipe explique comment elle a mené une démarche interne avant d'amorcer des formations auprès de ses adhérents. Sarah Derouet, chargée de mission « discriminations et développement durable » et Jean-Paul Moutiez, directeur de l'association Galilée, y décrivent les étapes de la démarche avec les collaborateurs.

Dans le dernier épisode, Camille Lenik, responsable du pôle juridique relations sociales et Moïra Richards, responsable emploi formation au sein du syndicat Elisfa, aux côtés de Benjamin Martinod, directeur de la halte-garderie Babibulle, évoquent les enjeux de masculinisation des métiers de la petite enfance.

SÉRIE DE PODCASTS UDES HAUTS DE FRANCE

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES DANS L'ESS

Des témoignages d'employeurs engagés dans les Hauts-de-France



Les intervenants abordent également la question des liens entre égalité professionnelle et attractivité des métiers, rappelant notamment que les efforts concernent aussi les structures qui emploient majoritairement des femmes, celles-ci pouvant impacter positivement l'attractivité des structures de l'ESS.

Ces podcasts s'inscrivent dans la continuité du travail de dialogue social mené par l'UDES.

Le 27 novembre 2015, l'UDES et les cinq confédérations syndicales de salariés ont en effet signé un accord multi professionnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS. En complément de cet accord, l'UDES a produit un guide à destination des employeurs de l'ESS afin de les accompagner à faire un diagnostic sur leurs pratiques. Le guide propose des outils et des méthodes réparties en 12 fiches thématiques pour agir vers l'égalité professionnelle.



Podcasts à retrouver sur www.udes.fr/hauts-de-france, et sur la chaîne Youtube de l'UDES.

« Les initiatives pionnières menées en France doivent inspirer d'autres États membres »

Nicolas Hazard est depuis juillet 2020, conseiller spécial en charge de l'économie sociale et solidaire à la commission européenne, auprès de la présidente Ursula Van der Leyen et du commissaire chargé de l'emploi et des droits sociaux Nicolas Schmit.



Deux années après son lancement officiel, où en est le déploiement du plan d'actions pour l'ESS au niveau européen ?

Le plan annoncé en décembre 2021 avait avant tout pour volonté d'accélérer la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire : alors qu'elle y compte 2,8 millions d'entités et 13,6 millions de salariés, l'ESS restait encore largement un objet économique non identifié à l'échelle européenne, souffrant d'une fragmentation et d'une relative absence de cadrage qui le rendait peu lisible auprès des décideurs politiques et du grand public.

Pour y parvenir, la Commission a concrètement travaillé sur trois axes :

- **proposer un cadre juridique plus favorable** et plus harmonisé à l'ESS, notamment à travers plusieurs directives (sur les entreprises sociales, les marchés publics, les services numériques...).

- **renforcer la coordination des acteurs de l'ESS**, notamment par le lancement du portail de l'économie sociale, un site web, guichet unique, destiné à faciliter aux organisations de l'économie sociale l'accès aux informations sur les financements proposés par l'UE, les possibilités de formation, etc.
- **soutenir le développement de l'innovation et des compétences**, comme avec l'Académie UE-OCDE en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes ou le projet base pour identifier les besoins en compétences des organisations de l'ESS.

Le 13 juin 2023, comme elle s'y était engagée, la Commission a également publié des recommandations aux États membres, intégrant des préconisations aussi bien fiscales que relatives au marché du travail. La balle est désormais dans le camp du Conseil, puis des États membres pour intégrer ces recommandations dans leur stratégie nationale.

La France a présidé l'Union le premier semestre 2022. Quelles ont été les principales avancées sur les sujets ESS ?

La présidence française de l'Union européenne est intervenue au moment où la guerre en Ukraine et il ne faut pas réduire à six mois sont action ! La France est, avec l'Italie et l'Espagne, l'un des pays où l'ESS pèse le plus dans le PIB, grâce notamment à un cadre juridique élaboré depuis plus de 30 ans, et pleinement opérationnel avec la loi du 31 juillet 2014.

Cette antériorité a permis de nombreuses initiatives pionnières, qui doivent inspirer d'autres États



membres pour mettre en place des stratégies durables de soutien à l'économie sociale : en matière de reconnaissance de l'ESS d'investissements (le fonds 90/10), d'accès aux marchés publics ou d'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont le plus éloignées (TZCLD* est repris aujourd'hui par l'Allemagne, l'Italie ou la Belgique).

La Commission pousse en ce sens, et aujourd'hui, l'Europe a intégré l'économie sociale parmi les 14 écosystèmes industriels sur lesquels elle entend fonder sa relance économique, suite aux effets de la crise sanitaire.

Quelles pistes vous semblent prioritaires pour renforcer l'attractivité des métiers en tension dans l'UE ?

Le rapport 2023 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE) établi par la Commission, révèle qu'en 2022, d'une part l'activité européenne a cru de 3,5 %, avec un taux de chômage historiquement bas à 6,2 %, d'autre part, que la population en âge de travailler continue de baisser.

Ces constats, couplés à une baisse des vocations, liée à un manque d'attractivité de certaines professions conduisent à une pénurie de compétences dans de nombreux domaines.

Face à cette réalité complexe, on peut citer les pistes suivantes :

- **améliorer les conditions de travail et de rémunération dans certains emplois**, avec notamment l'adoption d'une directive relative à des salaires minimaux adéquats.
- **favoriser la diversité dans les métiers en tension**. 86 % des professions touchées par une pénurie de main-d'œuvre sont marquées par un déséquilibre entre hommes et femmes !
- **renforcer la coopération avec les acteurs institutionnels et surtout territoriaux**.
- **investir dans l'éducation des adultes, le développement des compétences et la formation**. Deux millions de personnes ont bénéficié d'activités de perfectionnement ou de reconversion grâce au pacte UE pour les compétences.

*TZCLD : territoires zéro chômeur de longue durée.

LES ÉVÉNEMENTS DES ADHÉRENTS DE L'UDES



Hexopée – Synofdes

- **18 janvier 2024 – Aix-en-Provence**
Rencontre territoriale Provence-Alpes Côte d'Azur
> Inscriptions : <https://synofdes.org/actualites/synofdes-rencontre-territoriale-paca/>
- **29 janvier 2024 – Artigues-près-Bordeaux**
Rencontre territoriale Nouvelle Aquitaine
> Inscriptions : <https://www.hexopee.org/article/240>



Les Scop

- **25 janvier 2024 – Paris**
Rencontre des petites et moyennes coopératives du conseil
> Inscriptions : <https://www.les-scop-idf.coop/pole-metier-rencontre-des-petites-et-moyennes-cooperatives-du-conseil-2>

ÉVÉNEMENT DE L'UDES

- **17 octobre 2024 – Paris**
Convention annuelle spéciale 30 ans UDES

LE PORTAIL DE L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



Retrouvez les offres
d'emploi de nos
partenaires*

* Liste non exhaustive

Rendez-vous sur
www.emploi-ess.fr

Une plateforme développée par

ÉDITION SPÉCIALE
30 ANS DE L'UDES

UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

CONVENTION ANNUELLE
LE(S) FUTUR(S) DU TRAVAIL

PARIS

17
OCT
2024

afer

ASSUREZ VOTRE AVENIR, C'EST NOTRE AFER



Que ce soit
pour construire
l'**avenir de votre enfant**,
financer **vos projets** ou
préparer votre retraite,
l'Afer est avec vous,
pour vous.

Document publicitaire, non contractuel, achevé de rédiger le 05/05/2022 par l'Afer, sur la base de la réglementation en vigueur à cette date.
Afer - Association Française d'Épargne et de Retraite - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 36, rue de Châteaudun - 75009 Paris.



www.afer.fr