



2013

# BAROMETRE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS L'ESS

Dossier de presse | Présentation des résultats  
3 février 2014



## CONTACTS PRESSE

Mutuelle CHORUM – Stéphanie Aubert – [stephanie.aubert@chorum.fr](mailto:stephanie.aubert@chorum.fr) – 06 66 17 21 82

Agence EMC – Mathilde BILLON – [mbillon@agence-emc.com](mailto:mbillon@agence-emc.com) - 04 72 19 69 36

## SOMMAIRE

<b>Communiqué de presse</b>	P.2
<b>Pourquoi un baromètre sur la qualité de vie au travail dans l'ESS ?</b>	P.4
<b>Les grands enseignements de l'enquête</b>	P.5
- <i>Une qualité de vie au travail (QVT) légèrement supérieure à la moyenne nationale</i>	P.5
- <i>Contenu du travail</i>	P.6
- <i>Autonomie et expression au travail</i>	P.6
- <i>Attachement au secteur</i>	P.7
- <i>Dégradation de la QVT : une inquiétude pour l'avenir</i>	P.7
- <i>L'impact négatif des fusions et des regroupements sur la QVT</i>	P.7
- <i>La relation avec le public : un point de vigilance pour les salariés</i>	P.8
- <i>Pression, charge de travail... : des points de vigilance pour les dirigeants</i>	P.8
- <i>Des attentes fortes qui permettent de dégager des axes d'amélioration</i>	P.9
<b>L'ESS : chiffres et actualités</b>	P.11
- <i>Un secteur d'activité riche et varié</i>	P.11
- <i>Une opportunité de croissance dans les territoires</i>	P.11
- <i>De nouveaux atouts pour l'ESS avec une loi dédiée</i>	P.12
- <i>Un secteur face au défi du renouvellement des emplois</i>	P.12
<b>Qui sommes-nous ?</b>	P.13
<b>Annexes</b>	P.15
- <i>Structure de l'échantillon</i>	
- <i>Brochure de présentation des résultats</i>	



COMMUNIQUE DE PRESSE

3 FEVRIER 2014

**QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE  
LE PREMIER BAROMETRE CHORUM – INSTITUT CSA  
VALORISE L'ATTACHEMENT DES PROFESSIONNELS A LEUR SECTEUR**

Avec 14 % de l'emploi privé, l'ESS (Economie Sociale et Solidaire)<sup>1</sup> est aujourd'hui un secteur d'activité majeur en France, dont les perspectives de croissance sont unanimement reconnues. Le projet de loi porté par Benoît Hamon, Ministre délégué en charge de l'ESS, qui sera débattu en 2<sup>ème</sup> lecture, au mois d'Avril 2014, à l'Assemblée Nationale et la richesse du dialogue social qui irrigue le secteur, ont amené la Mutuelle CHORUM, 100 % dédiée à l'économie sociale et solidaire, à lancer une grande étude sur la qualité de vie au travail dans le secteur.

Présentés le 3 février 2014, à Paris, les premiers résultats du baromètre national sur la Qualité de Vie au Travail dans l'ESS ont été établis à partir d'une enquête lancée par CHORUM avec le soutien technique de l'Institut CSA entre le 30 septembre et le 28 octobre 2013. Il a réuni un échantillon de 6 261 personnes, mêlant salariés (5616) et dirigeants (645) travaillant sur tout le territoire français. Au-delà de l'échantillon tout à fait exceptionnel de sondés, CHORUM et l'Institut CSA ont surtout imprimé une légitimité incontestable à ce baromètre en interpellant le secteur dans toute sa diversité sur les mêmes sujets.

**UN FORT SENTIMENT D'APPARTENANCE**

Ces chiffres constituent l'enseignement majeur de l'enquête. Avec respectivement **85 % des salariés et 92 % des dirigeants qui souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle dans l'ESS**, le secteur est incontestablement plébiscité par ceux qui le vivent au quotidien. Ces taux de satisfaction traduisent tout d'abord un ancrage puissant et la perception d'un fort potentiel de développement du secteur. Ils reposent également sur la conviction des acteurs de l'ESS que leur travail a du sens et qu'il est reconnu par les bénéficiaires, le public, les adhérents ou clients.

**UNE PERCEPTION LEGEREMENT SUPERIEURE A LA MOYENNE NATIONALE**

La perception de leur qualité de vie au travail par les salariés de l'économie sociale et solidaire se traduit par une note moyenne de 6,3/10, légèrement supérieure à la note moyenne nationale attribuée par les salariés du secteur hors ESS (6,1/10, moyenne nationale des salariés selon l'ANACT)<sup>2</sup>. La **relation au travail est donc majoritairement positive pour 77 % des salariés et 91% des dirigeants**. Plusieurs indicateurs expliquent cette relative satisfaction, à commencer par l'ambiance de travail, entre collègues mais aussi avec l'encadrement, qui est globalement très bien perçue. Le relationnel et les échanges, formels ou informels, sont d'importants leviers de satisfaction et d'amélioration, de même que le soutien managérial dans les situations difficiles, satisfaisant pour la majorité des personnes interrogées. Il est à noter qu'en cas de difficultés professionnelles, le soutien passe spontanément par les pairs : les salariés se tournent vers leurs collègues, tandis que les dirigeants font plutôt appel aux administrateurs de leur structure. Pour les 26% de salariés qui ne reçoivent pas un soutien satisfaisant de leur manager dans les situations difficiles, la note de la qualité de vie au travail se trouve dégradée à 4,6/10 contre 7,2/10 pour les salariés se déclarant satisfaits.

<sup>1</sup> Source : CNCRES : chiffres clefs 2013

<sup>2</sup> Source : Enquête ANACT – Juin 2013

#### LE CONTENU DU TRAVAIL PROCHE DE L'UNANIMITE

Quelle que soit leur position, les acteurs de l'ESS sont très **majoritairement satisfaits du contenu de leur travail, avec 94 % de réponses positives chez les dirigeants et 80 % chez les salariés**. Ce sentiment s'explique en grande partie par la conviction quasi unanime qu'ont les personnels de l'ESS (89 % pour les salariés et 94 % pour les dirigeants) de comprendre leur rôle au sein de la structure et de lui être utiles (81% pour les salariés et 92% pour les dirigeants). L'autonomie et la capacité à prendre des décisions, qui sont également jugées positivement par une majorité des salariés (73 %) et, plus encore, par la quasi totalité des dirigeants (98 %), confortent sans aucun doute cette perception positive.

#### MAIS DES POINTS DE VIGILANCE SUR LA DEGRADATION DE LA QVT ET DES INQUIETUDES FACE A L'AVENIR

Malgré une appréciation globalement positive de leur qualité de vie au travail, **46% des salariés et 32% des dirigeants ressentent une dégradation de leur qualité de vie au travail ces dernières années**. Les salariés, notamment ceux qui occupent des fonctions d'accompagnement, peuvent être confrontés à des comportements et discours agressifs... Du côté des dirigeants, c'est **la pression, la charge de travail et l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée** qui dessinent d'importants points de vigilance. Par ailleurs, **un net sentiment de dégradation émerge** : les salariés ne sont d'ailleurs que 58% à être confiants dans leur avenir professionnel. Baisse des financements publics, manque de moyens, évolution de la demande sociale : **les contraintes externes sont nombreuses** et pèsent sur un secteur largement dépendant des pouvoirs publics. **Les fusions et regroupements**, qui touchent 1/3 des personnes interrogées, impactent fortement la qualité de vie au travail puisque la note est dégradée à 5,8/10. Seulement 1/3 de ces salariés se sent **rassuré pour son emploi**.

#### Objectifs et perspectives du baromètre

Cette enquête, anonyme et confidentielle, a été réalisée exclusivement pour CHORUM par l'institut de sondage CSA, à partir d'un échantillon de **6261 salariés et dirigeants de l'ESS**, entre le 30 septembre et le 28 octobre 2013. Ce projet a été construit de manière à pouvoir associer les représentants des employeurs et ceux des salariés. L'objectif ? Récolter les regards croisés de dirigeants et salariés d'un secteur encore peu exploré en termes de qualité de vie au travail au niveau national. A terme, il s'agit d'améliorer la qualité de vie au travail, en définissant des mesures prioritaires et axes de travail fondés sur les conclusions de cette enquête, qui donneront lieu à des travaux par branche et par territoire au cours de l'année 2014 en appui au dialogue social des branches professionnelles.

#### Qu'est-ce que la Qualité de Vie au Travail (QVT) ?

Elle est définie par les partenaires sociaux comme une « **perception** » déterminée par « **les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu** ». (Source : Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »)

#### L'ESS, c'est quoi, c'est qui ?

Mutuelles, Associations, Coopératives,  
Fondations

**10,3 %** de l'emploi français

**14 %** de l'emploi privé

**2,34 millions** de salariés

**222 900 établissements employeurs**

#### Qui sommes-nous ?

**CHORUM** est la **mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire**. A ce titre, elle met en œuvre les garanties de prévoyance collectives de plus de 600 000 assurés du secteur. Créé par la mutuelle CHORUM, **CIDES** (Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale) est un **centre de ressources et d'action pour le développement de l'emploi de qualité dans l'économie sociale et solidaire**. Conçu comme un outil au service des dirigeants et salariés de l'ESS, CIDES produit des études pour mieux prendre en compte les évolutions du secteur, soutient les expérimentations innovantes des acteurs, et propose des outils pour faire évoluer les pratiques.  
[www.chorum.fr](http://www.chorum.fr)

## I. Pourquoi un baromètre de la qualité de vie au travail dans l'ESS ?

Acteur engagé auprès de l'ESS, **CHORUM, la mutuelle de protection sociale complémentaire 100 % dédiée à l'économie sociale et solidaire**, a lancé une enquête en ligne et anonyme, entre le 30 septembre et le 28 octobre 2013, avec l'appui technique de l'Institut CSA. **Ce premier Baromètre de la Qualité de Vie au Travail des salariés et dirigeants de l'ESS a mobilisé 6 261 répondants** (5 616 salariés et 645 dirigeants) travaillant sur tout le territoire français.

Avec ce baromètre, l'objectif de CHORUM **est de mesurer l'intérêt et le niveau de connaissance des acteurs de l'ESS sur les sujets liés à la qualité de vie au travail**, mais aussi de prendre la température d'un secteur qui représente 14 % de l'emploi privé en France, de faire un état des lieux du vécu des salariés et dirigeants à travers les prismes complémentaires des conditions de travail, de la participation, du dialogue social, de l'impact des fusions... Elle traduit la volonté de CHORUM d'agir sur les facteurs d'absentéisme, mais aussi son engagement en faveur des valeurs de l'économie sociale, qui place l'humain au cœur des projets. Il s'agit également d'alimenter le dialogue social au sein de l'ESS.

Loin des schémas habituels, qui croisent rarement **regards de salariés et de dirigeants**, CHORUM a souhaité, a contrario, que les mêmes questions soient posées à tous. Une originalité qui fait toute la force de cette enquête et qui permet surtout d'affirmer que, en dépit des points de divergence et de différence qui peuvent apparaître, la perception qu'ont les professionnels de l'ESS de leur environnement et de leurs conditions de travail est sensiblement similaire au secteur privé marchand.

Lancé en partenariat avec le ministère chargé de l'économie sociale et solidaire et de la consommation, le premier Baromètre National sur la Qualité de Vie au Travail dans l'ESS bénéficie également du soutien de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), des principales fédérations d'employeurs et organisations de salariés du secteur, ainsi que des grands mouvements nationaux et régionaux de l'ESS.

Cette collaboration souligne la volonté de CHORUM de mettre en perspective les points de vue des salariés et des employeurs. Une ambition qui se traduit dans la mise en œuvre du baromètre, piloté par deux instances : un Comité de pilotage paritaire, composé de représentants des organisations syndicales et de représentants d'employeurs, et un Comité scientifique, composé d'experts et de praticiens, salariés et employeurs.

**A partir des données du baromètre, la mutuelle CHORUM produira différents rapports dans les branches professionnelles et au niveau territorial.**

### **Brigitte Lesot, Directrice générale, Mutuelle CHORUM**

*« La réalisation de ce baromètre est issue de la volonté du conseil d'administration de CHORUM de continuer à alimenter la réflexion qui est menée depuis plusieurs années sur l'emploi de qualité.*

*Ce baromètre est un outil supplémentaire, le premier dans son genre, représentatif du ressenti et du vécu des salariés de l'ESS, qui permet de mesurer la qualité de vie au travail. C'est un outil qui nous permettra de faire un suivi dans le temps, puisque nous pourrons réaliser une nouvelle étude reprenant les mêmes critères dans quelques années et regarder ainsi comment les choses ont évolué.*

*Pour l'heure, ce baromètre nous offre des données générales que nous allons maintenant extraire et détailler par branche, afin de partager ces résultats avec les différents acteurs concernés, puis de construire avec eux les démarches de progrès adaptées à leurs enjeux spécifiques. »*

## II. Les grands enseignements de l'enquête

### ■ UNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL LEGEREMENT SUPERIEURE A LA MOYENNE NATIONALE

**Un premier constat s'impose : la majorité des répondants assure apprécier son travail actuel, les dirigeants affichant cependant un degré de satisfaction supérieur aux salariés (91 % contre 77 %).**

Si la majorité des personnes interrogées évalue positivement sa qualité de vie au travail, le niveau de satisfaction s'avère cependant plus mitigé, notamment chez les salariés. En effet, des différences apparaissent selon le statut qu'occupent les personnes interrogées, le type de structure dans laquelle elles évoluent et leur fonction. Ainsi **les salariés attribuent une note moyenne de 6,3 sur 10 à la perception de leur qualité de vie au travail** (supérieure de 0,2 point à la moyenne nationale – source ANACT), tandis que les dirigeants font une lecture plus favorable de la situation, accordant une note moyenne de 7,4 sur 10.

### NOTE GLOBALE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



### selon LES TRANCHES D'AGE



### selon LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT



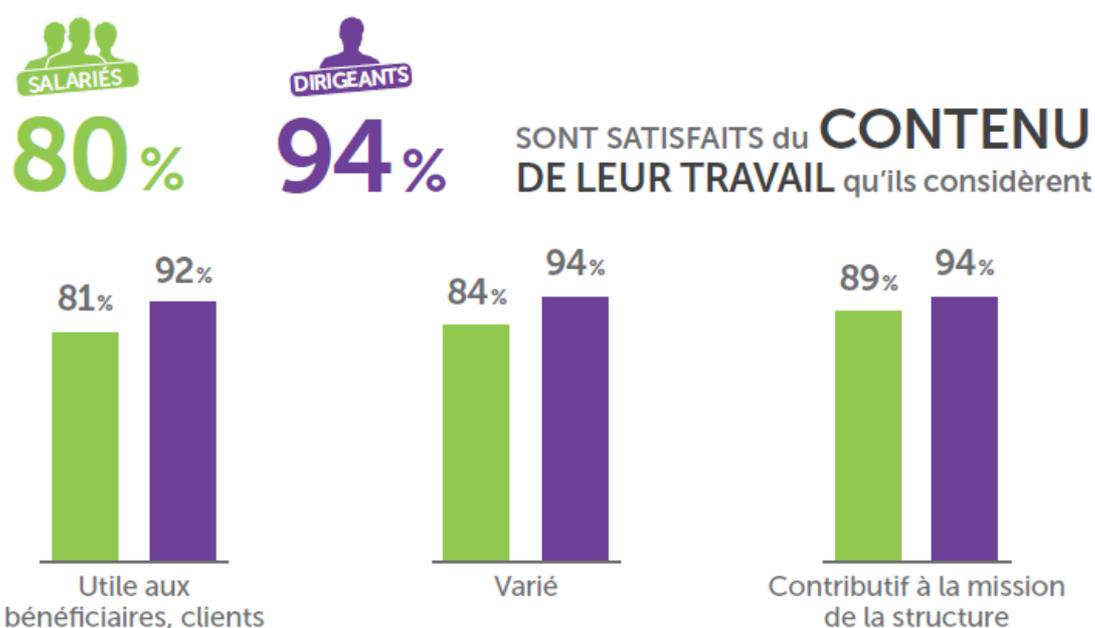
### selon LA FONCTION



## ■ CONTENU DU TRAVAIL

Cette segmentation est également visible lorsque les personnes interrogées s'expriment sur le contenu de leur travail. Là encore **les avis sont très majoritairement positifs, avec 80% de satisfaction chez les salariés et 94% chez les dirigeants.**

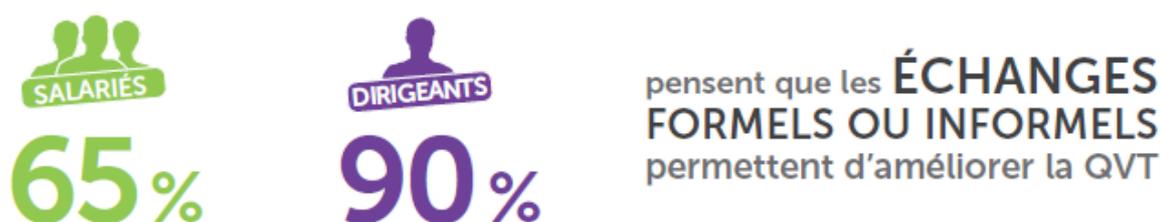
**Un sentiment très majoritairement positif, qui s'explique en grande partie par la conviction quasi unanime qu'ont les professionnels de l'ESS de comprendre leur rôle au sein de la structure et de lui être utiles.**



## ■ AUTONOMIE ET EXPRESSION AU TRAVAIL

**L'autonomie et la capacité à prendre des décisions sont également jugées positivement par le plus grand nombre des salariés (73 %) et, plus encore, par la quasi totalité des dirigeants (98 %).** En revanche, une majorité des personnes interrogées estiment subir une pression excessive dans le cadre de leur travail quotidien (55 % pour les salariés et 73 % pour les dirigeants), voire dénoncent une quantité de travail excessive (respectivement 50 % et 59 %).

Par ailleurs, on observe que les salariés ayant des échanges réguliers, formels ou informels, attribuent une note de 6,8/10 à leur qualité de vie au travail.



#### ■ ATTACHEMENT AU SECTEUR

L'immense majorité des personnes évoluant dans l'univers de l'ESS ne cache pas son attachement au secteur.



Un désir de s'inscrire dans la durée, qui n'est pas sans rapport avec la qualité de l'ambiance au travail, jugée bonne par une très grande majorité, avec 80 % de satisfaction chez les salariés et 92 % chez les dirigeants.

#### ■ DÉGRADATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UNE INQUIÉTUDE POUR L'AVENIR

Si 58% des salariés et 82% des dirigeants sont confiant dans leur avenir professionnel, l'enquête dénote cependant un sentiment d'inquiétude, aussi bien chez les dirigeants que chez les salariés qui perçoivent une **dégradation de leur qualité de vie au travail au cours des dernières années**.



ressentent UNE DÉGRADATION de leur qualité de vie au travail ces dernières années

#### ■ L'IMPACT NEGATIF DES FUSIONS ET REGROUPEMENTS SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les fusions et regroupements, qui touchent 1/3 des personnes interrogées, impactent fortement la qualité de vie au travail et sont un important facteur de dégradation, d'évolution des métiers et de perte de confiance : aujourd'hui, seulement 1/3 de ces salariés se sent **rassuré pour son emploi**.

## FUSIONS ET REGROUPEMENTS : UN IMPACT SIGNIFICATIF sur la qualité de vie au travail

L'INFORMATION REÇUE  
à chaque étape de la fusion est jugée  
**INSUFFISANTE**



La fusion ou le regroupement a engendré une  
**ÉVOLUTION DU MÉTIER**



SALARIÉS NON CADRES: **53%**  
SALARIÉS CADRES: **66%**

SEULEMENT **1/3** EST RASSURÉ POUR SON EMPLOI  
SUITE À LA FUSION OU AU REGROUPEMENT

UNE NOTE GLOBALE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL  
DÉGRADÉE POUR LES SALARIÉS AYANT CONNU  
UNE FUSION OU UN REGROUPEMENT

**5,8**  
/ 10

### ■ LA RELATION AVEC LE PUBLIC : UN POINT DE VIGILANCE POUR LES SALARIES

Pour les salariés et malgré des relations positives avec le public (84 % d'entre eux estiment être respectés et reconnus par leurs interlocuteurs), ils sont 62 % à évoquer des attitudes verbales parfois agressives ; 21 % d'entre eux assurent redouter une agression physique.

### ■ LA PRESSION, CHARGE DE TRAVAIL ... : DES POINTS DE VIGILANCE POUR LES DIRIGEANTS

Du côté des dirigeants, c'est la **pression, la charge de travail et l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée** qui dessinent d'importants points de vigilance.



**31%**



**46%**

POINTS A AMELIORER

TROUVENT QUE  
LE TRAVAIL EMPIÈTE  
SUR LA VIE PRIVÉE

■ **DES ATTENTES FORTES QUI PERMETTENT DE DEGAGER DES AXES D'AMELIORATION**

La dernière partie de l'enquête proposait une question ouverte aux salariés et aux dirigeants de l'ESS pour connaître leurs attentes en vue d'améliorer la qualité de vie au travail. Fort logiquement, les différences de position s'affirment plus nettement. Les salariés attendent en premier lieu une amélioration du relationnel et de la communication. Dans le même temps, les dirigeants se prononcent avant tout en faveur de l'augmentation des moyens et de la pérennisation des financements.

**45% des salariés ont répondu à une question ouverte les invitant à exprimer leurs attentes, classées ici par ordre d'importance :**

**RELATIONNEL**

**COMMUNICATION et INFORMATION**

**ORGANISATION DU TRAVAIL**

**RECONNAISSANCE, VALORISATION DU TRAVAIL  
et DES COMPÉTENCES**

**MANAGEMENT, ENCADREMENT  
MOYENS et FINANCEMENTS**

**OFFRE DE FORMATION et COMPÉTENCES  
CONDITIONS MATÉRIELLES  
REVALORISATION DES SALAIRES**

**RÉGLEMENTATIONS, PROCÉDURES, STATUTS**

**45% des dirigeants ont répondu à une question ouverte les invitant à exprimer leurs attentes, classées ici par ordre d’importance :**

# MOYENS et FINANCEMENTS

## ORGANISATION DU TRAVAIL

## RELATIONNEL

COMMUNICATION et INFORMATION

RECONNAISSANCE, VALORISATION DU TRAVAIL  
et DES COMPÉTENCES

RÉGLEMENTATIONS, PROCÉDURES, STATUTS

OFFRE DE FORMATION et COMPÉTENCES

MANAGEMENT, ENCADREMENT

REVALORISATION DES SALAIRES

CONDITIONS MATÉRIELLES

IMPLICATION, RESPONSABILISATION

**Regard d’expert : Sandrine Lévy Amon, Directrice d’études expertise qualité de vie au travail à l’Institut CSA**

*« La principale force de ce baromètre est qu’il repose sur une représentativité peu commune, avec 6 261 personnes interrogées. En effet, en règle générale, il faut mobiliser un échantillon de 1 000 personnes pour valider la légitimité d’une étude. Grâce à cette mobilisation exceptionnelle des acteurs de l’ESS, nous pouvons donc réaliser une étude avec une profondeur d’information formidable, qui autorise des analyses très fines. Nous pouvons descendre à un niveau de nuances extrême.*

*L’autre force majeure de ce baromètre réside dans son originalité, puisqu’il réunit à la fois des salariés (5 616) et des dirigeants (645). Je n’ai pas connaissance d’une autre étude croisant ainsi les regards des uns et des autres.*

*Ensuite, si l’on se penche sur les résultats obtenus, on constate notamment le très fort attachement des professionnels de l’ESS à leur secteur d’activité. À la question : « souhaitez-vous continuer votre carrière dans ce secteur ? », le taux de réponse : « oui, certainement » est en effet exceptionnellement élevé. La bonne ambiance de travail, relevée par le plus grand nombre, démontre que le soutien social au sein de la structure est reconnu. Il reste cependant des marges de progrès, comme le souligne la question sur le soutien que l’on peut recevoir de sa hiérarchie directe en cas de difficultés. Peut-être d’ailleurs est-ce pour cela, que les salariés expriment un déficit de communication. Il y a, me semble-t-il, un véritable besoin de reconnaissance sur la qualité du travail réalisé. Quel que soit le secteur concerné, l’expression au travail contribue grandement à la vision positive de la qualité de vie au travail. »*

### III. L'ESS : chiffres et actualités

Définie par les partenaires sociaux comme **une « perception » déterminée par « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu »**, la qualité de vie au travail est au cœur des préoccupations de CHORUM et prend tout son sens dans un secteur qui place l'humain au centre de ses préoccupations.

Avec 14 % de l'emploi privé en France, soit plus de 2,3 millions de personnes travaillant dans près de 223 000 établissements (mutuelles, associations, coopératives, fondations), **l'Economie Sociale et Solidaire est un secteur de premier plan du paysage économique et social de l'Hexagone**. Au-delà de son poids considérable, c'est la nature même de l'ESS qui la rend incontournable, dans une société qui se développe d'une manière durable.

#### ■ UN SECTEUR D'ACTIVITE RICHE ET VARIE

Apparue dès la deuxième moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle, l'ESS repose avant tout sur un socle de valeurs communes : solidarité, liberté, égalité. Des dimensions qui se traduisent aussi bien par le mode de gestion adopté - collectif, démocratique et participatif, que par les objectifs économiques annoncés.

Les TPE employant moins de 10 salariés représentent en effet 76,7 % du total, contre plus de 86 % pour l'ensemble des entreprises du secteur privé hors ESS et seulement 39,8 % des entreprises publiques. A l'inverse, les entreprises de plus de 250 salariés ne forment que 1 % du total mais emploient 42 % des effectifs, alors qu'elles constituent moins de 0,5 % du total des entreprises privées (36,9 % des emplois) et 5,3 % des entreprises publiques (plus de 70 % des emplois).

Par ailleurs, contrairement aux entreprises traditionnelles, l'ESS ne fait pas de la « lucrativité » une valeur essentielle. Les bénéfices sont réinvestis dans le projet social et sociétal de l'entreprise, qui est guidé par des principes de solidarité et de responsabilité. Cette philosophie s'est répandue dans de multiples secteurs d'activités, sous les statuts d'associations, de fondations, de coopératives ou de mutuelles. Une omniprésence dans le quotidien des Français, qui n'en n'ont pas forcément conscience.

Et pourtant... Aujourd'hui, 19 millions d'entre eux adhèrent à une mutuelle de santé, 22 millions sont sociétaires d'une banque coopérative, 21,1 millions sont sociétaires d'une mutuelle d'assurance et entre 11 et 16 millions sont bénévoles dans des associations.

#### ■ UNE OPPORTUNITE DE CROISSANCE DANS LES TERRITOIRES

L'ESS constitue donc une véritable alternative économique qui n'a pas échappé au Gouvernement, ni aux élus des différentes régions. Car le poids de l'ESS dans l'animation et le développement des territoires est incontestable. Non seulement en Ile-de-France, en Rhône-Alpes et en PACA, où sont implantés le plus grand nombre d'établissements et d'emplois, mais aussi sur des territoires comme la Bretagne, les Pays de la Loire, le Poitou Charente et la Basse Normandie, où le poids de l'ESS est compris entre 12,1 et 14 % de l'emploi total.

Très présente en milieu urbain, où les gisements d'emplois sont les plus importants, **l'ESS est également un outil de dynamisation des territoires ruraux**. Des emplois qui ont l'avantage **de ne pas être « délocalisables »** et qui participent à la mise en valeur des ressources locales, en s'appuyant sur les circuits courts. Au delà de sa dimension purement économique, **l'ESS tient donc un rôle essentiel dans le renforcement de la cohésion sociale, au travers d'innovations sociales mais aussi organisationnelles**.

### ■ DE NOUVEAUX ATOUTS POUR L'ESS AVEC UNE LOI DEDIEE

Autant de raisons qui ont amené Benoît Hamon, ministre délégué à l'économie sociale et solidaire à présenter un projet de loi dédié à ce secteur au début de l'été 2013. Avec ce texte, l'ambition du Gouvernement est non seulement de donner à l'ESS les outils de nature à consolider son développement, et notamment un cadre juridique permettant de concilier performance économique et utilité sociale, mais aussi de créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail de ses salariés. Ainsi est-il prévu que « le projet de loi donne une capacité d'action nouvelle aux salariés en cas de cession de l'entreprise. Dans toutes les entreprises de moins de 250 salariés, le chef d'entreprise aura l'obligation d'informer préalablement ses salariés de son intention de céder. » Un article qui répond ainsi à l'une des préoccupations majeures des salariés de l'ESS, comme le confirme le baromètre CHORUM. Dans le même temps, l'article 5 de ce projet de loi répond à l'attente des dirigeants de l'ESS en matière de sécurisation du financement du secteur. Il est indiqué que « le financement du secteur de l'économie sociale et solidaire sera amélioré » que « les entreprises de l'économie sociale et solidaire jouiront d'un meilleur accès aux financements de Bpi France. »

### ■ UN SECTEUR FACE AU DEFI DU RENOUVELLEMENT

Avec 78,2 % des salariés, les associations sont le premier employeur de l'ESS, devant les coopératives (13,2 %), les mutuelles et les fondations venant ensuite avec respectivement 5,6 et 3,1 %.<sup>3</sup> Au cours des 5 dernières années, **le secteur a maintenu un taux de création d'emplois supérieur à celui du reste de l'économie nationale, avec une croissance de l'ordre de 2 % par an entre 2008 et 2010**, en dépit de la montée de la crise. Si depuis 2011 les associations éprouvent des difficultés pour garder le cap, en raison principalement de la diminution des soutiens publics, les coopératives, les mutuelles et les fondations entretiennent encore la dynamique.

Cette tendance devrait se prolonger dans les prochaines années, car l'ESS se caractérise également par une population salariale nettement plus âgée que dans le reste du secteur privé, avec plus de 17 % des salariés qui sont âgés de 55 ans et plus. A contrario, les moins de 25 ans représentent moins de 8 % des effectifs salariés. **D'ici 2020, plus de 600 000 postes seront donc à pourvoir** pour faire face aux départs en retraite<sup>4</sup>. Le renouvellement des emplois et la transmission des savoir-faire sont donc deux défis majeurs que devra relever l'ESS, notamment dans les secteurs les plus en tension : sanitaire, social et médico-social, mutualité, aide à domicile.

---

<sup>3</sup> Source : Observatoire national de l'ESS / CNCRES – Octobre 2013

<sup>4</sup> Source : Etude CHORUM-CNCRES sur le « Vieillessement de la population salariée dans l'ESS et renouvellement des équipes »

## IV. Qui sommes-nous ?

**CHORUM** est la **mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux employeurs et aux salariés de l'ESS**.

Dans son mode de gouvernance mutualiste, CHORUM agit en collaboration forte avec les partenaires sociaux des différentes branches et dans une relation de proximité avec ses adhérents.

Cette proximité lui permet de bien identifier leurs besoins et leurs enjeux pour apporter des réponses adaptées et accompagner leurs dynamiques de développement.

Pour aller plus loin dans son engagement au service des branches professionnelles, de ses adhérents et des salariés de l'ESS, la mutuelle CHORUM a créé **CIDES** (Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale). CIDES est un **centre de ressources et d'action pour le développement de l'emploi de qualité dans l'économie sociale et solidaire** qui travaille en réseau avec les mouvements, les fédérations professionnelles et syndicales, les centres de ressources ainsi que les grands mouvements de l'ESS.

Conçu comme un outil au service des dirigeants et salariés de l'ESS, CIDES produit des études pour mieux prendre en compte les évolutions du secteur, soutient les expérimentations innovantes des acteurs, et propose des outils pour faire évoluer les pratiques. Il accompagne les organismes dans le développement du dialogue social et du capital humain à travers la gestion des ressources humaines, la prévention et la santé au travail, et il soutient leurs projets de développement porteurs d'innovation et créateurs d'emploi.

### **Chorum en chiffres :**

Plus de **17 000** structures adhérentes.

Plus de **600 000** assurés et ayants-droit.

Pour en savoir plus : [www.chorum.fr](http://www.chorum.fr)  
<http://cides.chorum.fr>

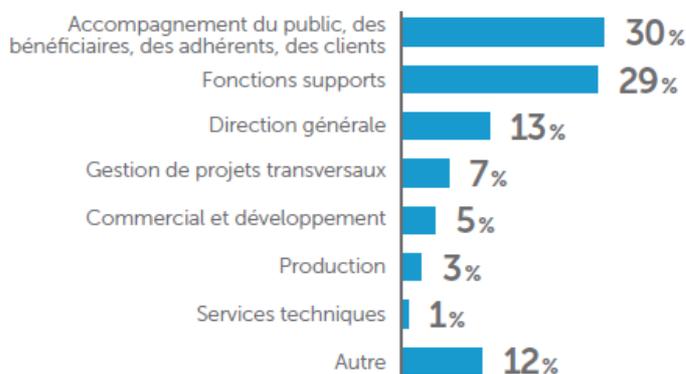
## ANNEXE

## La structure de l'échantillon

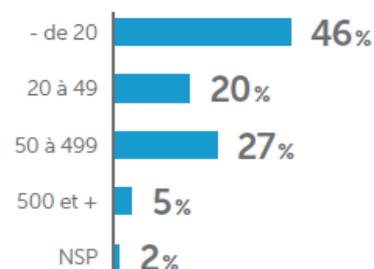
Sondage exclusif CSA pour CHORUM réalisé par Internet du 30 septembre au 28 octobre 2013 auprès de **6 261 salariés et dirigeants** de l'économie sociale et solidaire.



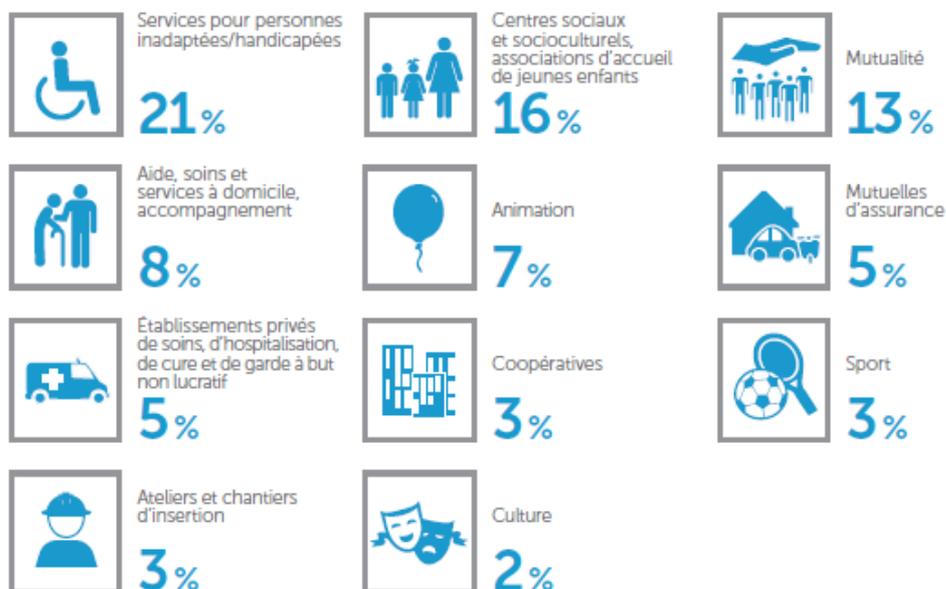
### FONCTIONS



### TAILLE DE L'ETABLISSEMENT



### PRINCIPALES BRANCHES DE L'ESS



## **Chorum, c'est :**

Une offre de **prévoyance, santé, épargne, retraite** et **ingénierie sociale**.

Des garanties et des services dédiés **aux acteurs de l'économie sociale et solidaire**.

Un réseau d'**experts ESS** implanté **sur tout le territoire**.

## **Chorum en chiffres :**

Plus de **17 000** structures adhérentes.

Plus de **600 000** assurés et ayants-droit.

## **CIDES, c'est :**

Le **centre de ressources et d'action** de CHORUM pour le développement de **l'emploi de qualité** dans l'ESS.

Des **outils et études** pour accompagner les professionnels de l'ESS.