

PRINCIPAUX ENJEUX

Le deuxième focus de cette collection va analyser l'ESS sous l'angle du travail. Les activités proposées et les valeurs portées par les entreprises et organisations de l'ESS suscitent un certain nombre d'intérêts auprès de la société française comme le montrent plusieurs enquêtes :

- **67 % des français souhaiteraient travailler dans l'ESS** selon l'enquête UDES-Viavoice de mars 2023¹
- **74 % des français pensent que les entreprises non lucratives ou à lucrativité limitée font preuve d'une plus grande responsabilité territoriale**, contre 67 % pour les entreprises privées lucratives selon l'enquête ESS France - Harris Interactive de 2022²
- **70 % des jeunes placent « le sens » du métier exercé parmi les quatre critères principaux de décision** selon une enquête UDES - 20 minutes - OpinionWay réalisée en 2017³

Dans le dossier qu'il consacre à l'ESS sur son site web, Pôle Emploi liste par ailleurs quatre bonnes raisons pour travailler dans l'ESS.⁴ L'article y recense l'utilité sociale, l'innovation qui peut en découler, la structuration croissante de l'ESS et la diversité des métiers présents.

L'ESS peut aussi apparaître comme attractive étant donné son positionnement historique dans les territoires pour engager les transitions sociales (insertion par l'activité, handicap, petite enfance, grand âge, santé, etc.) ou environnementales (réemploi, agriculture biologique, mobilité, etc.).

Paradoxalement, une partie de l'ESS souffre d'un manque d'attractivité. Ainsi, l'actualité questionne l'attractivité des métiers de l'action sociale qui représentent environ 40 % des emplois de l'ESS. Le mensuel Associations mode d'emploi titre dans son numéro de novembre « Comment rendre les métiers du social attractifs » dans un contexte où l'UDES appelle à un « new deal » pour accompagner l'attractivité des métiers de l'ESS et le financement des politiques sociales.⁵

Dans ce contexte, cette note de synthèse présente une analyse chiffrée du travail dans l'ESS en regardant les caractéristiques des emplois dans l'ESS, la qualité de vie au travail et la place du dialogue social.

DANS L'ESS



78,5%
des contrats de
travail sont des
CDI



67,9%
des emplois sont
à temps complet

La rémunération brute
moyenne annuelle par
équivalent temps plein

33 000 €

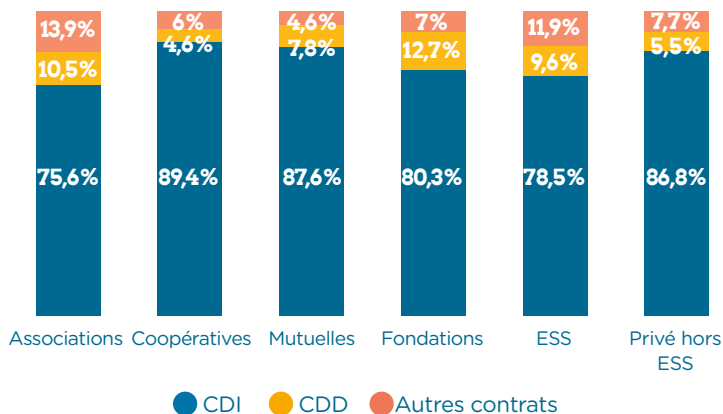


LES EMPLOYÉS ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES SUR-REPRÉSENTÉS DANS L'ESS

L'ESS étant principalement présente **dans des secteurs tertiaires**, les employés (34,5 %) et les professions intermédiaires (36,3 %) y sont sur-représentés par rapport au reste du secteur privé (respectivement : 30,9 % et 17,6 %).

UNE PART DE CDI DIVERSIFIÉE

Parts des contrats de travail selon le statut juridique (en ETP)

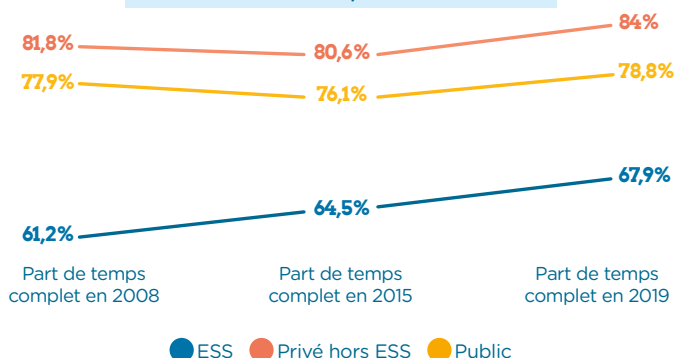


Source : Observatoire national de l'ESS - ESS France d'après INSEE BTS France 2019. Champ : Ensemble des postes non annexes au cours de l'année 2019.

LES TEMPS COMPLETS PROGRESSENT DANS L'ESS

En ce qui concerne le temps de travail, **67,9 % des emplois dans l'ESS sont à temps complet**. Cette part reste moins importante que celles du secteur privé hors ESS et du secteur public. On constate néanmoins que l'ESS signe un certain rattrapage. En effet, sa part de temps complet augmente de 6,7 points entre 2008 et 2019.

Part des emplois à temps complet dans les différents champs de l'économie



Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE DADS 2008-2015 et BTS 2019. Champ : Ensemble des postes non annexes au cours de l'année.

Inversement, la part des ouvriers y est plus faible (13,5 % contre 31 % dans le reste du privé) et celle des cadres légèrement inférieure (15,7 % contre 20,5 %).

On constate des situations diverses dans la répartition des contrats de travail selon les catégories juridiques de l'ESS.

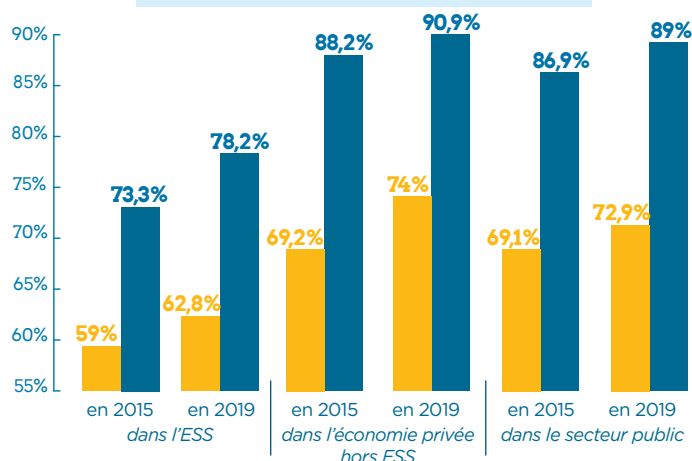
Dans les coopératives et les mutuelles, la part des CDI dans l'emploi est supérieure à celle du privé hors ESS. Les CDI représentent 89,4 % des contrats de travail dans les coopératives, 87,6 % des contrats dans les mutuelles et 86,8 % des contrats dans le privé hors ESS.

A contrario, les associations ont la part de CDI la plus faible de l'ESS, elle représente 75,6 % des contrats de travail. À noter que la part des « autres contrats » est importante dans les associations car elle regroupe notamment les emplois aidés ou d'insertion (PEC, CDDI, etc.) qui favorisent la formation et l'insertion de salariés qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail. Le rôle socioprofessionnel des associations est donc majeur.

Cette disparité peut aussi s'expliquer par la nature des activités fortement représentées dans le secteur associatif (sport et loisirs, action sociale, arts et spectacles) qui ont une part des CDI dans l'emploi inférieure ou égale à 75 %. Alors que les activités davantage représentées dans les mutuelles et les coopératives comme l'industrie, le commerce ou encore les activités financières et d'assurance ont une part des CDI dans l'emploi supérieure à 80%.

Malgré une tendance générale dans l'ESS à l'augmentation des temps complets, tant pour les femmes que pour les hommes, **les écarts hommes-femmes restent importants**. En effet, on voit un **écart de l'ordre de +15,4 points de pourcentage** entre la part des temps complets des femmes dans l'ESS et celle des hommes en 2019.

Part des temps complets selon les genres



Part en %

Source : Observatoire national de l'ESS, d'après INSEE DADS 2015 et BTS 2019. Champ : Ensemble des postes non annexes au cours de l'année.

DES DISPARITÉS DE SALAIRES AU SEIN DE L'ESS

Pour ce qui est des niveaux de rémunérations, on constate des disparités dans l'ESS tenant au fait que l'ESS est présente dans la plupart des activités économiques françaises. Le salaire annuel moyen brut des salariés de l'ESS en équivalent temps plein (ETP) s'établit à 33 000 euros. **Il est inférieur de 14,7 % à celui du secteur privé hors ESS** et de 6 % à celui du secteur public en 2019.



Le salaire annuel moyen en équivalent temps plein (ETP) des **associations** et des **fondations** est inférieur au salaire annuel moyen du privé hors ESS. Il est de 30 229 euros pour les associations et de 33 926 euros pour les fondations alors que celui du privé hors ESS est de 38 669 euros.

Toutefois, les associations ont l'écart de salaire entre femmes et hommes le plus faible. Cet écart est de 5,6 % alors qu'il est de 11,7 % pour l'ESS et de 15,2 % dans le privé hors ESS.



Dans une situation inverse à celle des associations, l'écart de salaire dans les **mutuelles** est important entre les femmes (38 466 €) et les hommes (53 213 €) avec une différence de 27,7 %. Ce chiffre témoigne d'un plafond de verre encore fort dans les mutuelles, malgré une situation qui s'améliore ces dernières années.



Dans une situation intermédiaire par rapport aux autres catégories juridiques, on voit que les **coopératives** ont un salaire moyen plus élevé que celui des mutuelles (43 485 euros contre 42 505 euros) mais un écart de salaire entre femmes et hommes plus faible (de 10 %).

Au-delà de ces disparités, **l'ESS bénéficie de l'écart de salaire entre femmes et hommes le plus faible en comparaison de ceux du secteur public ou du secteur privé hors ESS**. Cette situation favorable pour l'ESS se traduit toutefois par un niveau de salaire moyen plus faible.

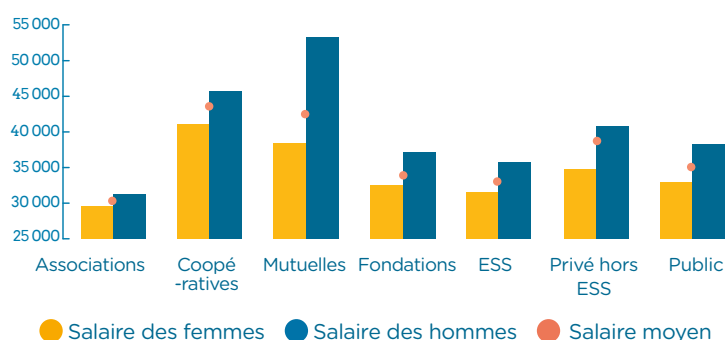
Ces disparités intra-ESS s'expliquent notamment par les spécificités sectorielles des différentes formes juridiques de l'ESS.

Ainsi, le métier de « cadres des services administratifs et financiers », fortement représenté dans les mutuelles et les coopératives, bénéficie du salaire net horaire médian le plus élevé (20,7 euros) des principaux métiers de l'ESS en termes de nombres de postes (avec une moyenne de 12 euros). À l'inverse des métiers du sanitaire et social comme « aides à domicile, aides ménagères, travailleurs et travailleuses familiales » ou « aides-soignants et aides-soignantes » ont un salaire net horaire médian de respectivement 9 et 11 euros.

UNE PROGRESSION DES ACCORDS COLLECTIFS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ESS

Le nombre d'accords collectifs sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS a été multiplié par 2 entre 2014 et 2021, pour s'établir selon les dernières données de la DARES à 1054 accords collectifs. Cette dynamique a été notamment encouragée par l'accord-cadre sur l'égalité femmes-hommes signé en 2015 entre l'UDES et les partenaires sociaux, pour permettre aux branches professionnelles de se saisir du sujet.

Salaire annuel moyen brut par catégorie juridique, par champ et par sexe en équivalent plein temps



● Salaire des femmes ● Salaire des hommes ● Salaire moyen

Observatoire national de l'ESS - ESS France d'après INSEE BTS France 2019. Champ : ensemble des postes non annexes au 31/12/2019

Caractéristiques des rémunérations des principaux métiers exercés dans l'ESS

Principaux métiers de l'ESS	Poids du métier dans les effectifs de l'ESS	Salaire net horaire médian en euros	Salaire net horaire médian du 1 ^{er} décile en euros	Salaire net horaire médian du 9 ^{ème} décile en euros
Aides à domicile, aides ménagères, travailleurs et travailleuses familiales	7,4 %	9	7,8	11,1
Personnels enseignants du secondaire et du supérieur	5,3 %	15,8	10,8	22,9
Aides-soignants et aides-soignantes	4,4 %	11	9	13,4
Agents de services hospitaliers	4 %	10	8,3	12
Animateurs et animatrices socioculturels et de loisirs	3,3 %	9,8	7,9	14
Cadres des services administratifs et financiers	3,1 %	20,7	13,9	36,8
Autres employés administratifs	3 %	11,2	8	16,4
Éducateurs et éducatrices spécialisées	3 %	12,5	9,7	16
Secrétaires	3 %	11,2	8,6	15,6
Infirmiers et infirmières	2,9 %	14,1	11,6	17,8

Source : Observatoire national de l'ESS - ESS France d'après INSEE BTS France 2019. Champ : Ensemble des postes non annexes hors insertion au 31/12/2019 (sur une base de 2,3 millions de postes).



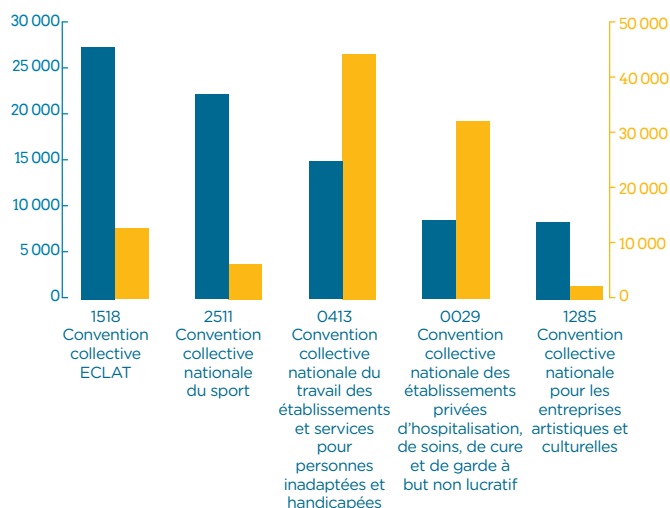
9 SALARIÉS SUR 10 COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'ESS

97 % des établissements du privé hors ESS (hors micro-entrepreneurs et entreprises individuelles) disposent d'une convention collective. Cela représente 98 % des salariés en ETP du privé hors ESS couverts par une convention collective.

Dans l'ESS, cette part tombe à 88 % des établissements disposant d'une convention collective. Ce qui fait que 90 % des salariés de l'ESS en ETP sont couverts par une convention collective.

Du point de vue du contenu de ces conventions collectives, la quasi-totalité des 10 premières conventions collectives de l'ESS en termes de nombres d'établissements concerne les secteurs du sport, de l'animation ainsi que le sanitaire et social. Alors que la quasi-totalité des 10 premières conventions collectives du privé hors ESS a trait au commerce, au bâtiment ou à l'ingénierie.

Top 5 des conventions collectives dans l'ESS
(en termes de nombre d'établissements)



● Nombre d'établissements couverts ● Nombre de postes couverts

Source : Observatoire national de l'ESS - ESS France d'après INSEE BTS France 2019. Champ : Ensemble des postes non annexes au 31/12/2019.



Harmonie Mutuelle, 1^{ère} mutuelle santé de France et membre fondateur du Groupe VYV, protège plus de 5 millions de personnes en France, et s'engage aux côtés de plus de 70 000 entreprises et de 145 000 entrepreneurs.

Le pôle d'expertise dédié aux acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire d'Harmonie Mutuelle, de par sa connaissance du secteur acquise aux côtés d'associations, mutuelles, fondations, coopératives, entreprises sociales et de leurs salariés, propose une offre complète de garanties et de services en protection sociale complémentaire adaptée aux attentes des structures de l'Économie Sociale et Solidaire : prévoyance, santé, épargne retraite et salariale, Santé et qualité de vie au travail... Le pôle d'expertise ESS d'Harmonie Mutuelle protège aujourd'hui plus de 800 000 personnes, soit 1 salarié sur 3 du secteur de l'économie sociale et solidaire et dénombre en outre plus de 24 000 structures adhérentes.

Fortes de l'expérience et de l'engagement de ses équipes dédiées, les solutions d'accompagnement du pôle d'expertise ESS d'Harmonie Mutuelle permettent ainsi aux structures adhérentes d'être actrices de leur protection sociale tout en restant mobilisées sur leur rôle essentiel d'utilité sociale.

www.harmonie-mutuelle.fr/ess

FOCUS



Une qualité de vie au travail stable dans l'ESS malgré des inquiétudes

Par Philippe CHIBANI-JACQUOT, Rédacteur en chef de Ness, web média édité par le pôle d'expertise ESS d'Harmonie Mutuelle

La 4^e édition du Baromètre national de la qualité de vie au travail (QVT) dans l'ESS révèle un ressenti globalement stable tant pour les salariés que pour les dirigeants. Le sens du travail reste un moteur pour des salariés qui décrivent tout de même, pour une partie d'entre eux, une dégradation de leur QVT.

6,2/10 pour les salariés, 7/10 pour les dirigeants. Les notes sont identiques en 2019 comme en 2022 et ce, malgré la crise sanitaire qui a pourtant touché le quotidien de nombreux professionnels de l'ESS placés en première ligne (aide à domicile, handicap, secteur médico-social...). Il ne faut pourtant pas en conclure que rien ne change au pays de l'ESS.

En effet, ces notes représentent la moyenne de l'ensemble des près de 5 000 répondants au 4^e baromètre de la qualité de vie au travail dans l'ESS, réalisé par le pôle d'expertise dédié à l'ESS d'Harmonie Mutuelle. Un cinquième des salariés et un quart des dirigeants relèvent une amélioration de leur qualité de vie au travail, tandis que 46 % des salariés et 40 % des dirigeants notent, quant à eux, une dégradation de leur quotidien professionnel.

Parmi les leviers d'amélioration de la QVT identifiés dans le baromètre, notons celui de la cohésion d'équipe. Il arrive en première position, tant pour les salariés (46 %) que pour les dirigeants (40 %). Autre enjeu important, celui de la participation des salariés. Le baromètre constate en effet que la moitié des salariés (49,8 %) regrettent de ne pas être suffisamment associés à la conduite du changement, alors que 88 % des dirigeants se disent satisfaits sur ce point.



L'Observatoire national de l'ESS et ESS France

ESS France est l'organisation qui porte la voix de référence de l'ESS. Elle fédère les organisations nationales représentant les différentes formes statutaires de l'économie

sociale et solidaire ainsi que les chambres régionales de l'ESS, et toute autre personne morale, de type fédération, réseau, collectif ou regroupement de niveau national qui souhaite s'investir dans ses activités. Le réseau des observatoires de l'économie sociale et solidaire est un dispositif de mesure et de suivi de l'ESS en France et dans les régions.

Le réseau s'organise autour de l'Observatoire national de l'ESS (ONESS), porté par ESS France et des Observatoires régionaux de l'ESS (ORESS) animés par les CRESS.

www.ess-france.org