

Monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS

Synthèse de l'étude documentaire réalisée
par CIDES-CHORUM



Charlotte DUNOYER DE SEGONZAC, Chef de projet emploi et ressources humaines
Sylvie KACZMAREK, Chef de projet ingénierie sociale
Emmanuelle PARADIS, Chef de projet prévention et santé au travail, CIDES - Chorum

La mutuelle CHORUM propose des produits de prévoyance, santé, épargne, retraite et ingénierie sociale exclusivement destinés aux entreprises et salariés relevant de l'Économie Sociale et Solidaire. CHORUM a créé CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie sociale, son pôle de recherche et d'action. CIDES a contribué à réaliser des études portant sur l'emploi dans l'économie sociale, et sur la santé au travail et les conditions de travail.

Il manquait cependant une approche globale des conditions de l'emploi, qui aborde d'une part la question de l'emploi et des problématiques soulevées, notamment celles liées à l'âge et au fort taux de « seniors » dans de nombreux secteurs de l'économie sociale, aux parcours

des salariés, à la continuité de l'emploi et à la soutenabilité du travail, mais aussi, d'autre part, la question des ressources dont dispose l'économie sociale pour répondre aux enjeux actuels.

CIDES, le centre de ressources et d'action de CHORUM, qui accompagne le partage de la connaissance et des expériences de l'ESS, a souhaité analyser les conditions de l'emploi, les perspectives, tant pour les structures que pour les salariés et les points d'appui spécifiques au secteur. Ce travail a abouti à une monographie sur la qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, prenant en compte les conditions d'emploi, les contraintes et les ressources du secteur.

Télécharger l'étude : <http://cides.chorum.fr> ▷ « Nos outils » ▷ « Etudes »

Le cadre méthodologique de l'étude

La monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS en France s'appuie sur des éléments existants, données quantitatives et études qualitatives.

Les sources utilisées dans cette étude documentaire sont de plusieurs ordres, avec pour objectif de permettre **une vision transversale de l'emploi** :

- Des études sectorielles ou régionales, portant sur l'économie sociale, l'emploi, les métiers, etc., tout d'abord.
- Ces sources sont utilement complétées par des données institutionnelles (ministères, INSEE, caisse nationale d'assurance maladie...).
- Des publications issues de travaux de recherche.
- Les observatoires mis en place par les branches de l'économie sociale et les OPCA du secteur constituent une importante source de données.

Enfin, elle s'appuie également sur une analyse des entreprises adhérentes en prévoyance collective à Chorum et de leurs salariés (nombre moyen de salariés, nombre médian de salariés, nombre d'entreprises de moins de 11 salariés, en fonction des codes NAF).

Elle aborde la question de l'emploi (dynamique, diversité des activités et des métiers, structure de l'emploi...), des salariés (genres, âges, précarité ou non, qualifications, parcours...), et surtout des ressources de l'économie sociale (sens du travail, réseaux actifs...) et des pratiques innovantes qui y ont cours (dialogue social, RH, formation et qualification des salariés...).

Cette étude traite, dans une première partie, la question de l'emploi pour les quatre grandes familles qui composent l'économie sociale, d'abord, puis pour les branches professionnelles et secteurs d'activités que l'on y retrouve. Elle évoque également des questions telles que la diversité des activités, des contextes d'exercice des emplois correspondants et la grande variété des métiers, mais aussi des statuts des salariés : employés, professions intermédiaires, cadres...

Une deuxième partie présente les salariés de l'économie sociale : sexes, âges, niveaux et types de qualifications, parcours professionnels... Elle aborde les questions liées aux conditions de l'emploi (contrats précaires, horaires atypiques...). Enfin, la troisième partie identifie les ressources « qualitatives » dont dispose l'économie sociale pour agir sur les conditions de l'emploi : sens de l'action, au service des usagers, et plus largement utilité sociale, satisfaction au travail, pratiques RH innovantes, pratique du dialogue social, usages de la formation, moyens d'actions...

Vous trouverez dans cette synthèse les principales données liées au salariat de l'économie sociale et solidaire, les différentes caractéristiques des contrats de travail, la prise en compte de la gestion des carrières et des compétences, et les actions menées pour la prévention des risques professionnels.

La qualité de l'emploi dans l'économie sociale : sortir des idées reçues

1. LES SALARIÉS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE : STATUTS, ÂGES, SEXE, QUALIFICATIONS...

DES CSP RELATIVEMENT COMPARABLES ENTRE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE SECTEUR LUCRATIF

En 2007, dans les associations, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 12,3 %, celle des employés de 39,1 %, celle des professions intermédiaires de 32,1 % et celle des cadres de 15 %. Ces données recouvrent cependant de fortes disparités entre les secteurs. A titre d'exemple, les cadres ne représentent que 8,7 % des salariés et les employés 72,3 % dans la branche du sport.

Dans les mutuelles, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 2,9 %, celle des employés de 44,4 %, celle des professions intermédiaires de 33,8 % et celle des cadres de 18,1 %. Cependant, selon l'OEMM, en 2006, les employés représentaient 56,4 % des effectifs du secteur mutualiste¹.

Dans les coopératives, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 21,3 %, celle des employés de 20,8 %, celle des professions intermédiaires de 40 % et celle des cadres de 17,5 %.

Dans les fondations, la part des salariés ayant un statut d'ouvriers était de 8,2 %, celle des employés de 40,6 %, celle des

professions intermédiaires de 36 % et celle des cadres de 15 %.

Si l'on rencontre globalement moins d'ouvriers dans l'économie sociale que dans l'ensemble du salariat, la répartition des emplois entre les statuts d'employés, de professions intermédiaires et de cadres ne présente cependant pas de spécificité. La forte proportion de personnels de direction est due à la petite taille des structures, notamment dans le secteur associatif, et se double de ce fait d'une grande polyvalence des fonctions.

UN SECTEUR MAJORITAIREMENT FÉMININ ET RELATIVEMENT ÂGÉ

61 % des emplois de l'économie sociale sont occupés par des femmes. Les femmes représentent 97,65 % des emplois dans l'aide à domicile, 97 % dans les métiers de la petite enfance, 82 % des emplois en mutualité selon la branche professionnelle, 77 % dans les établissements sanitaires...

L'économie sociale est un secteur économique âgé avec 41 % des salariés qui ont 45 ans et plus et 26,5 % qui ont 50 ans et plus. Cette forte représentativité des salariés de 45 ans et plus se retrouve notamment dans la branche de l'aide à domicile (44 %), dans la mutualité (45 %), dans le logement social (mouvement Pact-Arim, 36,6 %), dans les foyers et services de jeunes travailleurs (42,5 % de salariés âgés de 46 ans et plus)...

¹ Voir annexe 2.

POUR EN SAVOIR PLUS...

L'emploi dans les 4 grandes familles de l'ESS : un secteur à très forte attractivité...

LES CHIFFRES CLEFS

- ▮ Près de **2 250 000 salariés**, soit près de **10 % de l'ensemble du salariat**.
- ▮ **215 000 employeurs**, soit 9,6 % du total.
- ▮ Une **progression de l'emploi de l'ordre de 4 % par an** sur les années 2000, principalement dans les associations.

...dans des contextes très différents selon les branches professionnelles

LES CHIFFRES CLEFS

- ▮ 15 ETP en moyenne dans les mutuelles en 2007, mais les salariés sont majoritairement rassemblés dans des établissements ayant des effectifs de plus de 100 salariés.
- ▮ 12 ETP en moyenne dans les coopératives en 2007.
- ▮ 47 ETP en moyenne dans les fondations.
- ▮ **8 ETP en moyenne dans les associations employeurs en 2007, avec des disparités très importantes selon les branches.**
- ▮ L'action culturelle, sportive et sociale : les salariés sont essentiellement concentrés dans les établissements et associations comptant moins de 20 salariés.
- ▮ L'aide à domicile : les salariés sont essentiellement employés par des structures ayant de 20 à 500 salariés. Le nombre moyen de salariés par établissement était de 46 en 2008.
- ▮ Le secteur sanitaire (établissements hospitaliers à but non lucratif) : les salariés sont majoritairement rassemblés dans des établissements de taille plus importante, une moyenne de 102 salariés par établissement employeur.

UN NIVEAU DE QUALIFICATION PLUS ÉLEVÉ QUE DANS LE SECTEUR LUCRATIF

On constate enfin que, de façon générale, les **niveaux de diplômes** sont plus élevés dans les branches professionnelles de l'économie sociale que dans l'ensemble de la population salariée : 27,9 % de salariés titulaires de diplômes de niveau III dans les missions locales, 18,6 % dans la mutualité, contre 13,5 % pour l'ensemble du salariat. Les métiers exercés requièrent un professionnalisme qui est notamment permis par l'accès à des formations, initiales ou continues, qualifiantes. Dans certains

secteurs de l'ESS, des hauts niveaux de diplômes, un accès à l'emploi à temps plein, en CDI, sont des facteurs de stabilité pour les salariés et pour les structures.

Néanmoins, certains secteurs comptent une importante proportion de salariés pas ou peu qualifiés (aide à domicile, métiers des soins, du secteur social et médico-social). Dans un contexte de pénibilité du travail, ces faibles niveaux de diplômes impliquent des difficultés de reconversions professionnelles éventuelles des salariés.

2. LES CONTRATS DE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : LA PRÉCARITÉ, UNE RÉALITÉ À NUANCER

La proportion des contrats à durée indéterminée est importante dans la mutualité (89 %), le secteur sanitaire (90 %), les missions locales (90 %), le social et médico-social (80 %), les foyers et services pour jeunes travailleurs (80 %), le mouvement Pact-Arim... Dans ces secteurs, l'activité est stable et continue, elle connaît peu de saisonnalité. L'usage des CDD est rare et correspond à des périodes de surcroît temporaire de la charge de travail. Dans d'autres secteurs, la part des CDI est moins importante (animation, centres sociaux, sport, tourisme social et familial...). Ces secteurs où le taux de CDI est plus faible correspondent à des activités marquées par une forte saisonnalité, liée notamment au calendrier scolaire, aux périodes de vacances familiales, etc.

On observe une importante proportion de contrats aidés dans certains secteurs : 19 % dans l'animation, 16 % dans la branche des acteurs du lien social et familial (centres sociaux et petite enfance), 12,5 % dans les foyers

et services pour jeunes travailleurs... Ces branches correspondent à des activités locales, exercées par des associations à faibles effectifs salariés. L'importance des contrats aidés correspond à des politiques publiques de soutien à ces associations.

Les autres branches professionnelles de l'économie sociale sont très peu concernées par les contrats aidés.

Certains secteurs fortement marqués par **le recours au travail à temps partiel** : l'animation (75 % des emplois), la petite enfance (66 %), le sport (2/3 des salariés), l'aide à domicile... Cependant, **de nombreux secteurs sont peu concernés** : la mutualité (82 % des emplois sont à temps plein), les foyers et services pour jeunes travailleurs (65 %), les missions locales (73,7 %), les établissements sanitaires (88 %), le secteur social et médico-social (75 % dans les établissements pour adultes en difficulté, 67 % dans ceux pour personnes âgées...).

Des salaires globalement plus bas que dans le salariat hors ESS : les salariés de l'ESS représentent 11,8 % du total des salariés et 9,5 % de la masse salariale. Ce chiffre est cependant à nuancer par une forte protection des salariés par les conventions collectives : près de 70 % des salariés couverts par Chorum en prévoyance collective le sont dans le cadre d'un accord de branche.

3. LA GESTION DES CARRIÈRES ET DES COMPÉTENCES : UN ENGAGEMENT FORT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

STABILITÉ OU TURN-OVER SELON LES SECTEURS

Globalement, on constate que le turn-over est peu important dans l'économie sociale si l'on tient compte seulement des CDI. La

question est donc essentiellement celle de la stabilisation des emplois. Certains secteurs comme la mutualité, la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, se caractérisent par une ancienneté importante de leurs salariés et des taux de turn-over faibles.

Dans les autres secteurs, où l'ancienneté est moins importante, et dont on comprend qu'ils ne constituent qu'une étape dans le parcours personnel des salariés, les situations sont très variables.

L'animation, où, nous l'avons vu, les salariés sont jeunes, constitue souvent le premier emploi pour les salariés (20 % des recrutés). On observe là un secteur d'activité qui recrute de jeunes salariés de façon importante, et les garde plusieurs années, sur plusieurs postes, dans différentes associations. Cependant, les salariés âgés étant peu nombreux, ces salariés doivent ensuite quitter ce secteur, sans que l'on sache vers quels secteurs d'activité ils se dirigent ensuite. Les départs sont à 64 % des démissions, ce qui indique qu'il s'agit du choix des salariés.

Dans l'aide à domicile, où, a contrario, les salariés sont plus âgés, le faible taux de jeunes salariés indique que les intervenants

POUR EN SAVOIR PLUS...

Le « sens » un moteur pour les salariés de l'ESS

- Une étude menée par CHORUM et la Fonda a souligné « la capacité de l'économie sociale à susciter l'engagement de bénévoles, mais aussi de salariés »³. L'étude CHORUM-Fonda a montré que, même lorsque les salariés ne perçoivent pas la dimension « associative » et le « projet » de leur structure, ils savent qu'il s'agit d'un organisme à but non lucratif⁴, conscience renforcée par la coprésence de salariés et de bénévoles, lorsque c'est le cas.
- Dans l'ensemble, on constate une implication dans le projet de la structure qui se traduit par une implication renforcée et un investissement fort auprès des usagers, et des bénévoles.

POUR EN SAVOIR PLUS...

Des taux d'accès à la formation importants, qui marquent un effort majeur voulu par les branches professionnelles

LES CHIFFRES CLEFS : QUELQUES EXEMPLES DANS DES SECTEURS À FAIBLES EFFECTIFS SALARIÉS

I Animation : en 2008, 30 % du total de l'effectif salarié est parti en formation, pour un volume de 110 heures par stagiaire (15,7 jours).

I Acteurs du lien social et familial : 33 % des salariés de la branche sont partis dans des formations d'une durée moyenne de 37 heures en 2006 (5,3 jours).

I Foyers et services pour jeunes travailleurs : en 2008, 52 % du total de l'effectif salarié est parti en formation, pour un volume de 72,7 heures par stagiaire (12,9 jours).

à domicile ont un parcours professionnel et personnel antérieur.

UN EFFORT DE FORMATION TRÈS IMPORTANT

Les branches professionnelles et les mouvements de l'économie sociale et solidaire sont très actifs pour impulser des dynamiques de formation continue et de qualification des salariés : on observe des taux moyens d'accès à la formation, selon les OPCA, allant de 27 % à 47 % de l'effectif salarié couvert. Ces chiffres sont à comparer à ceux de l'ensemble du salariat (moyennes 2007²) : le taux d'accès à la formation était de 12,9 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés, dont les effectifs sont comparables à ceux de nombreuses structures de l'ESS.

Pour compléter ce tableau de l'emploi dans l'économie sociale, il est indispensable de souligner l'**importance des valeurs** dans les pratiques spécifiques à l'économie sociale, notamment en matière de ressources humaines. Au-delà de sa

définition en termes de statuts (associations, mutuelles, coopératives, fondations...) et de non-lucrativité, l'économie sociale se caractérise également, voire surtout, par les projets et les finalités de ses structures, de ses réseaux, et par les valeurs qui y sont attachées, parmi lesquelles la place centrale de l'homme est une constante. Ces valeurs conduisent à des pratiques, notamment en matière de ressources humaines, très spécifiques à l'économie sociale.

4. LA SANTÉ AU TRAVAIL : FACTEURS DE RISQUES ET FACTEURS DE PROTECTION

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : DES SALARIÉS PEU ABSENTS

En 2010, CIDES a décidé de réaliser une importante étude sur les absences au travail des salariés de l'économie sociale, en partenariat avec le CENS, laboratoire de sociologie de l'Université de Nantes. Elle porte sur les arrêts de travail des salariés assurés en prévoyance collective par Chorum : plus de 25 000 employeurs, plus de 550 000 salariés, et près de 47 000 arrêts de travail pour l'année 2008.

Seule une très faible part des salariés assurés par Chorum a été en arrêt en 2008 :

94,5 % n'ont jamais été absents pour raisons de santé. Les salariés de l'économie sociale sont donc peu absents, et il est rare qu'ils soient plus d'une fois en arrêt (64 % des personnes arrêtées n'ont eu qu'un arrêt). C'est beaucoup moins que pour l'ensemble des actifs : environ 22 % des actifs auraient eu recours au moins une fois à un arrêt maladie en 2007 (données CNAMTS).

En 2008, le taux de fréquence des accidents de travail était de 6,6 pour 1 000 (nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés assurés en prévoyance collective

² « La formation professionnelle tout au long de la vie », Rapport de la Cour des Comptes, 2008, p. 37.

³ « L'articulation entre l'offre des organismes de l'économie sociale, leur management et les aspirations et comportements des nouveaux acteurs salariés et bénévoles », étude Chorum - Fonda soutenue par la Fondation Crédit Coopératif, 2005-2006, p. 17.

⁴ Etude Chorum - Fonda, p. 28.

par Chorum). Il s'agit donc d'un secteur également nettement moins concerné par les accidents du travail que d'autres, le taux global d'accidents du travail étant de 38 accidents pour 1 000 salariés en 2008 (données CNAMTS).

DES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AU CONTEXTE D'EXERCICE DES ACTIVITÉS

L'économie sociale est touchée par les problèmes de santé au travail : **risques physiques**, essentiellement TMS (troubles musculo-squelettiques, affections des articulations dues notamment à une exposition répétée à des contraintes posturales et au stress), lombalgies, dorsalgies, **risque routier**, **risques biologiques et infectieux**, **risques dits « psychosociaux »**.

Ces risques professionnels sont une réalité liée à des caractéristiques des activités déployées :

- relations avec un public en situation de difficultés de santé, d'autonomie, sociales,
- engagement personnel fort des salariés,
- situations de tensions avec les usagers,
- modes de financement contraints impliquant une charge de travail importante,
- pénibilité physique liée au travail d'accompagnement de personnes en situation de dépendance...

Mais des facteurs « protecteurs » se développent également dans les modes d'organisation :

- implication des salariés dans le projet des structures, sens du travail, satisfaction d'être dans une structure à but non lucratif,
- attention aux parcours des salariés, à la prévention des risques professionnels,
- collectifs de travail soudés, soutien des collègues et de l'encadrement,
- capacité d'innovation dans les modes d'organisation du travail...

CONCLUSION

En présentant ainsi une photographie globale des conditions de l'emploi dans l'économie sociale, CHORUM et CIDES ont pour double objectif de révéler un état des lieux de la réalité des conditions d'emploi aux différentes échelles possibles (par branches professionnelles, secteurs d'activités, entités juridiques, métiers, niveaux de qualification, genre, âges, etc.),

POUR EN SAVOIR PLUS...

L'ESS : une dynamique de prévention...

QUELQUES EXEMPLES

- Des actions de prévention dans l'aide et les soins à domicile : « Guide des pratiques de prévention des risques professionnels dans l'aide et les soins à domicile » ▷ <http://cides.chorum.fr> ▷ « Nos outils » ▷ « Guides »
- Des actions de prévention dans les crèches : « Actes de la journée du 21 janvier 2011 » ▷ « Prévention et santé au travail » ▷ « Qualité de vie au travail dans les crèches en Aquitaine »

...et des ressources pour agir sur la qualité de l'emploi

QUELQUES EXEMPLES

- La place accordée au **dialogue social** : le Synesi, syndicat rassemblant les employeurs des ateliers et chantiers d'insertion, a conclu avec les syndicats de salariés un accord instituant des « instances santé et conditions de travail » qui associent pour moitié des représentants des salariés en parcours d'insertion.
- Des démarches pour développer la **diversité dans l'emploi**, impulsées par l'Usgeres.
- Les fiches pratiques RH réalisées par l'Uniopss et Chorum, qui démontrent que les **démarches RH** de l'économie sociale s'appuient sur un système de valeurs propre à ce secteur.
- Des **accords seniors** qui proposent des démarches actives et concrètes : développement de l'activité en binômes, aménagements de postes, suivi médical renforcé, majoration du DIF, développement de la mobilité interne, mécénat et bénévolat de compétences...

mais aussi de rappeler, voire de mettre en exergue, le dynamisme et l'engagement qui caractérisent et distinguent l'économie sociale au travers de sa pluralité, la diversité de ses acteurs, de ses métiers et de ses initiatives.

L'emploi dans l'économie sociale se distingue du reste de l'économie nationale du fait qu'il s'organise et s'articule autour de besoins sociaux, nécessairement évolutifs et variés, qui participent à la création régulière d'emplois entretenant une forte croissance.

Néanmoins, l'économie sociale n'en reste pas moins concernée par des questions importantes en matière de qualité de l'emploi, telles que :

- L'inégale répartition hommes/femmes, les hommes étant plus présents sur les postes de direction, bien que les femmes soient majoritaires parmi les salariés de l'économie sociale.
- La précarité : le caractère temporaire d'un certain nombre d'emplois et de leur gestion contractuelle ne participe pas à la stabilité professionnelle.
- L'évolution professionnelle : les spécialisations en terme de qualifications requises restent à ce jour trop cloisonnées et insuffisamment transversales pour participer au maintien durable dans l'emploi et au développement des compétences.
- La question des âges : les structures de l'économie sociale vont toutes être impactées par des vagues de départs qui vont se révéler à la fois massives et globales car elles toucheront successivement les postes d'encadrement, puis ceux d'employés. Selon les secteurs d'activités, ce qui est en jeu peut être les départs en retraite

massifs, et donc de prévisibles difficultés de recrutement, d'intégration et de formation des nouveaux salariés, des problèmes de qualification, ou au contraire la question d'une insertion durable dans l'emploi et des départs importants de salariés au bout de quelques années d'exercice, ainsi que la soutenabilité du travail.

Toutefois, la multiplicité et l'interactivité des réponses et des ressources que les réseaux et structures de l'économie sociale peuvent apporter constituent un réel atout et une source d'innovations qu'il s'agit de préserver, et plus encore de soutenir et développer.

Les acteurs de l'économie sociale souhaitent tirer profit des ressources dont ils disposent, et qui n'avaient peut-être pas été suffisamment investies jusqu'alors. L'économie sociale s'empare désormais de nouveaux champs d'action et développe des pratiques innovantes, collectives et mutualisées.

Les partenaires sociaux s'investissent sur la question de la prévention des risques professionnels. L'accès à la formation pour les acteurs de l'économie sociale tend à se développer et à s'intégrer de plus en plus dans une gestion prospective des emplois et compétences. Des accords seniors tenant compte des spécificités de l'emploi dans l'économie sociale se font jour. De nouveaux contrats et dispositifs d'accompagnement pour les plus fragiles (qu'il s'agisse des salariés, mais aussi des structures) sont imaginés...

Si l'emploi dans l'économie sociale n'est pas épargné par un certain nombre de problèmes, d'évidence l'ensemble des acteurs se mobilise pour y faire face et proposer des solutions innovantes à visée anticipatrice.

L'engagement de Chorum pour le développement de l'emploi de qualité

QUELQUES EXEMPLES D'ÉTUDES



Atlas de l'Economie Sociale et Solidaire

Un document de connaissance de l'emploi et de l'activité de l'ESS à travers des données nationales sur l'emploi et l'activité du secteur : pyramides des âges, catégories socioprofessionnelles, tailles des entreprises... et des études par familles juridiques (associations, mutuelles, etc.). Réalisé en partenariat avec le CNCRES.



Etude sur la santé des salariés dans l'Economie Sociale

Cette étude montre notamment que les risques professionnels dans l'ESS sont une réalité liée à des caractéristiques des activités déployées. Etude réalisée en partenariat avec l'USGERES.



Absences au travail pour raisons de santé dans l'économie sociale

L'étude porte sur les arrêts de travail des salariés de l'économie sociale assurés par la mutuelle Chorum de 2006 à 2009. Etude réalisée en partenariat avec l'université de Nantes.



Vieillesse de la population salariée dans l'ESS et renouvellement des équipes

L'étude apporte un éclairage quantitatif et qualitatif à la problématique du vieillissement de la population salariée dans l'ESS et à la question du renouvellement des équipes, à travers une analyse statistique et cartographique sur le vieillissement de la population salariée et les perspectives de départ à la retraite à l'horizon 2020, et une analyse des pistes d'action et des mesures d'accompagnement à mettre en œuvre pour favoriser le renouvellement des salariés.

<http://cides.chorum.fr> ▷ « Nos outils » ▷ « Etudes »

QUELQUES EXEMPLES D'OUTILS



La prévention des risques dans l'aide et les soins à domicile : Guide des pratiques de prévention des risques professionnels

Mieux appréhender les risques dominants dans le secteur de l'aide et des soins à domicile, identifier les pratiques expérimentées par des structures d'aide à domicile, connaître les structures ressources en matière de prévention des risques professionnels, voici les objectifs du guide. Il se présente sous forme de fiches pratiques thématiques qui permettent d'aborder toutes les composantes d'une démarche de prévention.



10 fiches pratiques pour mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels

En 10 fiches, le guide fait le point sur la ou les questions abordées, propose des outils méthodologiques et des exemples de pratiques de prévention, fournit des références documentaires ou des ressources pratiques.

<http://cides.chorum.fr> ▷ « Nos outils » ▷ « Guides »



Charlotte DUNOYER DE SEGONZAC, Chef de projet emploi et ressources humaines
Sylvie KACZMAREK, Chef de projet ingénierie sociale
Emmanuelle PARADIS, Chef de projet prévention et santé au travail, CIDES - Chorum

Conception :

Florence Philippeau, Havelis communication

Crédits photos : CIDES [Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale] Photographies issues de l'exposition « Photographier le travail dans l'Economie Sociale et Solidaire », disponibles en visionnage sur le site de CIDES, le pôle de recherche et d'action de Chorum