

**Renforcer** la solidité socio-économique des entreprises de l'ESS

**Favoriser** l'émergence et l'accueil d'activités nouvelles et innovantes dans le domaine de l'ESS

**Promouvoir** l'ESS auprès des jeunes en formation, des cadres des secteurs privé et public, des cédants et des porteurs de projets

**Agir** pour la gestion des ressources humaines, le dialogue social et l'amélioration de la qualité de vie au travail

pour la transition générationnelle avec l'intégration des jeunes dans les entreprises, notamment par l'alternance et l'apprentissage

pour impliquer les différentes parties prenantes, notamment les salariés et les bénévoles, dans la gouvernance des entreprises

## Accord-cadre pour le développement de l'emploi dans l'ESS en Languedoc-Roussillon

(2015-2020)

Contact CRESS LR :  
68 rue Pablo Casals 34000 Montpellier  
04 67 60 20 28 | [contact@cresslr.org](mailto:contact@cresslr.org)

[cresslr.org](http://cresslr.org)



ACCORD-CADRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS L'ESS

*Synthèse*

## Accord-cadre pour le développement de l'emploi dans l'ESS en Languedoc-Roussillon

(2015-2020)



## L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) en Languedoc-Roussillon

est un acteur économique de premier plan qui emploie près de 95 000 salariés : 75 000 dans les associations, 13 000 dans les coopératives, 6 000 dans les mutuelles et 900 dans les fondations, soit 12,5 % du total des effectifs régionaux.

Les entreprises de l'ESS se distinguent par leur gouvernance démocratique et le fait qu'elles poursuivent un objectif autre que la recherche du seul profit, ce dernier étant pour elles avant tout un moyen et non une fin en soi.

Ces caractéristiques font que ces entreprises sont en première ligne pour répondre aux défis auxquels fait face notre société, aussi bien économiques que sociaux, environnementaux et culturels. Elles sont en cela génératrices de richesses tout en étant porteuses d'utilité sociale et d'une grande capacité innovatrice. De plus, elles contribuent de manière déterminante à faire vivre les territoires, en milieu rural comme en milieu urbain, et à en renforcer la cohésion sociale.

Conscients de ces réalités et des potentialités que recèle encore l'ESS à l'échelle régionale, l'État, la Région, la CRESS LR et ses membres, ont décidé d'agir de concert afin de conforter l'aptitude des entreprises de l'ESS à se développer, à élargir leurs marchés, à innover, à renforcer les compétences de leurs salariés et bénévoles et, in fine, à consolider leurs emplois et à en créer de nouveaux.

Dans cette perspective, sept axes stratégiques ont été retenus, qui ont vocation à être déclinés en actions transversales, portées par les réseaux de l'ESS, entrant en adéquation avec les politiques menées par l'État et la Région.

### **Renforcer** la solidité socio-économique des entreprises de l'ESS.

A l'image du reste de l'économie privée, l'ESS est majoritairement composée d'entreprises de petite taille. Favoriser leur croissance en leur permettant d'élargir ou de diversifier leurs activités constitue donc un objectif prioritaire. Ceci passe avant tout par un renforcement des réseaux et dispositifs d'accompagnement auxquels peuvent s'adresser ces entreprises sur les différents volets de leur développement : commercialisation, coopération interentreprises, financement...

### **Favoriser** l'émergence et l'accueil d'activités nouvelles et innovantes dans le domaine de l'ESS.

Composée de sociétés de personnes implantées au plus près des habitants sur leurs territoires de vie, l'ESS a, par nature, la faculté de détecter et de répondre aux besoins nouveaux nés des transformations sociétales et de la croissance démographique que connaît notre région. Il s'agit de conforter cette faculté et, pour ce faire, de renforcer la capacité économique et organisationnelle des entreprises régionales de l'ESS à proposer des réponses appropriées et pérennes à ces besoins.

### **Promouvoir** l'ESS auprès des jeunes en formation, des cadres des secteurs privé et public, des cédants et des porteurs de projets.

Même si l'ESS dispose globalement d'une bonne image auprès de nos concitoyens, ses réalités concrètes sont encore trop souvent méconnues par beaucoup d'entre eux, notamment au sein de certaines populations stratégiques pour l'avenir de ses entreprises : les jeunes en formation, les cadres, les entrepreneurs souhaitant céder leur entreprise, les porteurs de projet. Il s'agit donc de mieux leur faire connaître l'ESS, notamment ses formes d'entrepreneuriat et d'engagement, afin qu'elle soit en mesure d'attirer toujours plus de nouveaux talents.

## Agir

→ pour la gestion des ressources humaines, le dialogue social et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans l'ESS comme dans le reste de l'économie, une entreprise misant sur la formation, ayant la culture du dialogue social et soucieuse d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés est une entreprise plus efficace, c'est-à-dire tout à la fois plus productive, plus réactive et mieux à même de proposer des prestations répondant aux besoins exprimés. Dans cette perspective, il s'agit d'encourager les entreprises de l'ESS de la région à mettre en œuvre des démarches appropriées de gestion de leurs richesses humaines.

→ pour la transition générationnelle avec l'intégration des jeunes dans les entreprises, notamment par l'alternance et l'apprentissage.

En Languedoc-Roussillon, les salariés de 50 ans et plus représentent 31 % du total de l'emploi dans l'ESS, contre seulement 23 % dans le reste de l'économie privée, de sorte que près de 29 000 postes devraient y être libérés d'ici à 2020. Pour permettre aux entreprises de l'ESS régionale de relever ce défi, il s'agit de les aider à s'emparer aux mieux des outils contribuant à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail : apprentissage, alternance, Contrat de Génération, Service Civique...

→ pour impliquer les différentes parties prenantes, notamment les salariés et les bénévoles, dans la gouvernance des entreprises.

Plus encore que les autres entreprises, celles de l'ESS font intervenir de multiples parties prenantes dans leur fonctionnement et leur gouvernance : dirigeants élus, dirigeants salariés, adhérents, membres ou sociétaires, salariés. L'implication de ces différentes parties prenantes étant gage d'efficacité, d'adaptabilité, de créativité et, au final, de pérennité, il s'agit de promouvoir l'ensemble des outils à même de la favoriser.