

Les emplois de l'économie sociale et circulaire

Regards croisés sur la gouvernance
démocratique et participative en économie
sociale et circulaire



Contexte du projet

Collaboration avec le TIESS

Impacts sociaux de la transition circulaire

Économie sociale comme levier de la qualité des emplois circulaires

Emploi circulaire ?

Secteur privé VS économie sociale ?

Quels sont les emplois de l'économie sociale et circulaire au Québec et de quelle qualité sont-ils ?

Objectifs de la recherche :

- Brosser un portrait de l'emploi en économie sociale et circulaire au Québec
- Identifier les caractéristiques de ces emplois
- Proposer une mesure de leur qualité
- Identifier les caractéristiques du travail et des entreprises levier de la satisfaction des salariés(es)

Méthodologie

Collecte de données

- Echantillonnage : entreprises puis salariés(es)
- Deux sondages
- Sondage aux entreprises : données formelles, contrats
- Sondage aux salariés(es) :
« Vous sentez-vous reconnu(e) au travail ? »
« Pouvez-vous participer aux prises de décisions sur l'organisation du travail ? »
- Analyse quantitative et qualitative

Type d'emploi

- Gestionnaire
- Analyste
- Assistant(e) de gestion
- Technicien(ne) qualifié(e)
- Opérateur(trice)

Qualité de l'emploi

- Rémunération
- Stabilité de l'emploi
- Qualification, formation
- Dialogue social et droit des travailleurs(euses)
- Heures de travail et conciliation travail/vie privée
- Environnement et conditions de travail

Économie sociale et circulaire

- Stratégie de circularité
- Gouvernance (démocratique, participative ?)
- Entreprise d'insertion
- Vocation d'utilité sociale
- Flexibilité, autonomie au travail

Résultats

1

Engagement selon le
type de poste

3

Participativité selon
le type et la taille
de l'entreprise

2

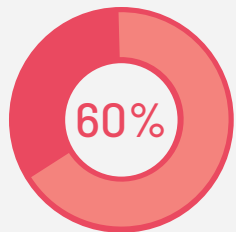
Sentiment
d'horizontalité
selon le type de
poste

4

Spécificités de
l'économie
circulaire

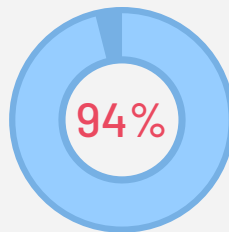
Engagement selon le type de poste

Être gestionnaire -> + Engagement



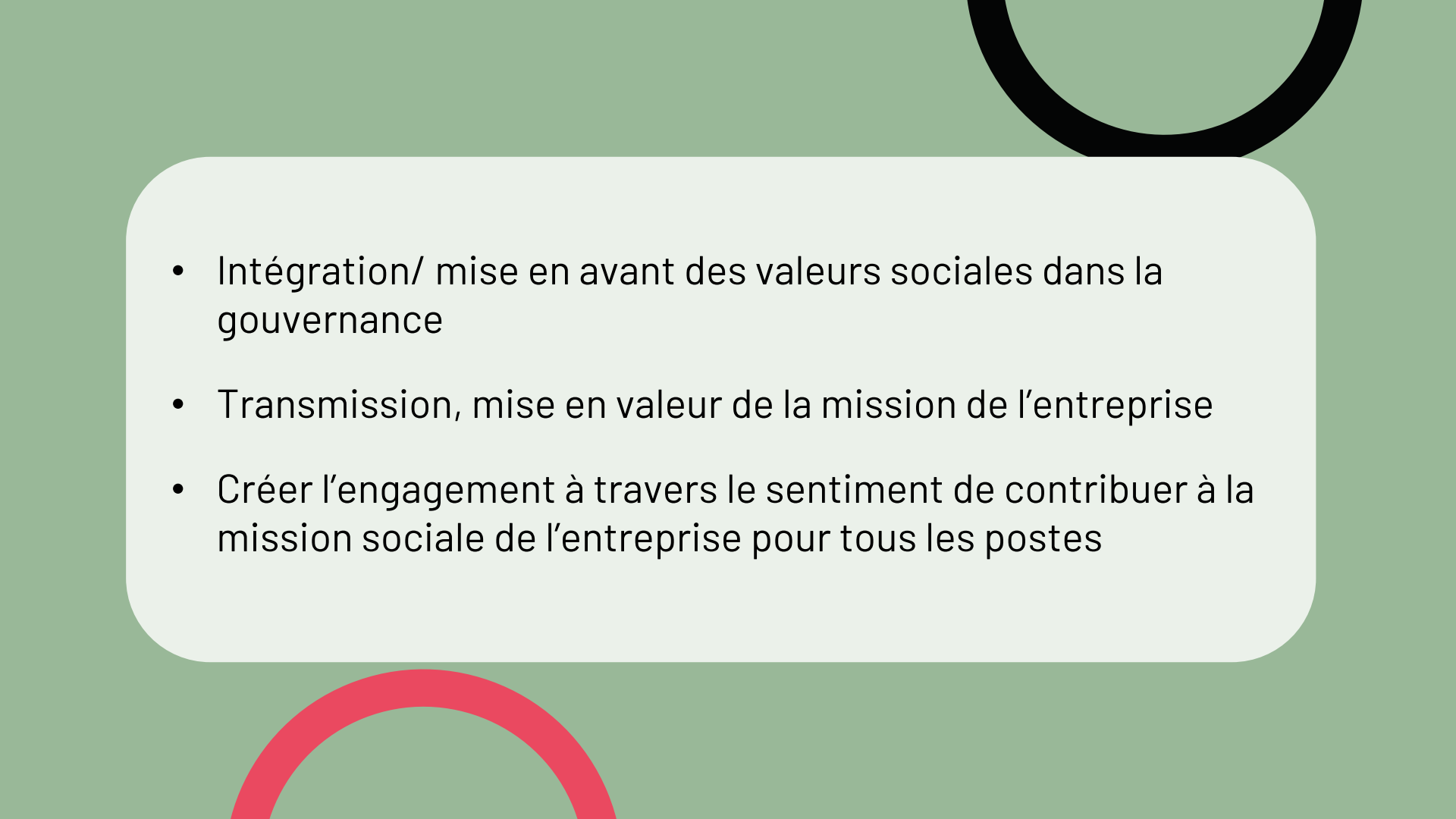
Meilleure satisfaction salaire

des gestionnaires satisfaits(es)
contre 40% des
opérateurs(trices)



Adéquation plus forte avec les valeurs de l'entreprise

des gestionnaires en accord
avec les valeurs de l'entreprise
contre 80% des
opérateurs(trices)

- 
- Intégration/ mise en avant des valeurs sociales dans la gouvernance
 - Transmission, mise en valeur de la mission de l'entreprise
 - Créer l'engagement à travers le sentiment de contribuer à la mission sociale de l'entreprise pour tous les postes

Sentiment d'horizontalité selon le type de poste

Occuper un poste manuel -> - Sentiment d'horizontalité

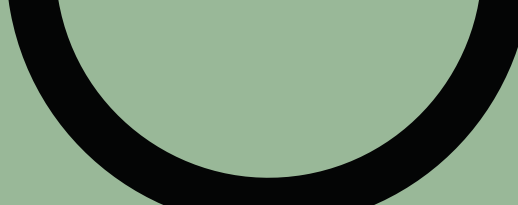
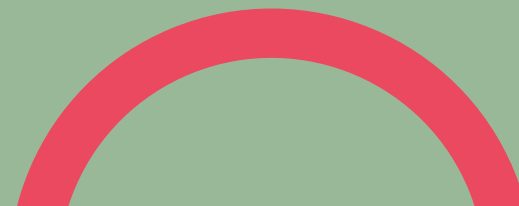
Entreprise d'insertion

- Difficile intégration des personnes en insertion à la gouvernance
- Comment améliorer la participativité pour les salariés(es) temporaires ?

Contrôle des temps de travail

- Détermination des horaires
55% des gestionnaires peuvent l'adapter dans une certaine limite contre 37% des opérateurs(trices)
- Maîtrise des temps de pause
Prendre des pauses lorsque nécessaire : 2,9/5 contre plus de 4,1 pour les autres

« J'aimerais avoir un horaire plus flexible pouvant mieux s'adapter à ma vie de famille »

- 
- 
- Flexibilité dans les absences, possibilité de télétravailler au besoin, horaire adaptatif, compréhension des gestionnaires cités comme des avantages essentiels par les salariés(es).
 - Innover pour améliorer l'intégration des personnes en insertion à la prise de décision
 - Innover pour permettre à tous les types de poste de bénéficier d'un certain contrôle sur leurs temps de travail

Participativité selon l'entreprise

Type et taille de l'entreprise

OBNL VS Coop

Sentiment de pouvoir participer aux décisions de l'entreprise : Coop = 4,8/5 VS OBNL = 3,5/5

→ Lié au mode de gouvernance ?

Grande VS petite structure

Coopératives de plus petite taille : en moyenne
Coop = 13 salariés(es) VS OBNL = 112 salariés(es)

→ Lié à la taille des entreprises ?

Pratiques organisationnelles

Information des salariés(es) en groupe

+ sentiment d'engagement et conditions psychologiques

Réunions d'équipe, échanges informels, messages sur une plateforme et assemblées générales

Information individuelle des salariés(es) et participation spontanée

- sentiment d'engagement

Entretiens individuels, intégration dans l'entreprise, courriels, consultations de l'entreprise, lorsqu'ils(elles) en ressentent le besoin

- Innover pour instaurer une gestion plus participative et démocratique, y compris dans les structures de plus grande taille.
- Privilégier des canaux de communication et d'information de groupe
- Mettre en place des espaces, modalités, pratiques dédiés formellement à l'amélioration de la participativité (comités dédiés, réunions avec la direction)

« tout ce que je demande, c'est d'avoir un comité qui le gère, de consulter les employés »

- Points positifs soulevés : écoute et l'humanité des gestionnaires et de la direction, climat de travail bienveillant, proximité et écoute des gestionnaires

Spécificités de l'économie circulaire en ÉS

Secteur plutôt jeune

Échantillon : 43% des entreprises ont moins de 10 ans

Secteur de l'ÉS : 15% des entreprises ont moins de 10 ans

Secteur d'insertion

Échantillon : 36,67% d'entreprises adaptées ou d'insertion

Secteur de l'ÉS : 3,2% d'entreprises adaptées ou d'insertion

Secteur plutôt masculin

Échantillon : 46% de femmes, personnes non-binaires ou autres

Secteur de l'ÉS : 64% de femmes

CONCLUSION

- Ouvrir des pistes pour de futures recherches
- Secteur riche et hétérogène
- Innovation en GRH pour une gouvernance authentiquement démocratique et participative : application des principes de circularité ?