



## **Étude TNS-SOFRES**

**Les pratiques d'employeurs et la responsabilité sociale  
des entreprises de l'économie sociale**

*Les principaux résultats*

*Mars 2007.*

## *Définition de la responsabilité sociale de l'entreprise*

La définition de la RSE qui fait presque l'unanimité est « **Egalité, diversité, non-discrimination** ». La fonction des répondants à l'enquête (directeurs généraux, DRH, présidents, responsables) influence les réponses. **Les directeurs se sentent plus concernés que les DRH, eux même plus concernés que les présidents.** Les présidents de petites associations font part de la lourde responsabilité à laquelle correspond la fonction d'employeur qu'ils ont souvent des difficultés à assumer correctement.

## *Recrutement et insertion professionnelle des publics en difficultés*

L'embauche des jeunes âgés de **moins de 25 ans** est relativement répandue (64%). L'embauche de **chômeurs de longue durée** concerne 41% des structures. Un tiers des associations ou entreprises recrute des salariés âgés de plus de 50 ans ou des personnes en contrat aidé et un quart seulement des handicapés. Pour les structures de l'économie sociale de plus de 20 salariés, la moitié emploie au moins un salarié handicapé et la moyenne du **taux de handicapés s'élève à 4,1%**.

10% des répondants (essentiellement des structures de plus de 50 ou 100 salariés) font appel à des structures d'insertion de personnes en difficulté pour leur recrutement.

*Ces pourcentages sont dans l'ensemble notablement plus élevés que dans le secteur privé lucratif.*

## *Engagement avec des partenaires de l'insertion*

L'étude témoigne d'un engagement réel pour une moitié des structures, notamment avec les **missions locales** et une tendance modérée mais marquée au recours à des organismes d'insertion (entre 15% et 20%).

*Ces chiffres sont une véritable spécificité de l'économie sociale ; les entreprises privées lucratives ne font que très exceptionnellement appel aux structures de l'insertion.*

## *Mesures favorisant la diversité*

Une large majorité (60%) des structures privilégie l'embauche de **personnes de leur quartier**.

L'économie sociale est « très féminisée » avec 63% des salariées qui sont des femmes.

Malgré cela, **l'encadrement** demeure majoritairement **masculin**.

## *Pratique de la concertation sociale dans le cadre du projet d'entreprise ou d'association*

Un tiers des structures possède un **projet d'entreprise ou d'association**. Quand il y a un projet, les salariés en sont normalement informés. Ils sont associés à l'élaboration du projet dans 78% des cas. Les adhérents ou clients sont également associés au projet dans 61% des cas.

## *Politique de rémunération*

Les **écarts de salaire sont relativement faibles** dans l'économie sociale. Dans 75% des structures, le salaire le plus élevé de la structure est inférieur à deux fois le salaire le plus faible.

*Les écarts de rémunération du secteur privé dans son ensemble sont bien plus importants.*