

**panorama de
l'économie
sociale
et solidaire
à Genève
étude
statistique
2015**



Chambre de l'économie
sociale et solidaire
APRÉS-GE

**Cette étude est publiée par
la Chambre genevoise de l'économie sociale
et solidaire, APRÈS-GE**

La Chambre de l'économie sociale et solidaire, APRÈS-GE, est un acteur du développement économique local qui s'engage pour la promotion et la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans la région genevoise. Créée en 2003, la Chambre de l'ESS regroupe plus de 270 membres.

Son objectif est de faire connaître et valoriser auprès du grand public et des collectivités publiques une économie basée sur des valeurs éthiques, sociales et écologiques ainsi que sur le principe de lucrativité limitée. Elle met en relation les différents acteurs et actrices de l'ESS pour faciliter des réflexions communes et des synergies, et développe des prestations pour ses membres. La Chambre œuvre également à améliorer la visibilité des producteurs et des productrices de biens et services de la région genevoise pour renforcer la consommation locale.

Les organisations membres d'APRÈS-GE adhèrent à la Charte de l'ESS et s'engagent à la mettre en œuvre de manière progressive. Par cette Charte, elles reconnaissent les valeurs qui définissent leur identité commune et orientent leurs actions.

Plus d'infos sur www.apres-ge.ch

**panorama de
l'économie
sociale
et solidaire
à Genève
étude
statistique
2015**

table des matières

| | | | | |
|-----------|--|-----------|-----------|--|
| 4 | Résultats marquants de l'étude | 43 | 6.5 | La transparence |
| 6 | 1. L'ESS qu'est-ce que c'est? | 44 | 6.6 | Achats responsables |
| 8 | 1.1 Pour dépasser l'approche par forme juridique: les critères de l'ESS à Genève | 45 | 6.7 | Placements éthiques, choix de la banque et de la caisse de pension |
| 9 | 1.2 L'ESS en pratique | 46 | 7. | La responsabilité environnementale |
| 12 | 2. Objectifs et méthodologie | 47 | 7.1 | Réduction de la consommation d'énergie |
| 13 | 2.1 Les objectifs de l'étude | 48 | 7.2 | Mobilité douce |
| 13 | 2.2 Méthode d'analyse | 48 | 7.3 | Gestion des déchets |
| 16 | 3. Principales caractéristiques de l'ESS genevoise | 49 | 7.4 | Etude d'impact environnemental et label |
| 17 | 3.1 Les domaines d'activité | 50 | 8. | Le financement et distribution des bénéfices |
| 18 | 3.2 Les formes juridiques | 52 | 8.1 | L'autofinancement |
| 18 | 3.3 La taille des entreprises en termes d'effectif | 53 | 8.2 | Les fonds publics |
| 19 | 3.4 La taille des entreprises en termes de volume financier | 54 | 8.3 | Les dons privés |
| 19 | 3.5 Profil de l'échantillon | 55 | 8.4 | Les clients de l'ESS |
| 22 | 4. L'emploi | 55 | 8.5 | La distribution des bénéfices |
| 23 | 4.1 En chiffres | 58 | 9. | Conclusions |
| 24 | 4.2 La qualité de l'emploi | 59 | 9.1 | L'ESS, la durabilité au cœur de l'économie locale |
| 24 | 4.2.1 Le taux de travail | 59 | 9.2 | Défis et opportunités pour APRÈS-GE et ses membres |
| 24 | 4.2.2 Durée de contrat | 60 | 9.3 | Les enjeux pour l'ESS |
| 25 | 4.2.3 Les prestations sociales | 62 | | Critères d'adhésion à APRÈS-GE |
| 27 | 4.3 La politique salariale | 66 | | Terminologies utilisées |
| 27 | 4.3.1 Les salaires les plus bas | 68 | | Liste des figures et encadrés |
| 27 | 4.3.2 Les salaires les plus hauts | | | |
| 28 | 4.3.3 L'écart moyen des salaires | 72 | | Remerciements et impressum |
| 29 | 4.3.4 Les critères pour déterminer le salaire | | | |
| 29 | 4.4 La formation continue | | | |
| 31 | 4.5 Les bénévoles | | | |
| 32 | 5. Les femmes dans l'ESS | | | |
| 33 | 5.1 Représentation des femmes dans les structures de l'ESS | | | |
| 34 | 5.2 Présence des femmes dans les organes décisionnels | | | |
| 34 | 5.2.1 Représentation des femmes dans la direction exécutive | | | |
| 35 | 5.2.2 Représentation des femmes dans les organes stratégiques | | | |
| 36 | 6. La responsabilité sociétale | | | |
| 37 | 6.1 Utilité publique | | | |
| 38 | 6.2 Entreprises formatrices | | | |
| 38 | 6.3 Rôle intégrateur | | | |
| 40 | 6.4 La gestion participative | | | |
| 40 | 6.4.1 Représentation des salarié-e-s dans les organes décisionnels stratégiques | | | |
| 41 | 6.4.2 Double qualité de salarié-e et membre | | | |

résultats marquants de l'étude

Les acteurs et actrices de l'ESS genevoise

L'ESS genevoise emploie environ 5'000 salarié-e-s et plus de 12'000 bénévoles. Ainsi, ce sont plus de 17'000 personnes qui sont actives dans l'ESS à Genève et fournissent des biens et des services à près de 400'000 bénéficiaires et client-e-s. On estime par ailleurs qu'elle regroupe près de 85'000 membres (y compris les actionnaires, coopérateurs et coopératrices).

Les entreprises de l'ESS sont actives dans des domaines très variés et ne se cantonnent pas aux marchés délaissés par l'économie privée lucrative. Cette richesse prouve même qu'une alternative à l'économie privée lucrative existe dans presque toutes les activités économiques.

L'ESS à Genève est principalement constituée de PME. Plus de 70% des membres d'APRÈS-GE comptent entre 1 et 249 salarié-e-s équivalent plein temps (EPT), avec une concentration dans la catégorie des micro-entreprises (52% des structures ont entre 1 et 9 salarié-e-s EPT).

La forme associative est la plus répandue, choisie par 60% des structures de l'échantillon. Les sociétés anonymes (SA), les sociétés à responsabilité limitée (Sàrl), ainsi que les raisons individuelles (RI) ont un poids croissant au sein d'APRÈS-GE, représentant 22% des structures en 2014, alors qu'elles en constituaient 15% en 2010. On trouve également des fondations (9%) et des coopératives (7%).

L'emploi et les conditions de travail dans l'ESS

L'effectif médian des structures genevoises est de sept personnes salariées (correspondant à quatre EPT), qui travaillent en moyenne à 60%, et ont, pour près de 80% d'entre elles, un contrat à durée indéterminée. Le salaire mensuel brut pour un poste à 100% dans l'ESS à Genève se situe entre 5'281 et 8'629 CHF.

L'ESS se caractérise par une grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, permettant de partager l'emploi et de concilier travail et vie privée. Les prestations sociales y sont largement supérieures au minimum légal. Concernant la politique salariale, on assiste à des écarts salariaux très faibles : en moyenne, le plus haut salaire est seulement 1.7 fois plus élevé que le plus bas salaire au sein de la même structure. Près de 20% des structures ont opté pour un salaire unique.

La représentation des femmes

Les femmes sont fortement représentées dans l'ESS genevoise : elles constituent 56% du personnel salarié et près de la moitié des membres des directions exécutives et des organes stratégiques.

La responsabilité sociale

Les entreprises de l'ESS portent une attention particulière à leur responsabilité sociale. Plus de 60% d'entre elles ont privilégié, lors de l'embauche, des personnes rencontrant des difficultés sociales ou économiques (plus de 1'500 salarié-e-s aujourd'hui, soit le tiers de l'ensemble du personnel). L'effort fourni pour la formation d'apprenti-e-s est aussi important : les membres d'APRÈS-GE intègrent proportionnellement trois fois plus d'apprenti-e-s que les autres secteurs économiques.

Plus de la moitié des structures sont reconnues d'utilité publique et près de 40% sont reconnues en tant qu'entreprises formatrices.

La démocratie et la participation décisionnelle sont des valeurs fondamentales de l'ESS, et qui distinguent l'entreprise sociale et solidaire des autres entreprises. Près de 70% des structures ont mis en place un dispositif pour associer les salarié-e-s aux prises de décisions. 57% des entreprises de l'échantillon ont des représentant-e-s du personnel dans les organes décisionnels stratégiques.

La responsabilité environnementale

La quasi-totalité des organisations de l'ESS a adopté des mesures visant la réduction de leur impact environnemental dans au moins deux des cinq domaines analysés - la consommation d'énergie, l'utilisation des ressources naturelles, les émissions CO2, la mobilité douce et la gestion des déchets. Un tiers d'entre elles a même mis en place des mesures dans tous ces domaines. Parmi les formes juridiques, on constate que les SA, Sàrl, RI et coopératives membres d'APRÈS-GE présentent une sensibilité écologique particulièrement forte.

Le revenu et les modes de financement

Contrairement aux idées reçues, l'ESS n'est pas l'économie des organisations subventionnées. Seulement un tiers des membres touche des subventions et ils sont même 46% à ne recevoir aucun financement public, ni subvention, ni contrat de prestation.

Les biens et services sont majoritairement destinés à des personnes physiques (56%), des collectivités publiques (21%) et à d'autres structures de l'ESS (13%). Seuls 10% sont destinés à l'économie privée lucrative. Le volume financier total de l'ESS genevoise s'élève à près de 400 millions de CHF.

1

**l'ess qu'est-ce
que c'est ?**

Produire « autrement », entreprendre « autrement », gérer « autrement », consommer « autrement », l'économie sociale et solidaire est une réalité qui se manifeste à travers une richesse d'initiatives qui intègrent, tout au long de la chaîne de production, de distribution, d'échange et de consommation, des critères éthiques, sociaux et écologiques et le principe de lucrativité limitée. S'inscrivant dans une vision de transition, l'ESS offre un nouveau modèle économique.

Bien qu'il existe différentes approches et définitions à travers le monde, en fonction du contexte local, national ou régional dans lequel elle s'inscrit, l'ESS intègre un certain nombre de valeurs et de principes communs :

- > Bien-être social : la primauté de la personne sur le capital
- > Citoyenneté et démocratie participative : chacun-e a une voix qui compte
- > Ecologie : produire et consommer de façon durable
- > Autonomie : renforcer les moyens d'agir des personnes
- > Solidarité : privilégier l'intérêt collectif sur le profit individuel
- > Diversité : respecter et valoriser les différences
- > Cohérence : dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit

Ancrée sur un territoire donné, l'ESS est un secteur économique privé à but non lucratif ou à lucrativité limitée distinct du secteur public et de l'économie privée lucrative, qui met l'accent sur la personne avant le profit. Il est composé d'une pluralité d'acteurs (coopérative, association, fondation, indépendant, SA, Sàrl), présents dans presque tous les domaines d'activité : de l'habitat, aux services à la personne, en passant par les secteurs artisanaux et industriels, les loisirs et le secteur agricole.

L'ESS n'est pas une spécificité genevoise. Plus d'une vingtaine de pays (dont en Europe, la France, la Belgique, le Luxembourg, le Portugal, la Roumanie et la Grèce) ont adopté des lois sur l'ESS¹.

Le secteur privé lucratif, le secteur public et l'ESS

Dans l'économie privée lucrative, l'entreprise appartient à un individu ou à un groupe d'individus. Selon la théorie économique standard, les entreprises y ont pour but ultime la maximisation du profit.

Le secteur public regroupe les activités économiques ou sociales réalisées sous le contrôle total ou partiel de l'État et des collectivités locales. Il est formé de l'administration publique et des entreprises dont le capital appartient majoritairement à l'Etat. Le secteur public est principalement financé par des contributions obligatoires.

L'économie sociale et solidaire est une économie privée qui se définit à la fois en-dehors du secteur public et du secteur privé lucratif. Elle regroupe des structures avec des formes juridiques traditionnellement apparentées à l'économie sociale (coopérative, association, fondation ou mutuelle en France, Belgique et Québec), ainsi que des organisations de l'économie solidaire, qui se définissent par leur utilité sociétale², indépendamment de leur statut juridique. Réunies au sein de la même famille de l'ESS, ces différentes initiatives reposent sur le respect de critères sociaux et économiques communs, dont le critère emblématique de lucrativité limitée. Ce dernier implique que les surplus sont réinvestis dans la structure ou au profit de la communauté.

¹ Le tableau à l'adresse suivante : http://base.socioeco.org/docs/tableau_lois_ess_monde-c_lafaye_uniopss-131113.pdf offre un aperçu des différentes lois nationales sur l'ESS dans le monde.

² Par utilité sociétale, nous entendons la poursuite d'objectifs de cohésion sociale, de lutte contre l'exclusion, de solidarité (locale, nationale ou internationale), et d'amélioration des conditions du développement humain (dont l'éducation, la santé, la culture, l'environnement, la démocratie). Définition basée sur : Gadrey Jean (2003). L'utilité sociale des organisations de l'économie sociale et solidaire. Rapport de synthèse pour la DIISES et la MIRE.

Quelles différences entre ESS, RSE, *social business* et entrepreneuriat social?³

Les organisations de l'ESS ne sont pas les seules à accomplir des missions sociales ou environnementales. En effet, les entreprises de tous les secteurs économiques, y compris du secteur public et de l'ESS, peuvent se prévaloir de mettre en œuvre une RSE (responsabilité sociale des entreprises), définie par la Commission européenne dans son livre vert de 2001 comme l'intégration volontaire de préoccupations sociales et environnementales. Néanmoins, la RSE constitue un simple outil, non-contraignant et indépendant de la mission de l'entreprise. D'ailleurs, certaines grandes firmes n'hésitent pas à l'employer à des fins de marketing. Si la mise en place de pratiques de RSE peut contribuer à réduire les impacts environnementaux ou sociaux liés aux activités de production, elle se distingue des entreprises de l'ESS qui intègrent les considérations sociales et environnementales au sein même de leur mission et de leur fonctionnement.

L'ESS se différencie également du *social business* anglo-saxon, qui ne remet pas en cause le système économique dominant. Au contraire, l'enjeu consiste à promouvoir l'accès au marché pour les plus pauvres. Si le *social business* a une mission sociale, il ne répond généralement pas aux critères de base de l'ESS qui sont la lucrativité limitée, la gouvernance démocratique et l'autonomie.

En revanche, l'entrepreneuriat social européen se revendique de la filiation ESS. Le réseau européen de chercheurs EMES⁴ (émergence des entreprises sociales) a ainsi défini des critères pour évaluer les acteurs qui déploient une activité marchande, tout en poursuivant une finalité sociétale, et ce quelle que soit leur forme juridique. Ces critères de l'entrepreneuriat social comprennent des indicateurs sur la gouvernance démocratique, l'intérêt collectif et la limitation de la distribution des bénéfices. L'entrepreneuriat social est ainsi proche de la définition de l'ESS telle que développée par APRÈS-GE, pour ce qui est des structures de production de biens et services marchands, avec pour seule restriction que le réseau EMES ne prévoit pas de critères environnementaux.

1.1 Pour dépasser l'approche par forme juridique : les critères de l'ESS à Genève

La définition genevoise de l'ESS ne se limite pas aux structures juridiques «classiques» que sont l'association, la coopérative et la fondation. Parmi celles-ci, pourtant historiquement proches de l'ESS, certaines peuvent en effet poursuivre des buts éloignés de l'ESS. De la même façon, des organismes avec d'autres statuts juridiques, telles que des sociétés anonymes (SA), des sociétés à responsabilité limitée (Sàrl) ou à raison individuelle (RI), peuvent s'inscrire dans les principes de l'ESS.

Afin de dépasser les frontières liées à la forme juridique, APRÈS-GE a adopté une approche basée sur des critères, qui permet d'évaluer, pour chaque organisation, le degré de mise en pratique des valeurs et des principes de l'ESS, quelle que soit sa forme juridique. Cette approche s'inspire en partie d'autres expériences de définition de l'ESS, en particulier des critères développés par le réseau européen EMES⁴ (voir encadré) et par le mouvement français des entrepreneurs sociaux (MOUVES⁵), qui se revendiquent de la filiation ESS.

Fruit d'un long travail participatif, ce processus a débuté avec la définition d'une charte où sont répertoriés les principes et valeurs de l'ESS. L'analyse des pratiques de terrains (notamment dans le cadre des Cafés des bonnes pratiques) et les échanges avec différents acteurs économiques à Genève, dont les Entrepreneurs progressistes, ont ensuite débouché sur l'identification de critères opérationnels.

Un premier groupe de critères⁶ est contraignant. Il porte sur la transparence (transmission des statuts, rapports d'activités, états financiers et rapports de révision des comptes), l'intérêt collectif (contribuer à des intérêts collectifs ou, pour le moins, ne pas produire de biens et services contraires à l'intérêt collectif), l'autonomie décisionnelle (par rapport aux institutions publiques et à l'économie privée lucrative), ainsi

³ Pour plus d'informations : Swaton Sophie (2011).

Une entreprise peut-elle être « sociale » dans une économie de marché ? La question 72, L'Hèbe, Charmey, 96 p.

⁴ www.emes.net

⁵ www.mouves.org

⁶ Des critères de base sur les aspects légaux (notamment liés à la loi sur le travail), l'exercice des activités sur Genève et le fait que les organisations ne peuvent pas être des partis politiques, églises ou syndicats, doivent préalablement être remplis.

que sur la lucrativité limitée (définie par la transparence financière, la distribution des bénéfices et la politique salariale).

Un second groupe réunit des critères évolutifs non contraignants portant sur le respect de l'environnement, la gestion participative et le management social. Pour ceux-ci, des améliorations doivent intervenir dans un délai de deux ans, documentées sur la base d'une auto-évaluation. Pour la liste détaillée des critères, voir p. 62.

Ces critères constituent un outil pour analyser les demandes d'adhésion à la Chambre genevoise de l'ESS, et donnent une direction pour l'évolution des structures déjà membres.

1.2 L'ESS en pratique

Les acteurs et actrices de l'ESS créent de la valeur sociale et environnementale au travers de leurs activités. En voici une illustration à travers quelques exemples d'initiatives.

Rapprocher les producteurs-trices et les consommateurs-trices

Créer un partenariat entre les personnes qui produisent et celles qui consomment permet de garantir des meilleures conditions de production et une plus grande transparence. L'agriculture contractuelle de proximité (ACP), par exemple, établit un lien solidaire entre consommateurs-trices et agriculteurs-trices, sur la base d'un contrat qui garantit l'achat anticipé des produits et à un prix équitable. L'ACP favorise ainsi des circuits courts entre la récolte et la vente, promeut le maintien des terres agricoles à proximité des villes, permettant de réduire les transports, et offre une grande traçabilité des produits.

Sur un modèle similaire d'achat anticipé et de paiement d'un prix juste, les organisations du commerce équitable soutiennent, quant à elles, les producteurs et productrices du Sud. Elles agissent également en faveur d'une sensibilisation de l'opinion publique au Nord dans le sens d'un changement des règles du commerce international. D'autres expériences, comme les coopératives d'habitation, se basent sur la participation active des habitant-e-s au projet de construction, à la gestion collective des immeubles et à la dynamisation des quartiers.

Insérer des personnes par le travail

Plusieurs entreprises de l'ESS œuvrent à l'inclusion des personnes éloignées du marché du travail, qu'elles soient en transition professionnelle, peu qualifiées ou nécessitant une première expérience. Ces entreprises offrent un emploi encadré, parallèlement à un accompagnement, sous forme de formations et de développement de compétences, dans le but d'un retour sur le marché du travail. D'autres acteurs sont spécialisés dans l'insertion de personnes en situation de handicap, au travers d'activités de production adaptées, dans l'objectif de lutter contre leur exclusion sociale. Les activités des entreprises d'insertion sont variées: restauration, blanchisserie, imprimerie, horlogerie, nettoyage de locaux, entretien des espaces publics, garde d'enfants, etc.

Protéger l'environnement

Alors que les entreprises de l'ESS ont été les premières à agir pour la protection de l'environnement, le secteur privé lucratif s'y intéresse maintenant aussi. La récupération, la réparation et la revalorisation contribuent à limiter l'utilisation des ressources naturelles, en prolongeant la durée de vie des objets et en évitant ainsi la production de nouveaux articles. Les acteurs de l'ESS s'attèlent par exemple à la réparation de vélos, de téléphones portables ou à la récupération et revalorisation de meubles, vêtements, articles pour enfants, cartouches d'encre, ainsi qu'au recyclage des déchets. La protection de l'environnement se réalise aussi par la promotion d'une mobilité douce, pour les déplacements professionnels et privés, ainsi que pour le transport des marchandises. Le recours aux énergies renouvelables et aux matières naturelles, notamment pour l'habitat, favorise également une meilleure gestion des ressources. Ces différentes activités sont soutenues par la sensibilisation et l'éducation à l'environnement, notamment auprès des jeunes, afin de contribuer à un changement des comportements.

Aider les personnes dans leurs tâches quotidiennes

Les services aux personnes vulnérables, que ce soit le maintien des personnes âgées à domicile, l'aide aux personnes fragiles, malades ou handicapées (accompagnement, transport, soins médicaux, livraison de repas, de courses) sont principalement assurés par le secteur public et les organisations de l'ESS. Ces dernières proposent également, comme le secteur privé lucratif, des services pour un public plus large, comme la garde d'enfant, l'accompagnement à la naissance, le jardinage, les cours à domicile, le transport, les livraisons, la médecine douce, etc.

Promouvoir la culture et l'expression artistique

La danse, la musique, le théâtre, le cinéma ou encore les arts plastiques et graphiques sont particulièrement promus par les organisations de l'ESS, par le biais de créations de spectacles, lectures, festivals, formations et cours, thérapies, ateliers, création de spectacles, lectures, etc. Ces initiatives valorisent ainsi la culture et l'expression artistique locale, régionale ou d'autres pays, en promouvant la diversité.

Défendre les droits humains et promouvoir la solidarité Nord-Sud

Des organisations de l'ESS, en particulier des associations et des fondations, s'attachent à la défense des droits humains et la coopération avec les pays en développement. Elles sont actives dans de nombreux pays et sur des thématiques diverses, telles que l'éducation, la santé, l'alimentation, l'agriculture, l'environnement, le changement climatique, la microfinance, la gouvernance, les droits des femmes et des enfants, le tourisme, ainsi qu'en Suisse par des activités de sensibilisation et d'information sur les relations Nord-Sud.

2

objectifs et méthodologie

2.1 Les objectifs de l'étude

Cette étude a pour objectif de présenter une photographie de l'économie sociale et solidaire à Genève. Ses résultats mettent en lumière le rôle et le poids de l'ESS dans l'économie genevoise. Ils montrent que l'emploi et la production de biens et services ne reposent pas uniquement sur le secteur privé lucratif et le secteur public, mais également sur un troisième secteur économique, qui place l'humain avant le profit. Ce secteur, qui occupe une place significative à Genève, est composé d'une multitude d'acteurs et d'initiatives dans des domaines très variés. Ce sont ses pratiques et ses spécificités que nous souhaitons rendre visibles par la présente étude.

Par rapport à la première publication des statistiques de l'ESS à Genève en 2010, cette nouvelle édition offre un panorama plus large et plus riche. Elle s'inscrit en effet dans la continuité de la démarche d'APRÈS-GE pour la définition de critères de l'ESS genevoise (voir chapitre 1.1 « Pour dépasser l'approche par forme juridique: les critères de l'ESS à Genève », p. 8).

Les critères de l'ESS ont été traduits dans une grille électronique de près de 80 questions⁷, puis soumis à l'ensemble des membres d'APRÈS-GE dans le courant de l'année 2014. Au total, 208 questionnaires ont été analysés (soit 77% des 270 structures membres d'APRÈS-GE), permettant de récolter des données quantitatives et qualitatives sur de nombreuses thématiques, telles que l'emploi, la responsabilité sociétale et environnementale, la représentation des genres, la limitation de la lucrativité ou encore la gestion participative. Les données récoltées couvrent l'année 2013.

En se basant sur le principe de l'auto-évaluation⁸, APRÈS-GE a choisi une approche fondée sur la confiance, plutôt que sur le contrôle. Au-delà de son objectif d'évaluation, cette grille joue aussi un rôle de sensibilisation des membres quant à l'adéquation de leurs pratiques avec les valeurs et les principes de l'ESS. En remplissant la grille, ils réalisent un état des lieux de leurs pratiques, et entreprennent déjà une réflexion sur l'amélioration de certains points.

Sur la base de ce premier état des lieux, APRÈS-GE pourra accompagner les membres qui le souhaitent pour les aider à faire évoluer certaines de leurs pratiques dans le sens d'une meilleure application des critères. Enfin, les résultats de cette étude permettront d'affiner encore la définition de l'ESS genevoise et d'améliorer les outils pour l'évaluation des critères.

2.2 Méthode d'analyse

Variables utilisées

Pour l'analyse de l'échantillon, quatre variables explicatives ont été identifiées :

- La forme juridique, divisée en six catégories : « Association », « Coopérative », « Fondation », « SA », « Sàrl », « Raison Individuelle ».
- Le domaine d'activité : « Services », « Commerce », « Alimentation », « Enseignement », « Action sociale et santé », « Arts et loisirs », « Activités citoyennes ». Afin de croiser les variables, il a été nécessaire de ne considérer qu'un seul domaine d'activité par organisation (donc, de « forcer » le domaine principal), alors que la plupart des structures de l'échantillon sont actives dans deux domaines. En revanche, la figure 1 (p. 17) présente la vue exhaustive de la répartition des domaines d'activité parmi les membres d'APRÈS-GE.
- La taille de la structure en termes d'emplois équivalent plein temps (EPT), divisée en cinq niveaux : « sans salarié-e », « micro-entreprise : 1 à 9 EPT », « petite entreprise : 10 à 49 EPT », « moyenne entreprise : 50 à 149 EPT » et « grande entreprise : 250 EPT et plus ». Pour les analyses croisées (voir ci-dessous), étant donné que notre échantillon ne comporte qu'une seule structure de plus de 250 EPT, nous avons décidé de regrouper les deux dernières classes, sous « moyenne et grande entreprise : 50 EPT et plus ».
- La taille de la structure en termes de volume de revenus, avec cinq classes : « moins de 100'000 CHF », « 100'000 à 499'999 CHF », « 500'000 à 999'999 CHF », « 1 à 5 millions CHF » et « plus de 5 millions CHF ».

Afin de comparer les variables explicatives entre elles, ainsi qu'avec les autres variables du questionnaire, nous avons opté pour une approche par croisement de variables, qui permet de comprendre la relation entre deux variables. Les

⁷ Les 208 questionnaires ne comportent cependant pas de données sur toutes les questions de la grille. En effet, nous n'avons pas récolté les données lorsque cela ne faisait pas sens, comme par exemple des questions liées à l'emploi pour les structures sans salarié-e. Par ailleurs, nous avons limité le nombre de questions posées aux structures en démarrage (actives depuis moins d'une année), notamment sur les résultats financiers et autres données quantitatives, qui nécessitent au moins une année d'activité.

⁸ Des analyses croisées ont été réalisées, permettant de repérer les potentielles erreurs et de vérifier la validité des données quantitatives. De plus, une partie des résultats du questionnaire a pu être comparée avec les données figurant dans les rapports annuels et les résultats financiers.

résultats de ces analyses sont représentés par des tableaux croisés ou tableaux de contingence, où les modalités de la variable explicative sont croisées avec les modalités de la variable à expliquer.

Limites de l'analyse croisée et test de significativité du CHI-2

Afin de vérifier la fiabilité des analyses croisées, un test d'indépendance entre les variables peut être réalisé. Le test le plus couramment utilisé avec les tableaux de contingence est le test du CHI-2. Ce test est à la fois très robuste et très contraignant pour qu'il soit valide et que son résultat soit statistiquement significatif. La composition de notre échantillon, de par la distribution des données dans certaines variables (notamment la forme juridique et le domaine d'activité), implique que des modalités sont peu ou pas représentées, ce qui ne permet pas de valider le test. Ce sont en particulier les SA, pour les formes juridiques, et les domaines commerce et production/vente d'aliments, pour lesquels la représentativité est faible.

Les analyses croisées sur notre échantillon peuvent ainsi décrire l'échantillon et montrer des tendances, mais elles ne permettent pas un jugement de corrélation statistiquement significatif entre les variables.

Analyse des correspondances multiples et l'analyse en composantes principales

L'analyse des correspondances multiples (ACM) et l'analyse en composantes principales (ACP) permettent de dépasser l'approche de croisement de variables une par une. Ces analyses permettent de visualiser sur un seul plan les différentes modalités des variables sélectionnées et de faire des rapprochements entre elles (c'est-à-dire étudier leur corrélation). L'ACM mesure des variables qualitatives, alors que l'ACP traite des variables quantitatives.

3

principales caractéristiques de l'ess genevoise

Ce chapitre offre un panorama de l'échantillon sur lequel cette étude s'est basée, représentatif des 270 structures membres d'APRÈS-GE. Il présente ainsi les caractéristiques de l'ESS genevoise quant aux domaines d'activité, aux formes juridiques et à la taille des établissements.

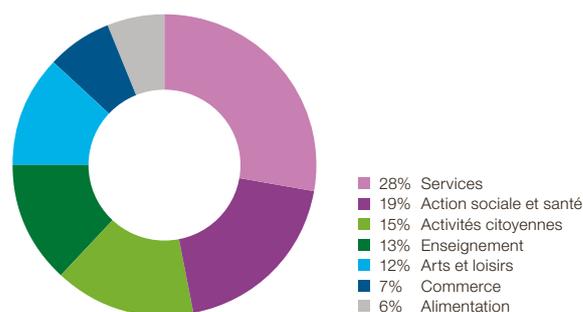
3.1 Les domaines d'activité

Les organisations de l'ESS sont actives dans des domaines très variés. Contrairement à certaines idées reçues, elles ne se cantonnent pas aux marchés délaissés par l'économie privée lucrative. Leur diversité prouve justement qu'une alternative à l'économie privée lucrative existe dans presque toutes les activités économiques.

Depuis 2010, la représentativité des domaines d'activité est restée relativement stable. Les services (mobilité, imprimerie, graphisme, maintenance d'espaces verts ou de locaux, services informatiques, plomberie, architecture, services juridiques, comptabilité, assurances, blanchisserie, médias, etc.) constituent le secteur d'activité le plus représenté en termes de nombre d'organisations, avec 28% des activités. Les activités les moins représentées sont le commerce (vente d'articles artisanaux, vêtements, informatique, électronique, livres, musique) avec 7% des activités, et l'alimentation (agriculture, production et distribution d'aliments et restauration), avec 6%.

Près de la moitié des organisations déclarent avoir plusieurs types d'activités, et ce en moyenne dans deux domaines. C'est en particulier le cas pour les entreprises spécialisées dans l'insertion professionnelle qui produisent différents biens et services destinés à financer en partie les activités d'insertion. On trouve également des structures actives dans le domaine des services avec un fort rôle social et citoyen. Par exemple, une entreprise de comptabilité qui accueille des personnes en vue de leur insertion professionnelle, une coopérative informatique qui milite pour la décroissance et les logiciels libres, une exploitation agricole qui organise des formations en permaculture et promeut une agriculture locale et respectueuse de l'environnement, ou encore un restaurant qui propose des expositions d'art et la vente de livres de deuxième main. Cette richesse de domaines est une caractéristique propre de l'ESS : une économie qui par définition intègre des considérations d'ordre social, environnemental et citoyen dans ses activités.

Figure 1
Représentation des domaines d'activité
parmi les membres d'APRÈS-GE



Services

Communication et événements, graphisme, imprimerie, services administratifs, services informatiques et électroniques, services juridiques, services financiers et comptables, assurances, services textiles (buanderie, blanchisserie), soins esthétiques, transport, livraisons, déménagement, gestion des déchets et récupération, construction, immobilier, logement, jardinage, espaces verts, maintenance de locaux, nettoyage, plomberie, électricité, urbanisme, architecture, décoration, médias, presse, édition.

Action sociale et santé

Services sociaux, entreprises de placement, entreprises d'insertion, services médicaux, services médico-sociaux, services paramédicaux, médecine douce.

Activités citoyennes

Activités politiques militantes, défense des droits humains, coopération au développement, solidarité Nord-Sud.

Enseignement

Crèches, formation, enseignement.

Arts et loisirs

Activités culturelles, activités artistiques, bibliothèques, musées, loisirs, sports.

Commerce

Agences de voyage, vente d'articles artisanaux, habillement (couture, vente), vente d'informatique et d'électronique, vente de livres et musique, commerce d'objets divers.

Alimentation

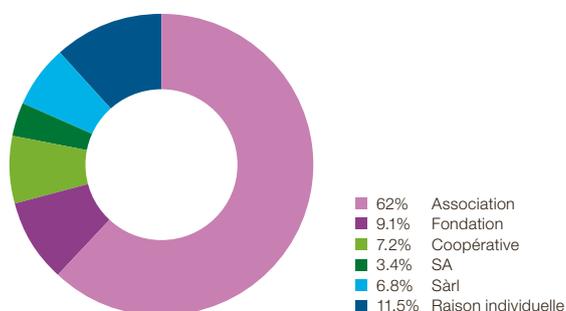
Agriculture, restauration, production et distribution alimentaire.

3.2 Les formes juridiques⁹

La forme associative est la plus répandue au sein de l'échantillon; elle concerne 62% des structures. Les fondations et les coopératives occupent une part modeste (respectivement 7.2% et 9.1%).

Nous relevons que les formes juridiques habituellement associées au secteur privé lucratif, soit les sociétés anonymes (SA), les sociétés à responsabilité limitée (Sàrl), ainsi que les raisons individuelles (RI) ont un poids croissant au sein de l'ESS, représentant 22% des structures en 2014, alors qu'elles en constituaient seulement 15% en 2010. Plus précisément, le poids des SA et Sàrl a pratiquement doublé depuis 2010, passant de 5.6% à 10.2% en 2014. Ceci s'explique par l'approche par critères développée par APRÈS-GE depuis 2010 qui, en dépassant une définition de l'ESS basée uniquement sur la forme juridique, a pu accueillir des membres avec d'autres statuts juridiques.

Figure 2
Formes juridiques des organisations membres d'APRÈS-GE



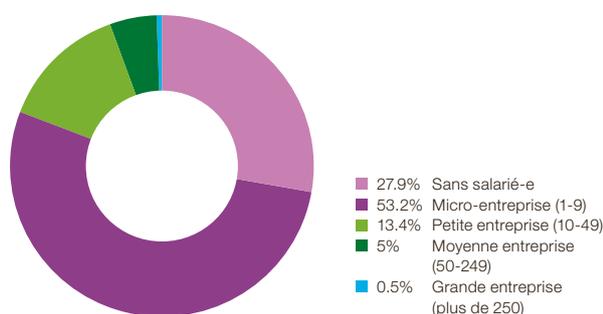
3.3 La taille des entreprises en termes d'effectif

L'ESS genevoise est composée à plus de 70% de petites et moyennes entreprises (PME), qui comptent entre 1 et 249 salarié-e-s. Plus précisément, ce sont les micro-entreprises de 1 à 9 salarié-e-s équivalent plein temps (EPT) qui sont les plus représentées (53%), suivies des petites entreprises de 10 à 40 salarié-e-s EPT (13%).

Seule une structure de l'échantillon appartient à la catégorie grande entreprise (plus de 250 salarié-e-s EPT). Quatre ont des effectifs de plus de 150 salarié-e-s. Ces cinq structures sont toutes des fondations actives dans le domaine de l'action sociale et santé. Pour ce qui est des micro-entreprises, la majorité des Sàrl (92%) et, dans une moindre mesure, des associations (57%) entrent dans cette catégorie.

28% des organisations de l'échantillon n'ont pas de salarié-e (56 structures). Parmi celles-ci, 16% sont des structures en démarrage et 30% des entrepreneurs-euses indépendant-e-s (RI). La part restante, soit plus de la moitié des organisations sans salarié-e, repose uniquement sur le bénévolat, ce qui atteste l'importance de l'engagement bénévole dans l'ESS genevoise (pour plus de détails sur le bénévolat, voir p. 31).

Figure 3
Répartition des structures en termes de nombre de salarié-e-s (EPT)



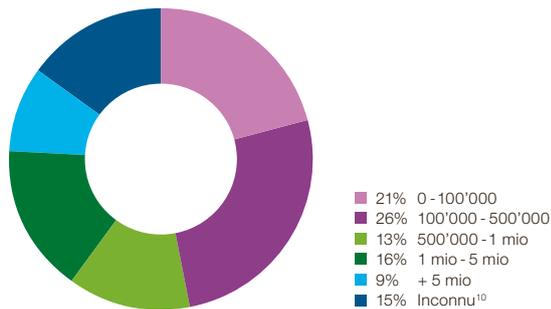
⁹ Pour une définition des différentes formes juridiques, voir « Terminologies utilisées », p. 66.

3.4 La taille des entreprises en termes de volume financier

Le volume financier de l'ensemble des structures membres d'APRÈS-GE s'élève à 380 millions de CHF. Le revenu annuel médian se situe à 430'000 CHF, avec un maximum de près de 50 millions (4 structures ont des revenus de plus de 20 millions).

Une majorité des organisations (60%) affiche des revenus annuels de moins d'un million de CHF et près d'une structure sur 10 a des revenus de plus de 5 millions.

Figure 4
Répartition des structures selon la taille du revenu annuel (en CHF)



3.5 Profil de l'échantillon

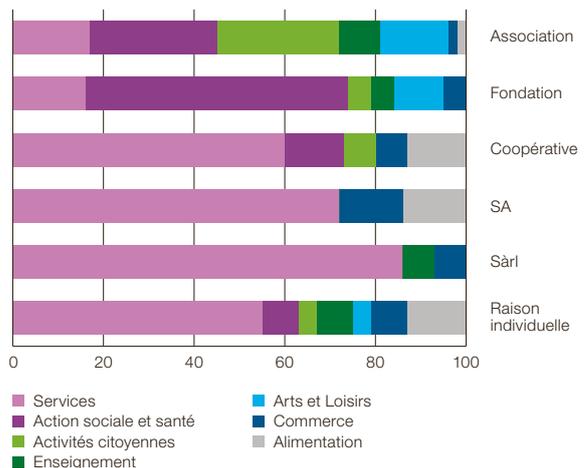
Afin de distinguer les principales tendances de l'échantillon, nous avons effectué une analyse conjointe des quatre principales variables, que sont la forme juridique, le domaine d'activité principal, le nombre de salarié-e-s EPT et le volume des revenus annuels¹¹.

Cette analyse montre tout d'abord une proximité entre la forme associative et les domaines « arts et loisirs », « activités citoyennes » et « enseignement » : les deux premiers sont même investis à 90% et plus par des associations. Ce groupe se caractérise également par une grande diversité en termes de nombre de salarié-e-s et de taille de revenus.

On note par ailleurs une forte proximité entre les fondations et les grandes entreprises (plus de 50 salarié-e-s EPT). Ce groupe s'oriente plutôt vers le domaine social : près de 60% des fondations sont actives dans ce domaine.

Enfin, une troisième grande tendance est le regroupement des structures en coopérative, SA, Sàrl et RI autour des domaines « services », « commerce » et « alimentation ».

Figure 5
Domaine d'activité selon la forme juridique

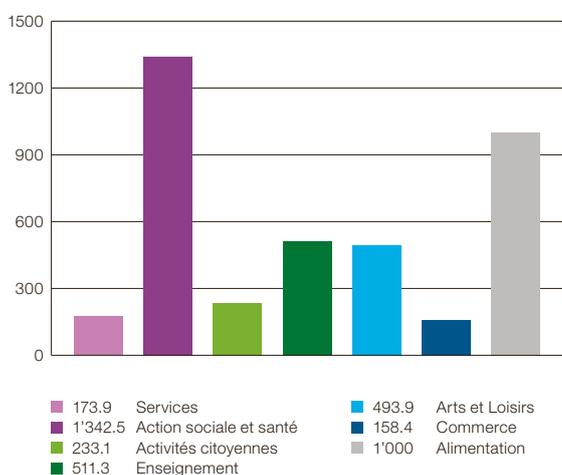


¹⁰ Pour une question de lisibilité, nous avons regroupé sous « revenus inconnus » les données qui n'ont pas été récoltées (c'est le cas pour 11 structures en démarrage, à qui la question n'a pas été posée) et 20 structures qui n'ont pas encore répondu à cette question.

¹¹ La méthode utilisée, soit l'analyse des correspondances multiples (ACM), est décrite dans le chapitre 2.2 « Méthode d'analyse », p. 13.

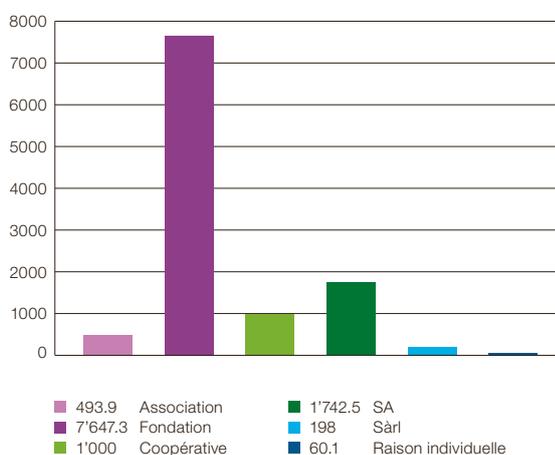
Si on s'attache plus précisément au volume financier à disposition dans les différents domaines d'activité, l'action sociale et santé présente les revenus annuels médians les plus élevés avec 1.3 million CHF, suivie par le secteur alimentaire (1 million CHF). Le commerce, les services, ainsi que les activités citoyennes sont les domaines qui comptent avec les revenus annuels médians les plus bas : entre 160'000 et 230'000 CHF.

Figure 6
Revenu annuel médian selon le domaine d'activité
(en millier de CHF)



Concernant les volumes financiers des formes juridiques, les fondations se détachent nettement, avec un revenu médian de 7.6 millions de CHF, suivies des SA (1.7 million de CHF) et les coopératives (1 million de CHF). Les RI et les Sàrl se trouvent à l'autre extrémité, avec un revenu médian de respectivement 60'000 et 200'000 CHF.

Figure 7
Revenu annuel médian selon la forme juridique
(en millier de CHF)



Qui sont les SA, Sàrl et Raisons individuelles de l'ESS genevoise?

Les SA, Sàrl et Raisons individuelles (RI) représentent plus de 20% des membres d'APRÈS-GE. Elles sont principalement actives dans les services (à près de 70%), mais parallèlement à leur activité principale, intègrent des considérations d'ordre social, environnemental et citoyen. Ainsi, une Sàrl spécialisée dans la comptabilité fera aussi de l'insertion professionnelle, une agence de voyage s'engagera pour un tourisme équitable, respectueux des populations locales et de l'environnement, une banque investira dans des projets sociaux ou environnementaux, et publiera dans un souci de transparence la liste complète des crédits octroyés (avec le nom des bénéficiaires, le montant et la destination des fonds), etc.

Les Sàrl sont majoritairement des petites entreprises (7 salarié-e-s EPT en moyenne) avec des revenus annuels médians de 200'000 CHF.

Les SA sont des structures plutôt grandes au sein de l'ESS genevoise, avec un revenu médian estimé à 1.7 million CHF et un effectif moyen d'environ 19 salarié-e-s EPT.

Les RI, quant à elles, tendent à disposer des plus petits volumes financiers de l'échantillon (avec une médiane à 60'000 CHF), et de très peu, voire pas, de salarié-e-s¹².

La présence au sein d'APRÈS-GE d'entreprises avec des formes juridiques historiquement proches de l'économie classique témoigne de la possibilité de développer des activités économiques sans prioriser la maximisation du profit.

¹² Rappelons que les RI sont souvent portées par une seule personne inscrite comme indépendante.

4

l'emploi

Sur les plus de 150 structures de l'échantillon qui ont des salarié-e-s, on compte un total de près de 5'000 personnes salariées (2'800 EPT). L'emploi dans l'ESS se caractérise surtout par une grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, permettant de partager l'emploi et de concilier travail et vie privée. Concernant la politique salariale, on assiste à des écarts salariaux très faibles: en moyenne, le plus haut salaire est seulement 1.7 fois plus élevé que le plus bas salaire au sein de la même structure. Par ailleurs, on estime un nombre total de 12'3000 bénévoles.

4.1 En chiffres

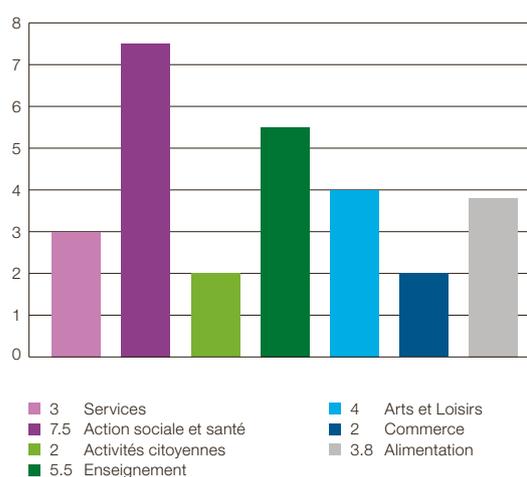
L'ensemble des structures ayant répondu à notre questionnaire (152 structures avec des employés) salarient 4'908 personnes pour un total de 2'780 EPT. Elles emploient en moyenne 34 personnes (19 EPT). La médiane se situe, quant à elle, à 7 salarié-e-s (4 EPT). Le domaine « action sociale et santé », très demandeur en personnel, regroupe les plus grandes organisations de l'échantillon en termes d'effectif: le nombre médian de salarié-e-s y est de 7.5 EPT. Suit l'enseignement, avec une médiane de 5.5 EPT. A l'opposé, les activités citoyennes et les activités commerciales sont menées par des petites organisations; le nombre médian de salarié-e-s y est de 2 EPT.

Le poids de l'ESS selon l'approche par forme juridique

En se basant sur l'approche par forme juridique (approche française de l'ESS), qui intègre toutes les organisations aux statuts historiquement proches de l'économie sociale, on peut donner une estimation quantitative du poids de l'ESS dans l'économie genevoise. L'Observatoire ESSpace¹³ a ainsi récolté des données sur l'ensemble des associations, fondations et coopératives du Canton de Genève. En ne considérant que la forme juridique, cette étude comprend également des données sur des organisations qui se sont éloignées de l'ESS. Mais nous faisons l'hypothèse que cela est compensé par le fait qu'elle exclut parallèlement toute une série de structures en SA, Sàrl et RI qui adhèrent pourtant aux valeurs de l'ESS.

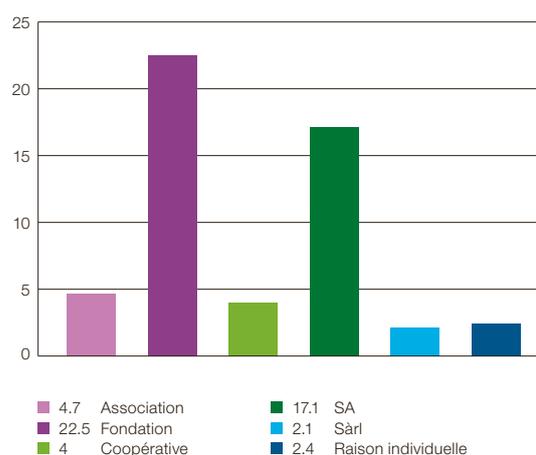
Selon cette étude, l'ESS totaliserait 35'200 emplois (correspondant à 27'000 EPT), soit 11% du total des emplois salariés du Canton de Genève¹⁴, répartis sur 2'300 établissements. Pour la seule ville de Genève, l'ESS concentrerait 18'068 emplois, soit près de la moitié des emplois de l'ESS au niveau du canton (correspondant à 13'767 EPT), et 60% des établissements ESS du canton (1'332 établissements).

Figure 8
Nombre de salarié-e-s (EPT) médian selon le domaine d'activité



L'effectif varie encore plus fortement selon la forme juridique. Alors que le nombre de salarié-e-s EPT médian est de 22.5 EPT dans les fondations et de 17.1 dans les SA, il est d'environ 4 EPT dans les associations et les coopératives, et de 2 EPT dans les Sàrl et les RI.

Figure 9
Nombre de salarié-e-s (EPT) médian selon la forme juridique



¹³ Le projet de diagnostic transfrontalier ESSpace, financé par les fonds Interreg, réunit quatre Chambres de l'ESS, Franche-Comté, Rhône-Alpes, Vaud et Genève.

¹⁴ Pour la comparaison, en France, l'ESS emploie 10.3% des effectifs. Source: Observatoire national de l'ESS-CNCRES dans l'Atlas commenté de l'économie sociale et solidaires 2014.

4.2 La qualité de l'emploi

4.2.1 Le taux de travail

Le temps partiel est largement répandu au sein de l'ESS: le taux de travail moyen se situe à 61%, soit 24 points plus bas que la moyenne générale pour le canton de Genève, tous secteurs confondus, qui se situe à 85%¹⁵.

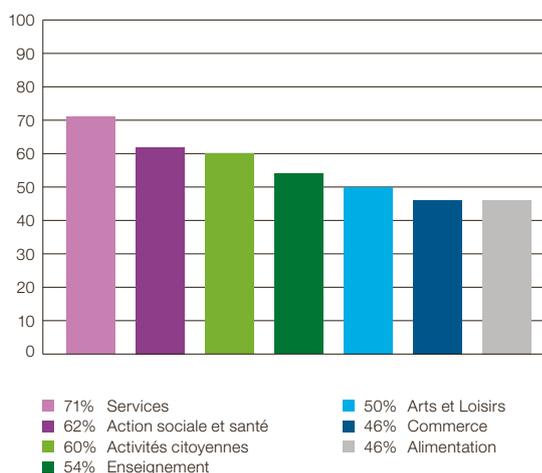
La prépondérance du temps partiel au sein de l'ESS permet un réel partage du travail et donc de créer plus d'emplois, selon la formule «travailler moins pour travailler tous». En effet, si l'on considère uniquement les salarié-e-s qui travaillent à 60% et plus (soit un taux qui ne doit pas forcément être compensé par d'autres emplois), on arrive à un total de 3'081 employé-e-s, qui assurent 2'307 postes EPT. Si ces 3'081 personnes étaient engagé-e-s à 100%, on compterait 774 personnes salariées en moins.

Le temps partiel est revendiqué comme une bonne pratique au sein de l'ESS. En plus du partage de l'emploi, il facilite également l'aménagement d'espaces d'épanouissement en-dehors du travail (vie de famille, engagement citoyen, etc.). 90% des entreprises de l'ESS offrent la possibilité à leurs employé-e-s de travailler à temps partiel ou avec des horaires flexibles. Pour une grande part des emplois, il n'est pas vécu comme forcé ou précaire puisque les conditions de travail dans l'ESS, notamment les prestations sociales (voir p.25), y sont supérieures à la moyenne, mais bien comme un temps choisi.

Les formes juridiques historiquement plus proches de l'économie privée lucrative, soit les SA et les Sàrl, présentent les taux de travail moyens les plus élevés. Néanmoins, ceux-ci restent encore inférieurs de près de dix points des moyennes des secteurs public et privé lucratif. Le temps partiel semble donc se confirmer comme l'une des caractéristiques de l'ESS genevoise.

Concernant les domaines d'activité, les taux les plus élevés se trouvent dans les services, l'action sociale et santé, et les activités citoyennes. Parmi les domaines qui présentent les taux les plus bas, on trouve principalement le commerce, les arts et loisirs (domaine qui comprend entre autres les intermittents du spectacle) et le secteur alimentaire. Dans ce dernier secteur, et plus particulièrement dans l'agriculture, les taux bas s'expliquent par l'emploi d'un personnel nécessairement saisonnier. Il est par ailleurs intéressant de relever que plus la structure est grande, plus le taux de travail est important: 77% en moyenne pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s EPT, contre 58% pour les micro-entreprises (1-9 salarié-e-s EPT).

Figure 10
Taux de travail moyen selon le domaine d'activité



4.2.2 Durée de contrat

L'ESS offre de l'emploi relativement stable: 77% des salarié-e-s ont un contrat à durée indéterminée (CDI). Cette moyenne se trouve néanmoins de onze points en-dessous de la moyenne générale pour l'ensemble des salarié-e-s du canton de Genève, où 88% des salarié-e-s sont au bénéfice d'un CDI¹⁶.

Relevons cependant que la moitié des entreprises de l'échantillon emploie uniquement des CDI (et ne font donc pas recours à des CDD). Par ailleurs, on constate que les structures ayant la plus grande proportion de CDD sont aussi celles où le taux de travail moyen est le plus bas. De plus, le bas salaire moyen dans ces structures tend à être supérieur à la moyenne. Ce qui nous permet de faire l'hypothèse que les CDD parmi les membres d'APRÈS-GE sont aussi liés à des missions à court terme avec des rémunérations de qualité¹⁷.

Les variables «durée des contrats» et «taux de travail» sont fortement corrélées: dans les domaines d'activité où les taux d'emploi sont les plus hauts, on trouve aussi les plus

¹⁵ Enquête: Statistique structurelle des entreprises, résultats provisoires 2012 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/02/blank/data.html>

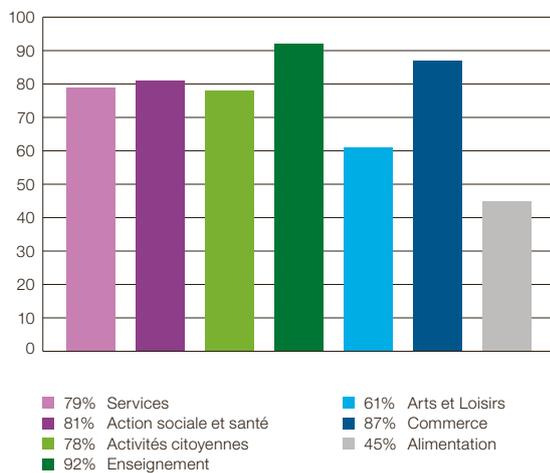
¹⁶ OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA), données pour le canton de Genève, 2013.

¹⁷ Selon une analyse par ACP sur les trois variables «CDI/CDD», «taux de travail» et «salaire annuel le plus bas».

forts taux de CDI¹⁸. C'est en particulier le cas pour l'enseignement qui affiche un taux de 92% de CDI. Les plus bas taux de CDI sont observés dans les domaines où le travail saisonnier et intermittent sont inévitablement répandus, soit l'alimentation (en particulier l'agriculture) et les arts et loisirs.

De même, plus l'entreprise compte de salarié-e-s, plus le taux de CDI est élevé¹⁹. Ainsi, les structures avec plus de 50 salarié-e-s EPT affichent un taux de 94% de CDI, contre environ 75% dans les structures de moins de 50 salarié-e-s.

Figure 11
Taux moyen de CDI selon le domaine d'activité



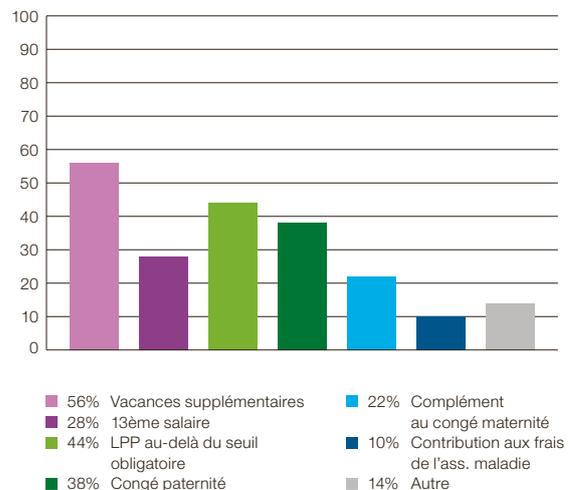
4.2.3 Les prestations sociales

Plus de 80% des entreprises de l'ESS offrent des prestations sociales supérieures au minimum légal, en particulier en termes de vacances supplémentaires, de contribution à la prévoyance professionnelle (LPP) et de congé paternité, mais aussi de 13ème salaire. En moyenne, les organisations cumulent deux prestations supérieures au minimum légal. Plus précisément, les différentes prestations sociales sont octroyées de la manière suivante :

- > 56% des structures accordent des vacances supplémentaires. La plupart d'entre elles (60%) offrent 5 semaines, et une sur quatre, 6 semaines (dont la moitié à partir d'une limite d'âge ou d'ancienneté), jusqu'à un maximum de 8 semaines.
- > 44% des organisations contribuent à la LPP au-delà du seuil obligatoire. Les contributions les plus fréquentes étant une prise en charge de l'employeur de plus de 50% des cotisations (généralement, de 60% à 67%), ainsi que la cotisation dès le premier franc. Certaines structures vont jusqu'à prendre en charge la totalité.

- > 38% des organisations accordent un congé paternité, qui va de trois jours à deux mois - le plus fréquent étant un congé de deux semaines. Certaines entreprises facilitent une baisse du temps de travail suite à l'arrivée d'un enfant.
- > 28% des entreprises offrent un 13ème salaire
- > 22% des organisations complètent le congé maternité légal, notamment en couvrant 100% du salaire. Les prestations du congé maternité peuvent aussi prendre la forme de semaines de congé supplémentaires, en général de 4 semaines additionnelles (liées ou non à l'allaitement selon les structures).
- > 10% des structures contribuent aux frais de l'assurance maladie de leurs salarié-e-s.
- > Dans la catégorie «Autre» (plébiscitée par 14% des organisations), on trouve notamment le financement total ou partiel de l'assurance perte de gain maladie, la prise en charge de l'assurance accident non-professionnelle pour les personnes qui travaillent moins de 8h/semaine (obligatoire dès qu'une personne est employée plus de 8 heures/semaine), la couverture à 100% du congé maladie, une allocation familiale complémentaire, des congés supplémentaires en cas de décès de proche ou de déménagement, l'indexation des salaires, la possibilité de prendre des congés sans salaire et la contribution aux frais de transport public.

Figure 12
Type de prestations sociales supérieures au minimum légal octroyées par les membres d'APRÈS-GE

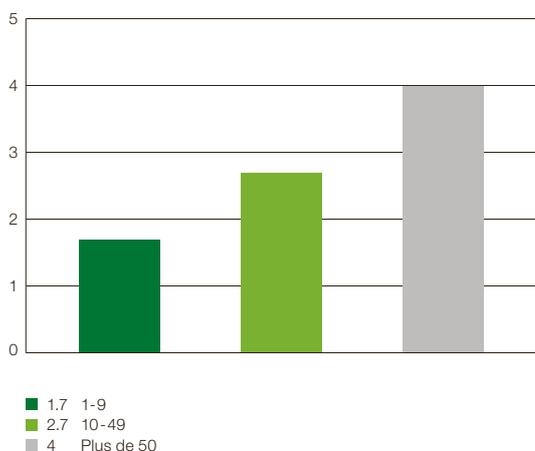


¹⁸ Résultat obtenu par une analyse ACM.

¹⁹ Résultat obtenu par une analyse ACM.

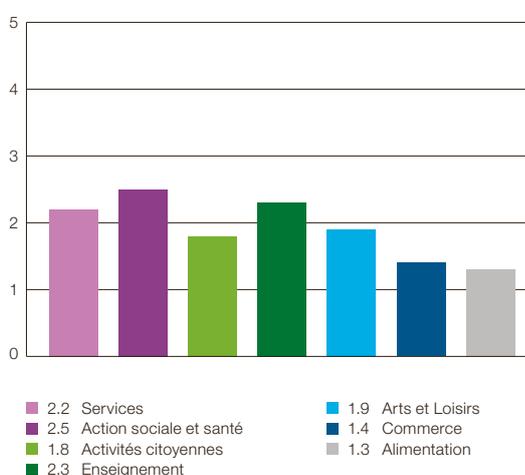
L'octroi de prestations sociales supérieures au minimum légal est fortement dépendant de la taille de l'organisation. En effet, plus une entreprise compte de salarié-e-s, plus nombreuses sont les prestations octroyées²⁰: les entreprises de plus de 50 salarié-e-s EPT accordent en moyenne quatre prestations sociales supérieures au minimum légal, contre 1.7 pour les micro-structures. Cela se retrouve également dans la taille du revenu. Plus le revenu annuel est élevé, plus le nombre de prestations additionnelles est grand. Les entreprises avec des revenus annuels de plus de 5 millions CHF octroient en moyenne 3 prestations sociales complémentaires, alors que la moyenne pour les entreprises avec un revenu entre 100'000 et 500'000 CHF se trouve à 1 prestation.

Figure 13
Nombre moyen de prestations sociales supérieures au minimum légal selon le nombre de salarié-e-s (EPT)



L'octroi de prestations sociales varie également selon le domaine d'activité. C'est en particulier dans les domaines de l'action sociale et santé, l'enseignement et les services qu'on trouve le plus de prestations supérieures au minimum légal. L'alimentation et le commerce sont les domaines qui octroient le moins des prestations sociales.

Figure 14
Nombre moyen de prestations sociales supérieures au minimum légal selon le domaine d'activité



Si une majorité d'entreprises de l'ESS aménagent des conditions de travail supérieures au minimum légal, elles sont peu nombreuses (seulement 20%) à adhérer à des conventions collectives de travail (CCT). Cela peut s'expliquer par l'inexistence de CCT dans leur branche d'activité, mais surtout par le fait que la plupart des membres d'APRÈS-GE comptent déjà avec des prestations sociales élevées et ne retireraient pas forcément un avantage à adhérer à une CCT. Parmi les structures sans CCT, près de la moitié (48%) ont un règlement interne.

²⁰ Résultat obtenu par une analyse ACM

4.3 La politique salariale

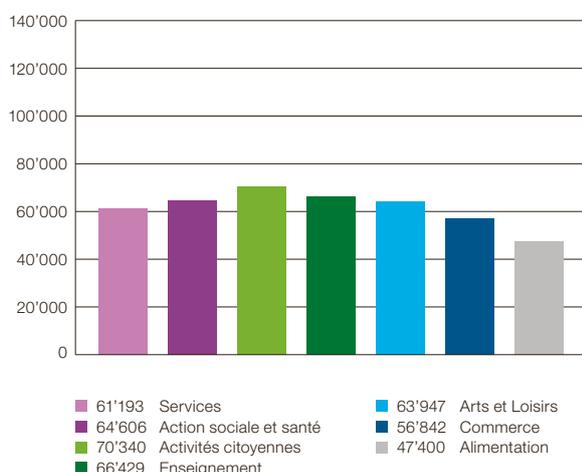
4.3.1 Les salaires les plus bas

Le salaire brut moyen le plus bas dans les organisations de l'ESS se situe à 63'375 CHF annuel, soit 5'281 CHF mensuel²¹. Pour comparaison, dans le canton de Genève, tous secteurs économiques compris, le seuil relatif du bas salaire a été fixé à 4'517 CHF/mois en 2010, soit 2/3 du salaire médian²². 18.2% de l'ensemble des salaires du territoire se situaient en dessous de ce seuil.

Plus de 80% des structures membres d'APRÈS-GE octroient des salaires bruts supérieurs à 4'000 CHF, tel que revendiqué par la récente initiative populaire fédérale. Parmi les 12 entreprises qui ont déclaré des salaires inférieurs à ce seuil, la moitié est constituée de micro-entreprises (pour une part en démarrage) qui fonctionnent uniquement avec la ou le propriétaire de l'entreprise ou avec des salarié-e-s associé-e-s, et qui sont dotées de peu de moyens financiers. Pour l'autre moitié, il s'agit de structures qui, tout en pratiquant un salaire inférieur à 4'000 CHF, ont des salaires supérieurs à la CCT ou à la pratique dans leur branche. Relevons par ailleurs que deux start-up, qui se trouvaient dans ce cas de figure au moment de leur réponse au questionnaire, ont depuis relevé les salaires minima au-delà de 4'000 CHF/mois.

Concernant les domaines d'activité, seul le secteur alimentaire affiche un résultat en-dessous de 4'000 CHF mensuel, avec une moyenne du salaire le plus bas à 3'950 CHF/mois. Suit le commerce avec une moyenne de 4'737 CHF/mois.

Figure 15
Salaire annuel brut moyen le plus bas selon le domaine d'activité (en CHF)

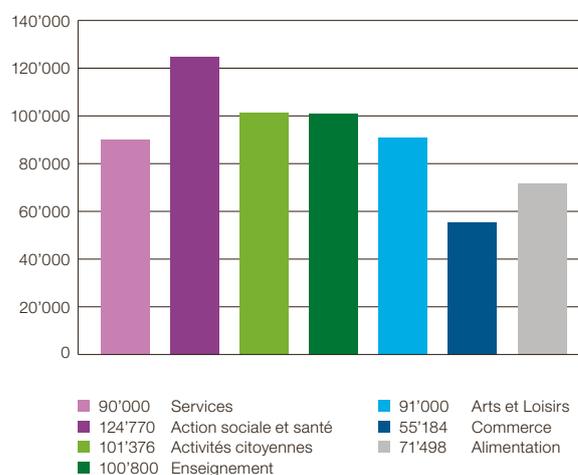


4.3.2 Les salaires les plus hauts

Les salaires bruts les plus hauts se situent en moyenne à 103'553 CHF par an, soit 8'629 CHF par mois. Pour comparaison, en 2010, 10% des salaires les plus élevés dans le canton de Genève se situaient à 14'417 CHF/mois et au-delà. Seules deux structures de l'échantillon affichent des salaires annuels de plus de 200'000 CHF. Aucune ne dépasse la limite de plafonnement des salaires de 250'000 CHF/an, telle que définie par les critères d'APRÈS-GE.

Les plus hauts salaires se trouvent dans l'action sociale et santé (9'991 CHF/mois), suivi de l'enseignement (8'959 CHF/mois). Concernant la forme juridique, ce sont les fondations (10'578 CHF/mois), suivies par les SA (9'835 CHF/mois) qui offrent les salaires les plus élevés. Relevons par ailleurs que plus la taille de l'entreprise est importante (en effectif et en volume financier), plus les hauts salaires sont élevés.

Figure 16
Salaire annuel brut moyen le plus haut selon le domaine d'activité (en CHF)



Cette première analyse, confirmée par le chapitre 4.3.3 sur l'écart salarial, montre que la différence entre les plus hauts et les plus bas salaires est plus faible dans l'ESS que dans l'économie privée lucrative, principalement à cause de tranches de salaires des catégories élevées qui restent bien moindres que celles du privé.

²¹ Salaire annuel brut équivalent plein temps le plus bas dans chaque structure, ne tenant pas compte des stagiaires, personnes en formation et emplois d'insertion.

²² Données de 2010, OCSTAT, www.ge.ch/statistique/domaines/03/03_04/tableaux.asp

4.3.3 L'écart moyen des salaires

L'écart moyen des salaires est la moyenne des ratios entre le plus grand et le plus petit salaire pour chaque structure de l'échantillon. Les entreprises de l'ESS présentent des écarts salariaux faibles: en moyenne, le plus haut salaire est 1.7 fois plus élevé que le plus bas salaire de la même structure.

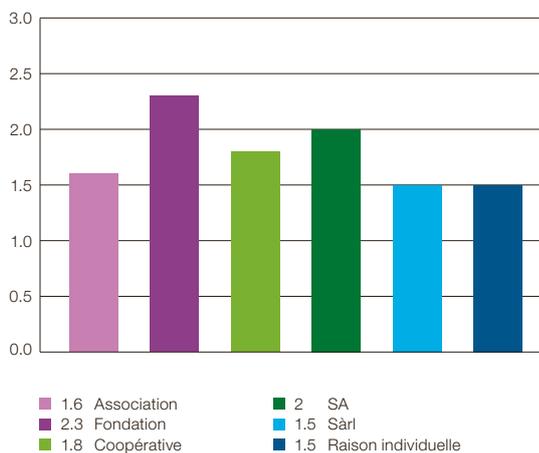
La comparaison avec les secteurs public et privé lucratif est peu aisée, du fait que les données sur l'écart salarial ne sont pas collectées pour chaque entreprise, mais que le calcul est fait sur l'ensemble des salaires genevois. A titre indicatif donc, l'écart moyen entre le premier décile fixé à 4'132 CHF/mois (10% des salaires se trouvant en-dessous de celui-ci) et le neuvième décile à 14'417 CHF/mois (90% des salaires se trouvant en-dessous) était de 3.5 pour le canton de Genève en 2010, tous secteurs confondus²³. Ce qui représente deux fois plus que dans notre échantillon.

Notons que l'écart salarial le plus grand observé parmi les membres d'APRÈS-GE est de 4.5, soit en-dessous du taux de 5 fixé dans les critères. On relèvera par ailleurs que 18% des entreprises de l'ESS ont adopté une politique de salaire unique. Pour ces structures, le salaire moyen est de 5'521 CHF.

Pour ce qui concerne plus précisément les différents domaines d'activités, l'écart salarial varie peu, avec cependant un maximum observé dans l'action sociale et santé (1.9) et un minimum dans le commerce (1.0).

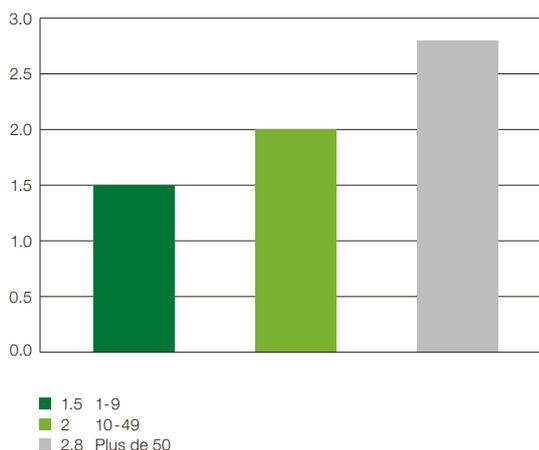
L'écart salarial varie un peu plus nettement selon la forme juridique, mais reste modeste. Ainsi, les fondations et les SA sont les seules formes juridiques qui présentent un écart supérieur à 2.

Figure 17
Ecart salarial moyen selon la forme juridique



Il semblerait que ce soit en fonction de la taille de l'entreprise que l'écart salarial varie le plus: alors que les micro-entreprises affichent un écart salarial moyen de 1.5, il est de 2.8 dans les entreprises avec plus de 50 EPT.

Figure 18
Ecart salarial moyen selon le nombre de salarié-e-s (EPT)



²³ OCSTAT, http://www.ge.ch/statistique/domaines/03/03_04/tableaux.asp

4.3.4 Les critères pour déterminer le salaire

Les critères utilisés pour fixer la rémunération des employé-e-s sont multiples, et concernent, pour notre échantillon en particulier le niveau de qualification et la position hiérarchique. L'ancienneté dans la structure joue aussi un rôle, mais moins décisif. Enfin, la performance (c'est-à-dire l'atteinte des objectifs définis dans le cahier des charges), comme la situation familiale constituent en revanche des critères marginaux. Dès lors, les critères pour déterminer les salaires et l'octroi de primes sont assez éloignés de ce qui prévaut dans le secteur privé lucratif, où la performance joue un rôle plus marqué, ainsi que les primes/bonus, et dans le secteur public, où l'ancienneté est comparativement plus valorisée.

En outre, la plupart des organisations (72%) n'octroie pas de prime en fin d'année. Pour celles qui en distribuent, 63% le font de manière collective (soit sous forme de primes uniformes, soit proportionnelles au taux de travail ou au salaire) et non en fonction de critères individuels.

4.4 La formation continue

Plus de la moitié (55%) des entreprises de l'échantillon a mis en place une politique de formation continue pour son personnel. On assiste cependant à d'importantes variations entre les domaines d'activités. Les domaines les mieux lotis en termes de formation continue sont l'enseignement, où 90% des organisations ont des politiques de formation continue, et l'action sociale et santé avec 71%. Seules 14% des entreprises dans le domaine alimentaire ont une politique en la matière. Cela peut s'expliquer par des ressources limitées, mais surtout par des besoins moins avérés.

Figure 19
La politique de formation continue parmi les membres d'APRÈS-GE

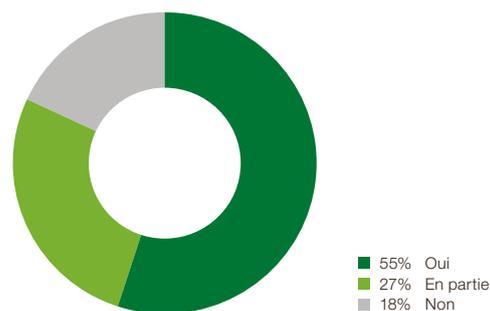
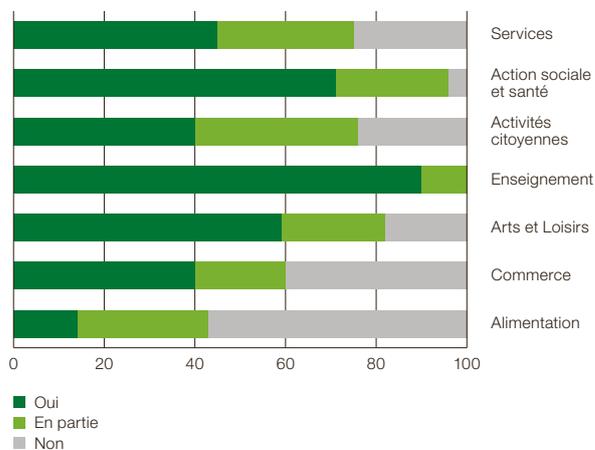


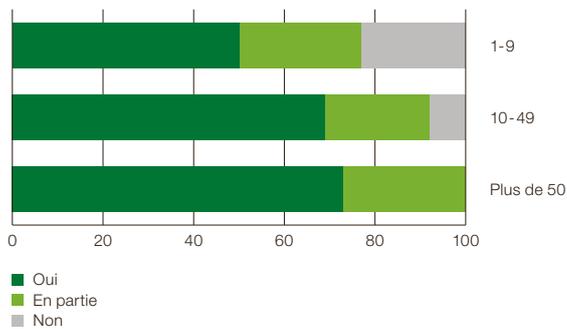
Figure 20
La politique de formation continue selon le domaine d'activité



De manière générale, le fait d'avoir ou non une politique de formation continue est fortement lié au nombre de salarié-e-s d'une structure. Ainsi, environ 70% des entreprises avec 10 salarié-e-s EPT et plus ont une politique de formation continue, contre moins de 50% des micro-entreprises (1-9 salarié-e-s EPT).

Relevons que plusieurs structures, alors qu'elles n'ont pas forcément mis en place une politique en la matière, mènent tout de même des activités de formation continue.

Figure 21
La politique de formation continue selon le nombre de salarié-e-s (EPT)



Les pratiques de l'ESS dans la formation continue

En général, la part budgétaire réservée à la formation continue est de 1% à 3% de la masse salariale annuelle. Concernant les montants budgétés, les sommes de 500 à 700 CHF par an et par employé-e sont les plus souvent citées.

Concernant la répartition des frais, l'employeur couvre généralement 50% des frais des formations longues et la totalité pour les formations courtes. Cette prise en charge peut se combiner ou être compensée par le fait de compter le temps de formation comme du temps de travail.

Afin de promouvoir la formation continue, certaines organisations communiquent régulièrement sur les offres de formation ou diffusent un catalogue de formations auprès des employés. L'octroi de congés sabbatiques ou la facilitation du temps partiel sont également mentionnés.

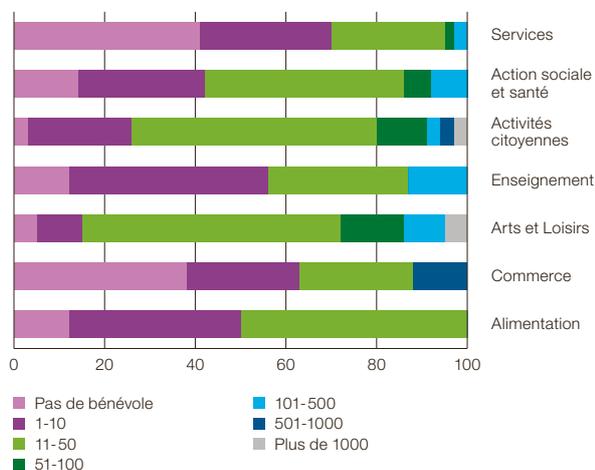
Il est également intéressant de relever la pratique au sein de l'ESS des formations en interne ou entre pairs. Celles-ci prennent par exemple la forme d'ateliers pour mutualiser des compétences ou des expertises, ou du coaching et du mentorat auprès des nouveaux collaborateurs et collaboratrices.

4.5 Les bénévoles

Le recours au bénévolat est très important parmi les membres d'APRÈS-GE et ce, dans tous les domaines d'activité. Les valeurs et les buts prônés incitent en effet un nombre important de personnes à donner une partie de leur temps libre pour les appuyer. On estime un total d'environ 12'300 bénévoles²⁴ œuvrant au sein des 200 organisations de l'échantillon.

Les domaines d'activité qui emploient le plus de bénévoles sont les arts et loisirs, ainsi que les activités citoyennes. Près de la totalité des organisations actives dans ces domaines sont soutenues par des bénévoles. Suivent l'enseignement, l'alimentation et l'action sociale et santé. Environ 85% des organisations de ces domaines ont des bénévoles. Si les entreprises actives dans le commerce et les services recourent sensiblement moins au bénévolat, elles sont tout de même 60% à s'appuyer sur du personnel bénévole.

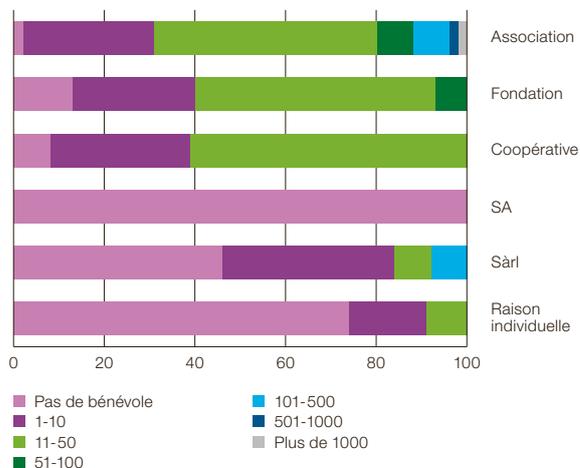
Figure 22
Nombre de bénévoles selon le domaine d'activité



Le recours au bénévolat diffère fortement selon les formes juridiques. Alors que près de la totalité des associations, des coopératives et des fondations s'appuient sur des bénévoles, les SA et les RI emploient, quant à elles, pas ou très peu de bénévoles. Relevons que 54% des structures en Sàrl ont néanmoins recours au bénévolat, confirmant la poursuite d'un but idéal par ces entreprises. Les forts taux des associations et coopératives s'expliquent en partie par le fait que, dans leur grande majorité, leurs organes stratégiques (le Comité ou le Conseil d'administration) sont composés de membres bénévoles.

En termes quantitatifs, les structures qui comptent le plus grand nombre de bénévoles sont les fondations et les associations (deux associations de l'échantillon comptent même plus de 1'000 bénévoles).

Figure 23
Nombre de bénévoles selon la forme juridique



²⁴ Estimation réalisée par milieux de classe

5

les femmes dans l'ess

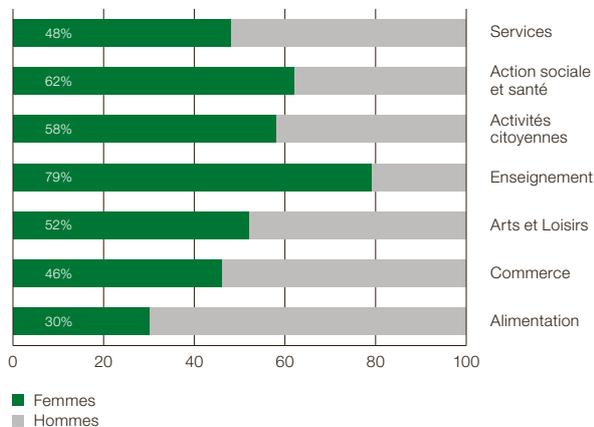
Les femmes sont fortement représentées dans l'ESS genevoise : elles constituent 56% du personnel salarié et près de la moitié des membres des directions exécutives et des organes stratégiques. Ces taux varient cependant considérablement d'un domaine et d'une forme juridique à l'autre.

5.1 Représentation des femmes dans les structures de l'ESS

En moyenne, les femmes comptent pour 56% du personnel salarié dans les structures de l'ESS. L'économie sociale et solidaire emploie ainsi nettement plus de femmes que les autres secteurs économiques, le taux global d'emplois occupés par des femmes à Genève étant de 44%²⁵ (52% dans le secteur public et 40% dans le privé lucratif).

Ce taux varie fortement d'un domaine d'activité à l'autre et ce, dans une répartition assez classique. Ainsi, l'enseignement connaît la plus forte présence de personnel féminin (79%), suivi de l'action sociale et santé (62%) et des activités citoyennes (58%), alors que le domaine alimentaire n'en compte que 30%.

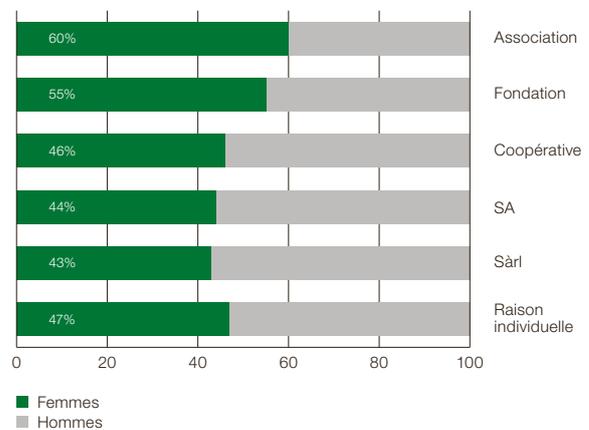
Figure 24
Représentation des effectifs par genre selon le domaine d'activité



Note: Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

C'est par ailleurs dans les associations que l'on trouve le plus fort pourcentage d'emploi féminin (60%), suivies des fondations (55%). Le taux de représentation des femmes se situe en-dessous de 50% dans les RI (47%), les coopératives (46%), les SA (44%) et les Sàrl (43%), mais reste au minimum de 3 points en-dessus du taux moyen dans le secteur privé lucratif.

Figure 25
Représentation des effectifs par genre selon la forme juridique



Note: Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

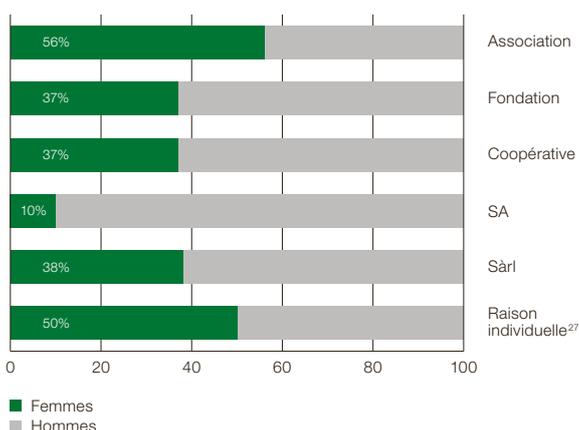
²⁵ Enquête: Statistique structurelle des entreprises, résultats provisoires 2012 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/06/02/blank/data.html>

5.2 Présence des femmes dans les organes décisionnels

5.2.1 Représentation des femmes dans la direction exécutive

En moyenne les femmes représentent 48% des membres des directions exécutives dans les entreprises de l'ESS. Ce chiffre varie fortement en fonction de la forme juridique. C'est dans les associations que l'on trouve le taux de représentation des femmes le plus élevé avec 56% de femmes membres des organes de direction. Ce taux reste ainsi assez proche de la part de femmes dans le personnel salarié (60%), tel qu'indiqué ci-dessus. Suivent les RI avec 50% de femmes à leur tête²⁶. Les SA présentent quant à elles les taux les plus bas, avec seulement 10% de présence de femmes dans les directions, alors qu'elles comptent 44% d'employées féminines. Ce taux chute aussi fortement dans les fondations, passant de 55% de femmes dans le personnel salarié à 37% dans la direction.

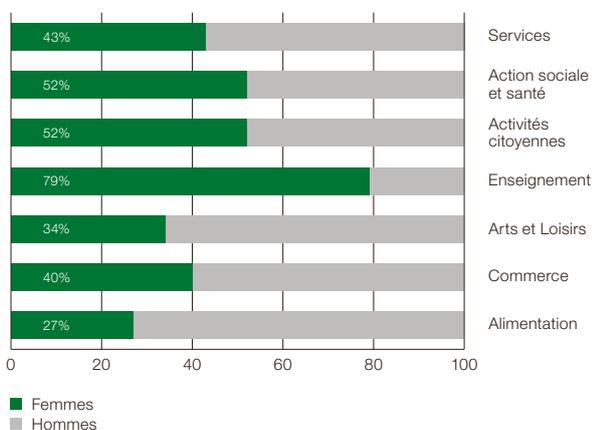
Figure 26
Représentation des membres de la direction exécutive par genre selon la forme juridique



Note : Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

Concernant les domaines d'activité, les données sont assez linéaires : on observe dans tous les domaines une perte de quelques points entre le pourcentage de femmes parmi les employé-e-s et celui parmi les membres de la direction exécutive. Deux domaines font exception : l'enseignement où le taux reste identique, alors que dans les arts et loisirs il chute de 52% à 34%.

Figure 27
Représentation des membres de la direction exécutive par genre selon le domaine d'activité



Note : Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

Une comparaison de la représentation des genres dans les organes de direction avec les autres secteurs économiques (public et privé lucratif) est rendue difficile du fait qu'il n'existe pas de collecte de données à grande échelle sur ce sujet, que ce soit au niveau genevois ou suisse. Néanmoins, le Schillingreport²⁸, qui se base sur un échantillon des 119 plus grandes entreprises suisses, établit que seulement 6% de femmes occupent des positions dirigeantes (soit des CEO, responsables financier responsables des ressources humaines, responsables communication, etc.), soit nettement en dessous des taux observés dans notre échantillon.

²⁶ Nous avons considéré ici toutes les structures en RI, qu'elles aient des salariés ou qu'elles soient uniquement composée par le ou la propriétaire de l'entreprise.

²⁷ Afin de ne pas fausser les résultats, et contrairement aux autres formes juridique, ont été incluses également les structures en RI sans salarié-e pour cette figure, étant donné qu'une part importante de RI ne sont portées que par la ou le propriétaire de l'entreprise qui est inscrit comme indépendant et non comme salarié.

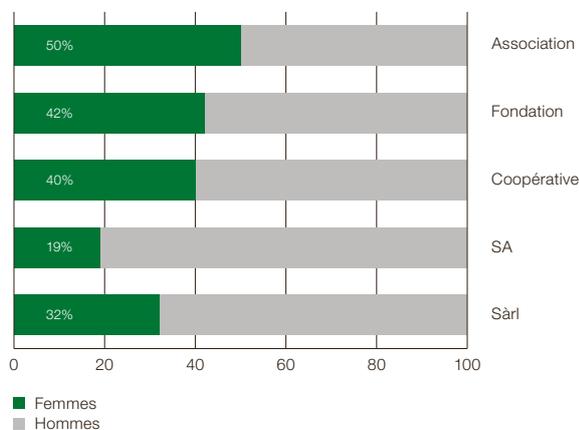
²⁸ Schillingreport 2014, www.schillingreport.ch/upload/public/5/4173/schillingreport%202014.pdf

5.2.2 Représentation des femmes dans les organes stratégiques

Dans les organes stratégiques, c'est-à-dire les comités, conseils de fondation et conseils d'administration, siègent 46% de femmes. C'est dans les associations que ce taux est le plus élevé (50%) et dans les SA qu'il est le plus bas (19%).

Comme pour la part des femmes dans la direction exécutive, il n'existe pas de données générales pour Genève ou pour la Suisse. Le Schillingreport (voir ci-dessus) a, quant à lui, évalué à 13% la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises suisses, soit également nettement en dessous des taux observés dans notre échantillon.

Figure 28
Représentation des membres des organes stratégiques (comité, conseil de fondation, conseil d'administration) par genre selon la forme juridique



Note: Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

6

la responsabilité sociétale

La responsabilité sociétale d'une organisation peut être mesurée de différentes manières. La reconnaissance d'utilité publique (plus de la moitié des structures de l'échantillon) ou d'entreprise formatrice (près d'un tiers des organisations) constituent des indicateurs. Privilégier des personnes avec des difficultés sociales ou économiques au moment de l'engagement, intégrer les salarié-e-s et les bénévoles dans la prise de décision, ou encore orienter ses achats ou ses placements en fonction de critères éthiques sont autant d'autres éléments constitutifs de la responsabilité sociétale, et auxquels les membres d'APRÈS-GE portent une attention particulière.

6.1 Utilité publique

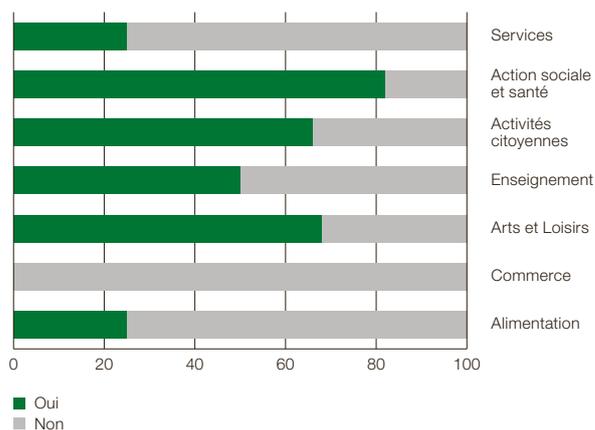
Une organisation peut être reconnue d'utilité publique quand elle exerce une activité servant l'intérêt public et ce, de manière désintéressée. Elle ne doit pas poursuivre de but lucratif. La forte présence de bénévoles pour appuyer les activités d'une organisation est également signe d'une activité d'intérêt collectif qui pousse les personnes à s'engager. Comme mentionné dans le chapitre 5.5, le bénévolat est important dans l'ESS, avec un total estimé à environ 12'300 bénévoles (voir p.31). Les dons privés sont également le signe d'une activité d'intérêt collectif (voir p. 54).

52% des organisations de l'ESS genevoise sont reconnues d'utilité publique. Si on regarde plus précisément les formes juridiques, la plupart des fondations (84%) et des associations (69%) sont reconnues d'utilité publique. En revanche, seules 27% des coopératives le sont, et aucune SA, Sàrl et RI. Ceci s'explique par le fait que ces structures gardent souvent une lucrativité même limitée, qui ne permet pas de remplir le critère de désintéressement, essentiel pour la reconnaissance d'utilité publique.

Les domaines où l'on trouve le plus de structures reconnues d'utilité publique sont l'action sociale et santé (82% des organisations actives dans ce domaine), les arts et loisirs (68%) et les activités citoyennes (66%). Bien que moins nombreuses, on en répertorie également dans les services, le secteur alimentaire ou le commerce. Ce sont par exemple des organisations avec un fort rôle d'insertion socio-professionnelle ou qui ont des activités en faveur de la collectivité (mobilité douce, culture, habitat coopératif, etc.).

On relèvera que l'immense majorité des structures de plus de 50 salarié-e-s EPT de l'échantillon sont reconnues d'utilité publique.

Figure 29
Pourcentage de structures reconnues d'utilité publique selon le domaine d'activité

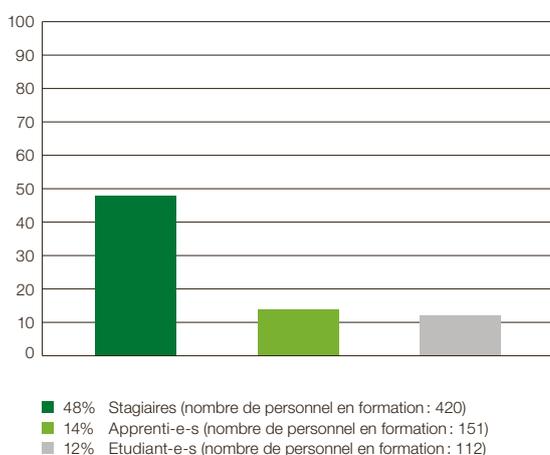


6.2 Entreprises formatrices

Plus de la moitié des organisations de l'ESS (57%) intègrent du personnel en formation. Plus précisément: 48% des organisations forment des stagiaires (pour un total de 420 stagiaires), 14% des apprenti-e-s (pour un total de 151 apprenti-e-s) et 12% des étudiant-e-s (20 au total).

L'effort fourni par les membres d'APRÈS-GE pour la formation d'apprenti-e-s est particulièrement important: on estime qu'ils intègrent proportionnellement presque trois fois plus d'apprenti-e-s que les autres secteurs économiques, soit en moyenne 5.5 places d'apprentissage pour cent emplois à plein temps contre 2 dans l'ensemble du Canton de Genève²⁹.

Figure 30
Pourcentage des membres d'APRÈS-GE ayant des salarié-e-s en formation selon le type de personnel en formation



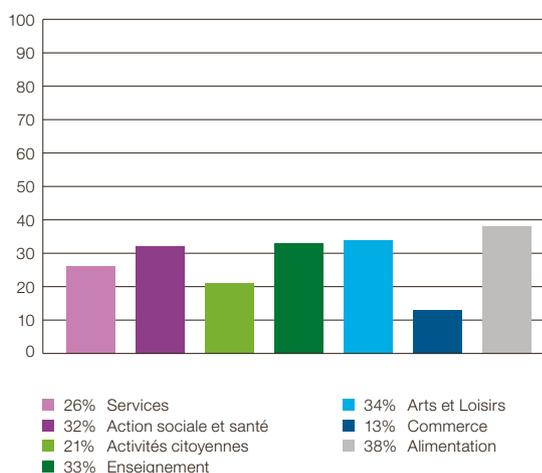
Par ailleurs, 38% des organisations de l'échantillon qui ont des salarié-e-s sont reconnues en tant qu'entreprises formatrices. Ce sont en particulier des structures de forme associative et des fondations.

6.3 Rôle intégrateur

Au total ce sont plus de 1'500 salarié-e-s (31% du personnel total) issu-e-s de situations sociales et économiques difficiles au moment de leur engagement qui travaillent au sein des structures de l'ESS, en particulier des personnes au chômage, en début de vie professionnelle, sans formation, à l'AI ou en situation de handicap. Seule une minorité de ces emplois est subventionnée (moins de 500 personnes en Emploi de solidarité).

61% des organisations qui ont des salarié-e-s ont ainsi privilégié des personnes en situation difficile lors de l'engagement. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, il ne s'agit pas principalement de structures actives dans le domaine de l'insertion ou du social. Les domaines de l'art et des loisirs (34%), de l'enseignement (33%), ainsi que le secteur alimentaire (38%) présentent même des taux moyens de salarié-e-s issu-e-s de situations difficiles plus élevés que dans l'action sociale et santé (32%).

Figure 31
Taux moyen de salarié-e-s issu-e-s de situations difficiles par domaine d'activité



²⁹ Dans notre échantillon, on compte 151 apprentis pour 2'800 EPT.

Selon une étude de l'Office fédéral de statistique, en 2008, dans le Canton de Genève, on comptait 2 places d'apprentissage pour cent emplois à plein temps. Office fédéral de statistique, *Part des places d'apprentissage dans le total des emplois*.

Les fondations (43%) et les RI (40%) sont les deux formes juridiques qui présentent les plus forts taux de salarié-e-s issu-e-s de situations difficiles. Les coopératives (4%) et les SA (10%) en accueillent en revanche peu. La médiane est de trois personnes en situation difficile accueillies par entreprise.

Concernant précisément l'intégration de personnes en situation de handicap, seules 10% des structures avec salarié-e-s comptent des employé-e-s avec un handicap - ce qui est légèrement plus élevé que dans les secteurs public et privé lucratif (en moyenne, en Suisse, seules 8% des entreprises emploient des personnes avec handicap³⁰). Pour près de 60% d'entre elles, ce sont des structures actives dans le domaine « action sociale et santé ».

Par ailleurs, 12% des membres d'APRÈS-GE comptent des salarié-e-s en Emploi de solidarité, avec un total de 464 personnes concentrées, à plus de 90%, dans 9 structures.

³⁰ Les données sur l'intégration des personnes avec handicap ne sont pas collectées de manière régulière. La seule étude disponible sur ce sujet date de 2004. Baumgartner Edgar, Greiwe Stephanie, Schwarb Thomas. L'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse. Sécurité sociale CHSS 2/2004.

6.4 La gestion participative

La démocratie et la participation décisionnelle sont des valeurs fondamentales de l'ESS, et qui distingue l'entreprise sociale et solidaire des autres entreprises. Certaines formes juridiques, comme la forme coopérative ou associative ont par définition un fonctionnement démocratique. Ces valeurs ne sont par contre pas garanties d'office dans les fondations, les SA, Sàrl ou les RI. C'est pourquoi, le management participatif et la démocratie actionnariale ont été inscrits dans les critères d'APRÈS-GE.

Sur les quelques 150 structures avec salarié-e-s de l'échantillon, près de 70% ont mis en place un dispositif pour associer les salarié-e-s aux prises de décisions (voir encadré). Elles sont moins de 10% à n'avoir rien prévu.

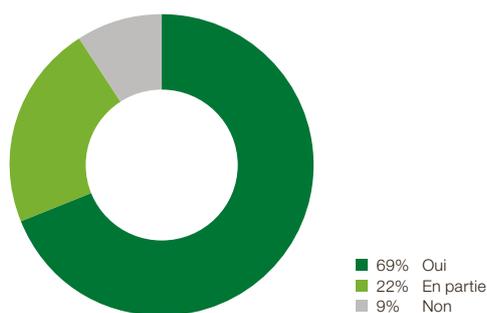
Qu'est-ce que la gestion participative et la démocratie actionnariale?

La gestion participative est la participation de toutes les parties prenantes d'une entreprise ou d'une organisation (salarié-e-s, bénévoles, bénéficiaires, membres) aux prises de décisions. Ces personnes bénéficient ainsi d'une forme de pouvoir à la fois pour influencer sur la bonne marche de l'organisation et pour avoir la maîtrise de ce qu'ils y font. Cette participation peut prendre différentes formes, comme un système de délégation des responsabilités, une représentation du personnel dans les organes décisionnels stratégiques (au Comité, Conseil de fondation ou d'administration), ou la mise en place d'un espace dédié à la discussion, par exemple les réunions ou colloques.

Afin d'assurer une gestion participative, la transparence (donner accès à l'information) et l'approche intégrative (se sentir impliqué dans la marche de l'organisation) sont primordiales.

La démocratie actionnariale pose le principe d'égalité entre les actionnaires (soit un-e actionnaire, une voix). Une personne qui possédera plus d'actions ou de parts sociales ne pourra donc pas avoir plus de poids dans la prise de décision qu'une autre avec moins d'actions. Par ailleurs, la possibilité pour les salarié-e-s d'avoir des actions ou des parts sociales dans une entreprise en SA ou une coopérative constitue aussi un critère en faveur de la démocratie actionnariale. On pourra également mesurer la démocratie salariale en fonction de la part du capital appartenant aux salarié-e-s.

Figure 32
Pourcentage de structures qui ont mis en place un dispositif pour associer les salarié-e-s aux prises de décision



6.4.1 Représentation des salarié-e-s dans les organes décisionnels stratégiques

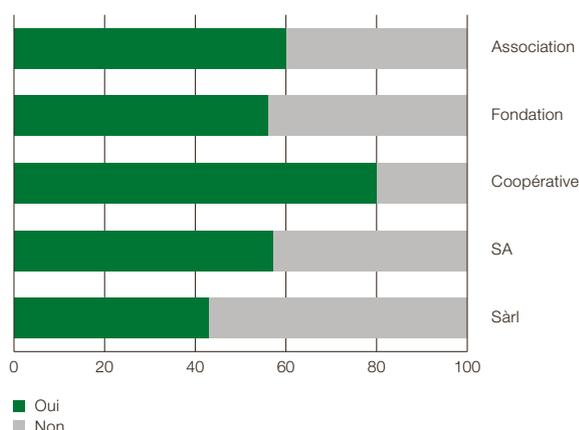
Un des mécanismes de la participation à la prise de décision est la présence de représentant-e-s des salarié-e-s au sein des organes décisionnels stratégiques, soit le Comité pour les associations, le Conseil d'administration pour les coopératives, le Conseil de fondation pour les fondations, le Conseil d'administration pour les SA et la direction pour une Sàrl. Les RI ne comptent, quant à elles, pas d'organes décisionnels.

57% des entreprises de l'échantillon ont des représentant-e-s du personnel dans les organes décisionnels stratégiques. En moyenne, la part de salarié-e-s dans les organes décisionnels de ces structures est de 35%. Il est par ailleurs intéressant de relever que 14% des structures ont entre 81 et 100% de représentant-e-s du personnel dans les organes décisionnels. Notons cependant qu'une partie des structures traitent les questions salariales et de ressources humaines dans un organe séparé, mais en y intégrant souvent des représentant-e-s des salarié-e-s.

Sur cette question, les coopératives se détachent nettement des autres formes juridiques : 80% d'entre elles ont des représentant-e-s du personnel dans les organes décisionnels, et c'est en moyenne la moitié des salarié-e-s qui y est représentée. Nous relevons, par ailleurs, que les SA montrent un niveau de participation similaire aux associations et aux fondations (environ 40%). Par contre, la part de salarié-e-s qui siègent au Conseil d'administration des SA y est légèrement supérieur (36%, contre respectivement 31% dans les Comités des associations et 33% dans les Conseils

de fondation). La forme RI est, quant à elle, absente du graphique Figure 33, cette forme juridique n'ayant pas, à proprement parler, d'organes décisionnels stratégiques.

Figure 33
Le personnel est-il représenté dans les organes décisionnels stratégiques?



Part moyenne de salarié-e-s au sein de l'organe décisionnel pour les structures qui ont répondu oui

Association : 31%
Fondation : 33%
Coopérative : 51%
SA : 36%
Sàrl : 64%

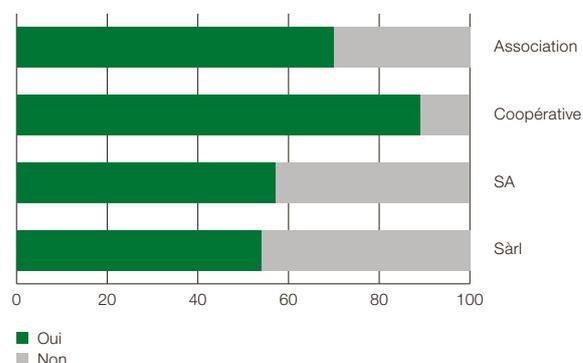
Il semblerait que le nombre de salarié-e-s joue un rôle dans la gestion participative. C'est dans les plus petites structures (1-9 salarié-e-s EPT) que la représentation est la meilleure : un pourcentage plus important de structures intègre des représentant-e-s du personnel au sein de l'organe décisionnel stratégique, et une proportion plus importante de salarié-e-s y siègent, en comparaison avec les organisations avec plus de 50 EPT.

6.4.2 Double qualité de salarié-e et membre

Pour les structures qui comptent avec une Assemblée générale, à savoir les associations, les coopératives et les SA, cet organe suprême permet de déterminer et de contrôler la politique générale, les grandes orientations et la gestion globale de la structure. Dans ce sens, l'accès des salarié-e-s à ces organes constitue un important levier pour la participation aux prises de décisions.

La grande majorité des coopératives (89%) et des associations (79%) offrent la possibilité à leurs salarié-e-s de devenir membres ou coopérateurs-trices. Ce taux est un peu plus bas chez les SA (57%) mais reste très élevé. Les Sàrl comptent, quant à elles, avec une Assemblée des associés, qui joue un rôle similaire à l'Assemblée générale. 46% des structures avec cette forme juridique intègrent des salarié-e-s au sein de cet organe.

Figure 34
La double qualité de salarié-e et membre est-elle possible?



Parmi les structures qui fonctionnent avec des parts sociales, soit les coopératives, les SA et les Sàrl, nous avons analysé la proportion de salarié-e-s qui ont des parts sociales (qui sont donc actionnaires, coopérateurs-trices ou associé-e-s) et la proportion des détenteurs-trices des parts sociales qui sont salarié-e-s. Ces indicateurs permettent d'évaluer la démocratie actionnariale.

La proportion de salarié-e-s ayant des parts sociales

Dans les coopératives, 78% des salarié-e-s sont aussi coopérateurs-trices. Dans les Sàrl, le taux de salarié-e-s associé-e-s est de 46%, et 40% dans les SA. Relevons que dans six structures (trois Sàrl et trois coopératives) 100% des salarié-e-s sont actionnaires/coopérateurs-trices de la structure.

La proportion de détenteurs de parts sociales qui sont salarié-e-s

Dans l'autre sens, la part des coopérateurs-trices qui sont salarié-e-s est très variable dans les coopératives. Cela s'explique par le fait qu'il y a une grande représentation de coopératives de consommateurs (par exemple : une coopérative qui propose des paniers de légumes ou une coopérative d'habitation), avec un nombre important de membres, soit les bénéficiaires de l'activité, et un nombre restreint de salarié-e-s (voir encadré sur les différents types de coopératives). Cette donnée est donc peu pertinente pour les coopératives.

Les SA et Sàrl ont, par contre, une part d'actionnaires/associé-e-s salarié-e-s importante : 56% des actionnaires des SA de l'échantillon sont également salarié-e-s de la structure, et 63% des associé-e-s pour les Sàrl. Relevons cependant qu'une part non négligeable des Sàrl n'a qu'un-e seul-e associé-e également salarié-e de l'entreprise.

Il est intéressant de souligner que dans les cas où il y a une distribution de dividendes, ceux-ci vont majoritairement aux salarié-e-s de l'entreprise qui en sont également les actionnaires ou associé-e-s.

La part du capital appartenant aux salarié-e-s

Dans les SA et Sàrl, la part de capital appartenant aux salarié-e-s est très importante. Elle se situe respectivement à 80% et 67%. Dans les coopératives, en revanche, cette part est très basse (8%) - ce qui s'explique par le fait qu'il s'agit surtout de coopératives de consommateurs (voir encadré sur les différents types de coopératives).

Les forts taux de parts du capital appartenant aux salarié-e-s dans les SA et Sàrl permettent de pallier l'absence du principe « 1 personne = 1 voix ». Alors que ce principe est intrinsèque aux coopératives, il n'est en effet que peu mis en place dans les SA et Sàrl (seule une SA sur sept et trois Sàrl sur quatorze ont reconnu le principe d'une personne, une voix).

Les différents types de coopératives

On distingue généralement trois grands types de coopératives :

La coopérative de producteurs et productrices

a pour objectif principal de fournir des biens et des services nécessaires à la réalisation du travail des membres. Ces derniers mettent en commun certaines dépenses professionnelles, telles que la comptabilité, l'approvisionnement, le transport, les bureaux, tout en conservant les revenus propres à leurs activités. Les membres sont à la fois les producteurs-trices et les propriétaires de la coopérative. C'est l'exemple des coopératives de taxis (centrale de réservation), des coopératives agricoles (mise en commun du stockage) ou des coopératives d'achat (centrale d'achat).

La coopérative de consommateurs et consommatrices

fournit des biens et des services aux membres pour leur usage personnel. Ici, les coopérateurs-trices sont les client-e-s de la coopérative. On retrouve ce type de coopérative dans des secteurs de l'alimentation, l'habitation, mais aussi les biens et services.

La coopérative de travailleurs a pour mission d'offrir du travail à ses membres via l'exploitation d'une entreprise. Les membres sont collectivement propriétaires mais aussi employé-e-s de l'entreprise. Ce type de coopérative permet aussi d'offrir une meilleure stabilité et sécurité de l'emploi et de formaliser certaines activités. On retrouve ce type de coopérative notamment dans les domaines forestier, de la construction, des services, de la santé (coopératives d'infirmier-ère-s ou d'ambulancier-ère-s) et du transport.

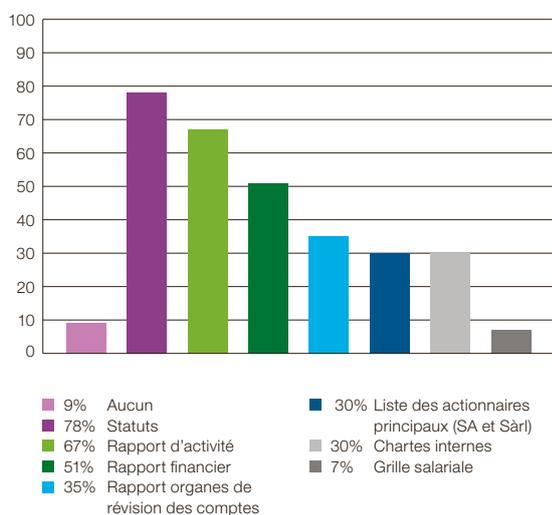
Selon la raison économique et sociale de la coopérative, ainsi que le statut et l'activité des membres, une coopérative peut être un mélange entre ces trois types de coopératives.

6.5 La transparence

La transparence constitue un des critères de l'ESS. Elle s'appréhende par l'accessibilité de l'information aussi bien pour les membres de l'entreprise (soit l'accessibilité interne, voir à ce sujet le chapitre 7.4 sur la gestion participative) que pour le public (accessibilité externe). L'absence d'accès à l'information représente à la fois un obstacle pour la participation aux décisions, pour l'évaluation et le contrôle de ce que fait l'entreprise. Notre analyse se limite ici à la dimension externe³¹.

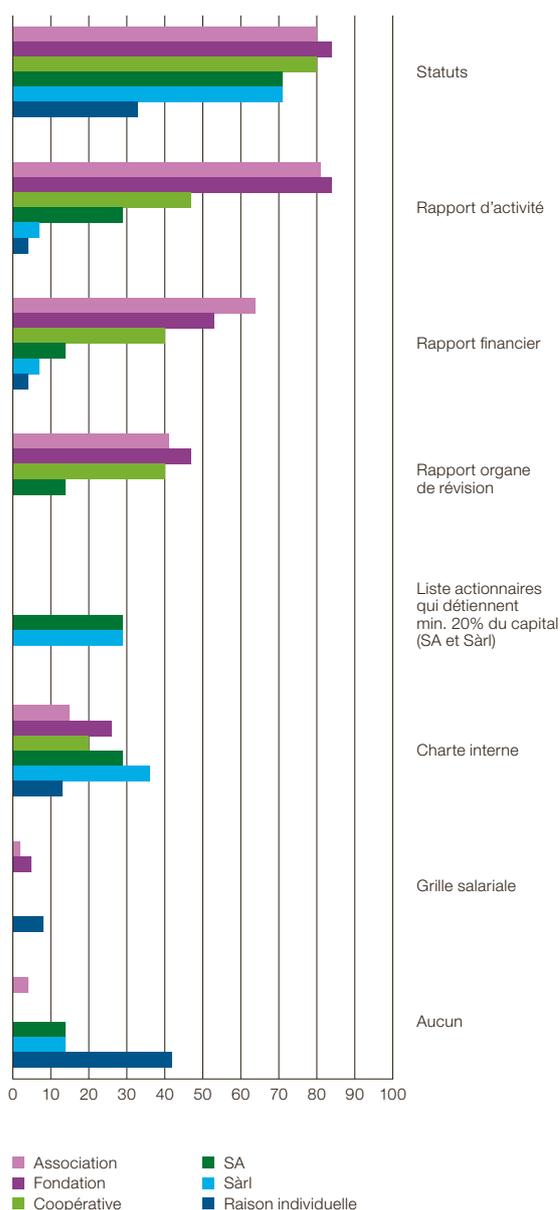
Alors que plus de 90% des structures de l'échantillon donnent un accès public à au moins un document lié à la gouvernance, on observe une hiérarchie entre les différents documents dans leur accessibilité. Les statuts et les rapports d'activités sont les plus accessibles: respectivement 78% et 67% des structures déclarent les publier, suivis des rapports financiers (51%). A l'opposé, on trouve la grille salariale, qui semble être un document sensible, que seules 7% des entreprises diffusent.

Figure 35
Pourcentage de structures donnant un accès public aux documents selon le type de document



Alors qu'une majorité des associations, coopératives et fondations publient la plupart des documents cités (à l'exception de la grille salariale), les SA, Sàrl et RI affichent les moins bons scores d'accessibilité pour tous les types de documents (à l'exception des chartes internes). Pour les micro-structures, fortement représentées dans ces formes juridiques, produire ces documents ne fait pas de sens (en particulier les rapports annuels ou financiers).

Figure 36
Accessibilité des documents en fonction du statut juridique

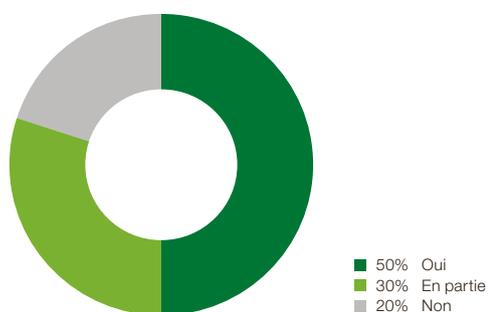


³¹ Nous précisons que c'est uniquement la diffusion publique qui a été évaluée ici; un des critères contraignants pour adhérer à APRÈS-GE étant la transmission des statuts (et/ou inscription au registre du commerce), et des rapports d'activités et financiers.

6.6 Achats responsables

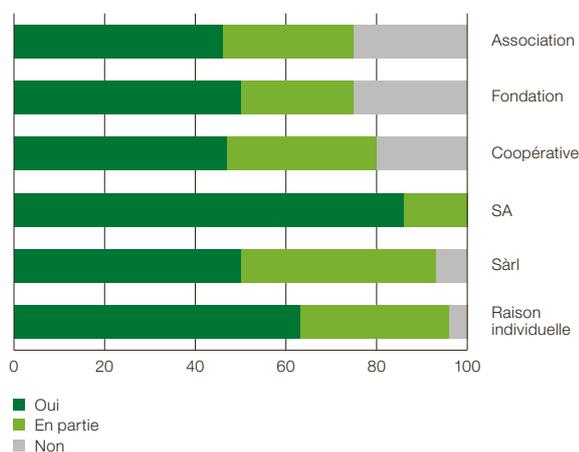
La politique d'achats responsables, telle que décrite par les membres d'APRÈS-GE, prend en compte des critères sociaux et environnementaux pour le choix des achats, que ce soit pour les fournitures de bureaux, le parc informatique, les supports de communication, les produits de ménage, les meubles, le café, etc. Ces critères concernent en particulier la provenance (privilégier la production locale), le recyclage (par exemple pour le papier de l'imprimante), la récupération (notamment pour les ordinateurs et les meubles), l'impact sur l'environnement des produits utilisés (par exemple les encres d'impression ou pour le nettoyage), la consommation d'énergie ou encore les conditions de travail des producteurs (avec par exemple l'achat de produits issus du commerce équitable). Par ailleurs, se fournir auprès d'autres membres d'APRÈS-GE a souvent été cité comme pratique pour des achats responsables.

Figure 37
Politique d'achats responsables parmi les membres d'APRÈS-GE



La moitié des organisations de l'échantillon déclarent avoir une politique d'achats responsables basée sur des critères sociaux et environnementaux, qu'elle soit finalisée ou en cours. Par ailleurs, 30% des structures ont des pratiques dans ce sens mais non formalisées. Seuls 20% disent ne pas en avoir. Relevons que les SA et RI membres d'APRÈS-GE ont une sensibilité importante quant à la thématique des achats responsables : 86% des SA et 63% des RI déclarent avoir une politique dans ce sens.

Figure 38
Politique d'achats responsables selon la forme juridique



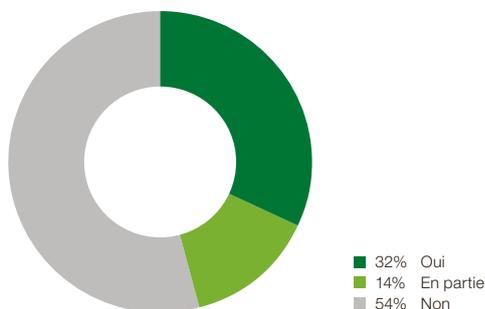
6.7 Placements éthiques, choix de la banque et de la caisse de pension

Au moment de choisir une banque pour les comptes de l'entreprise, une caisse de pension pour la gestion du deuxième pilier, une caisse d'assurance, ou encore pour faire des placements, des critères éthiques peuvent être utilisés.

46% des structures de l'échantillon ont ou sont en train de mettre en place une politique, du moins partielle, de placements éthiques. Les pratiques les plus citées sont les comptes à la Banque alternative Suisse (BAS), la prévoyance professionnelle auprès des caisses de pension Nest ou Abendrot, et l'assurance professionnelle auprès de la Mobilière. Rares sont par contre les membres d'APRÈS-GE à faire des placements au sens strict. Parmi ceux qui le font, le choix se porte surtout sur des placements proposés par la BAS ou la Raiffeisen.

Les SA, les RI et les coopératives sont les formes juridiques les plus avancées sur la question : entre 53% et 57% d'entre elles déclarent avoir une politique de placements éthiques. Les fondations, à 88%, n'ont en revanche pas de politique dans ce domaine, suivies dans une moindre mesure par les associations, à 60%. Ce sont par ailleurs surtout les structures avec des revenus annuels de plus de 5 millions (à 45%) qui mettent en place une politique de placements éthiques.

Figure 39
Politique de placements éthiques parmi les membres d'APRÈS-GE



la responsabilité environnementale

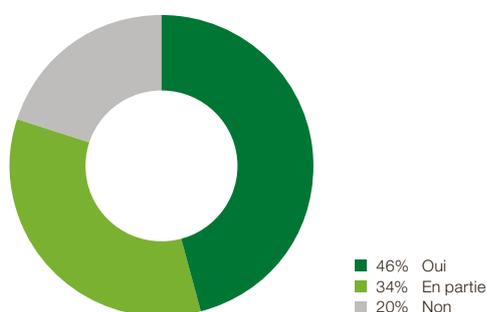
Recycler, réutiliser, réparer, pédaler, ne pas gaspiller... les membres d'APRÈS-GE présentent une forte responsabilité environnementale qui se traduit par une multitude d'actions. 90% des structures de l'échantillon ont ainsi adopté des mesures visant la réduction de leur impact sur l'environnement dans au moins deux des domaines analysés, soit la consommation d'énergie, l'utilisation des ressources naturelles, les émissions de CO2, la mobilité douce et la gestion des déchets. Un tiers a même mis en place des mesures dans tous ces domaines. Parmi les formes juridiques, on constate que les SA, Sàrl, RI et coopératives signataires de la Charte de l'ESS ont une sensibilité écologique particulièrement marquée.

Note: Le croisement des données sur la responsabilité environnementale avec les variables « nombre de salarié-e-s » et « volume de revenus » ne montrant pas une bonne significativité, ils ne sont pas présentés. Par ailleurs, l'analyse porte uniquement sur les structures avec employé-e-s. Les structures sans employé-e n'ont en effet souvent pas de local, et ne peuvent de ce fait pas mettre en œuvre les différentes politiques en question.

7.1 Réduction de la consommation d'énergie

46% des entreprises de l'échantillon ont mis en place un dispositif pour la réduction de leur consommation d'énergie. Si l'on additionne les structures qui comptent partiellement avec un tel dispositif, on arrive à un total de 80%. Parmi les pratiques les plus courantes relevées par les membres d'APRÈS-GE, on trouve notamment la mise hors tension des appareils électroniques lorsqu'ils ne sont pas utilisés, le choix d'appareils peu gourmands en énergie, ou encore la réduction de l'utilisation du chauffage. Certains membres ont par ailleurs mis en place des détecteurs de mouvements pour la lumière ou fait isoler leur bâtiment.

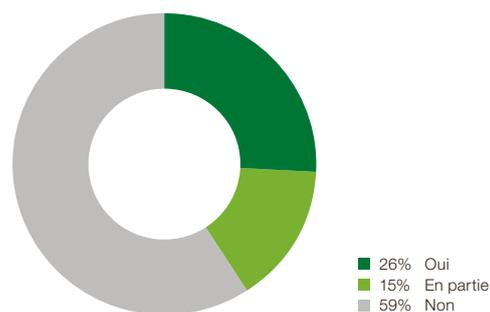
Figure 40
Mise en place d'un dispositif pour la réduction de consommation d'énergie parmi les membres d'APRÈS-GE



Si l'on s'intéresse plus spécifiquement à la forme juridique, les coopératives sont 70% à compter avec un dispositif de réduction de consommation d'énergie, viennent ensuite les SA et Sarl (autour de 60%).

Notons par ailleurs que 41% des structures de l'échantillon utilisent (totalement ou en partie) des énergies renouvelables. Ce sont en particulier des RI (83%) et des coopératives (70%) et des SA (57%) et Sarl (57%). Les pratiques mentionnées sont notamment l'abonnement au SIG vital bleu ou vert, l'utilisation de produits écologiques pour le nettoyage ou encore l'installation de panneaux solaires ou de pompes à chaleur.

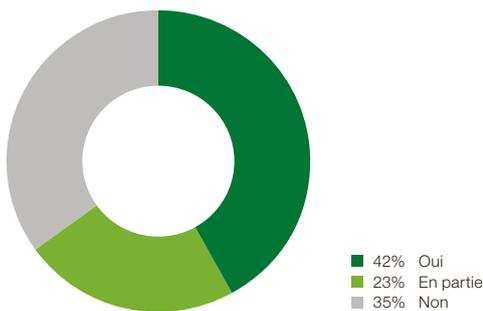
Figure 41
Utilisation d'énergies renouvelables parmi les membres d'APRÈS-GE



7.2 Mobilité douce

42% des entreprises de l'échantillon ont adopté une politique de mobilité douce. Les pratiques répertoriées parmi les membres d'APRÈS-GE sont, entre autres, la mise à disposition de vélos (électriques) pour les trajets professionnels, la participation financière (totale ou partielle) à un abonnement de transports publics, le recours à un service vélo pour la livraison de matériel, la promotion du télétravail, l'aménagement de locaux à vélo, la limitation des déplacements en avion ou encore la suppression ou la limitation de places de parc pour les voitures.

Figure 42
Dispositifs de mobilité douce parmi les membres d'APRÈS-GE

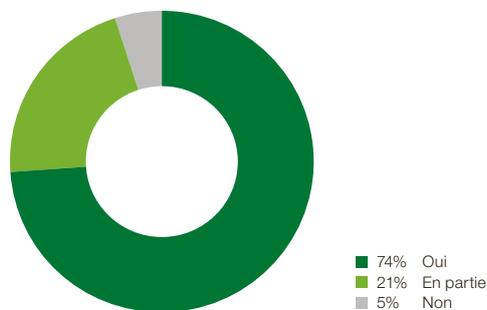


7.3 Gestion des déchets

Une majorité de structures (74%) ont mis en place un dispositif pour la gestion des déchets, en particulier par le tri et le recyclage. Si on cumule les réponses «oui» et «en partie», on arrive même à un résultat de 94%. Il est par ailleurs intéressant de relever que la réflexion se fait en amont des déchets: les membres d'APRÈS-GE citent en particulier le recours à la réparation (des appareils électroniques, du mobilier, etc.), la réutilisation (par exemple des cartouches d'encre ou du papier imprimé utilisé comme brouillon) et l'achat de matériel de deuxième main.

La plupart des formes juridiques présentent des taux élevés dans ce domaine (entre 71% et 90%), à l'exception des fondations avec un taux de 59%. Ce taux varie également assez peu en fonction de la taille: notons tout de même que 80% des structures avec des revenus annuels de plus de 5 millions CHF ont mis en place un dispositif pour la gestion des déchets.

Figure 43
Mise en place d'un dispositif de gestion des déchets parmi les membres d'APRÈS-GE



7.4 Etude d'impact environnemental et label

Les études d'impact environnemental (que ce soit des audits énergétiques, des analyses de cycles de vie ou des éco-bilans) sont encore peu fréquentes dans l'ESS : 83% des structures de l'échantillon n'en font pas. Rares sont les entreprises de petite taille (moins de 50 salarié-e-s EPT) à en faire. Les plus grandes structures (plus de 50 EPT), en revanche, sont 36% à avoir effectué des études d'impact environnemental. Ces études ayant un certain prix, on peut aisément penser qu'elles sont trop coûteuses pour les petites organisations.

Concernant le label ou la certification environnementale, la pratique est encore plus rare : seules 10% des structures de l'échantillon sont certifiées. On trouve le taux le plus élevé dans le domaine « alimentaires » (43%), grâce en particulier aux structures agricoles certifiées bio.

Figure 44
Réalisation d'études d'impact environnemental parmi les membres d'APRÈS-GE

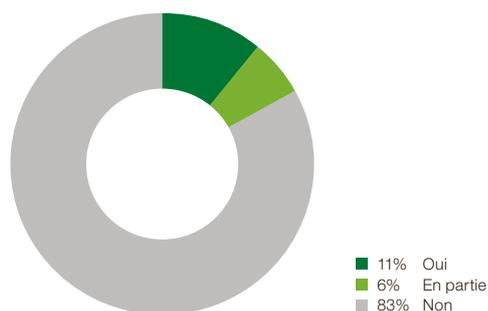
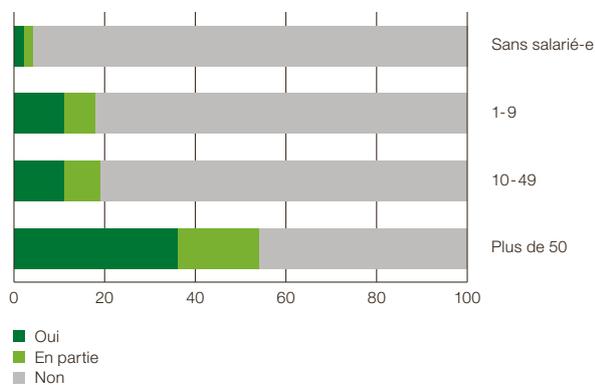


Figure 45
Réalisation d'études d'impact environnemental selon le nombre de salarié-e-s (EPT)



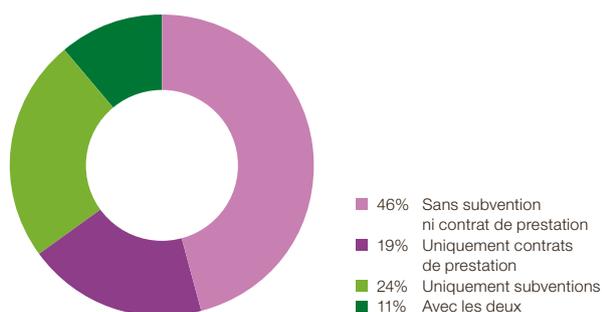
le financement et distribution des bénéfices

Contrairement aux idées reçues, l'ESS n'est pas l'économie des organisations subventionnées. Seulement un tiers des membres touche des subventions et près de la moitié ne reçoit aucun financement public, ni subvention, ni contrat de prestation. Au-delà des recettes liées à la vente des biens et services, leurs modes de financement et de soutien sont révélateurs d'une appartenance à un projet citoyen : cotisations des membres, dons privés, fonds publics ou encore recours au bénévolat.

Les sources de financement des structures membres d'APRÈS-GE sont multiples. Les organisations de l'ESS se financent avec les produits de leurs activités (vente de biens et services), les cotisations de leurs membres, des soutiens financiers privés (notamment des fondations, des entreprises ou des personnes privées) ou avec des subventions publiques³². La rémunération de prestations fournies à la collectivité ou plus spécifiquement à l'administration publique, telles que la garde d'enfant en crèche, l'insertion sociale et professionnelle ou encore l'entretien des préaux scolaires, fait également partie des modes de financement des entreprises de l'ESS (sous le nom de contrats de prestations ou contrats fournisseurs³³).

46% des membres d'APRÈS-GE ne reçoivent aucun financement public et 65% fonctionnent sans subvention. Moins de 20% des structures ont, quant à elles, uniquement des contrats de prestation ou fournisseurs avec des organismes publics (par exemple, le Canton ou la Ville de Genève, ainsi que d'autres communes ou encore des organes fédéraux, comme la Direction du développement et de la coopération ou l'Office fédéral des migrations).

Figure 46
Pourcentage de structures percevant des subventions ou ayant des contrats de prestation avec une collectivité publique

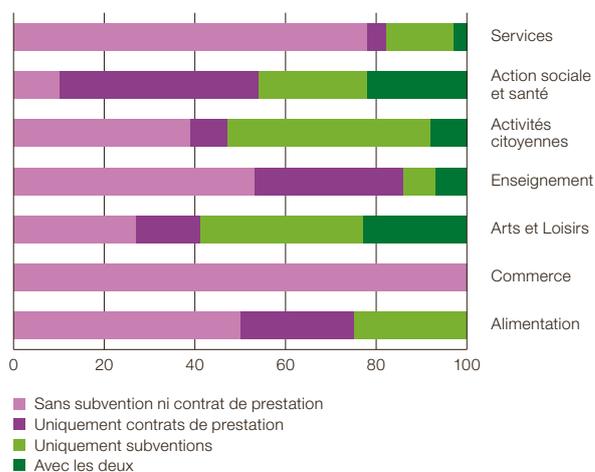


Aucune organisation active dans le commerce ne reçoit de financement public, quelle qu'en soit la forme. Dans le domaine des services, ce pourcentage est également très élevé avec 78% des structures. Dans l'action sociale et santé, les contrats de prestations avec les organismes publics constituent le mode de financement le plus répandu (44% des structures). Ce sont en effet principalement les tâches liées à l'aide aux personnes vulnérables (en raison de problématiques de santé, d'âge, d'exclusion du marché du travail, de handicap, d'addiction, etc.) qui sont prises en charge par des acteurs de l'ESS.

Si 45% des acteurs du domaine «activités citoyennes» reçoivent des subventions qui proviennent d'acteurs fédé-

raux (DDC), cantonaux (Fédération genevoise de coopération, Service de la solidarité internationale) ou communaux (en particulier la Ville de Genève), une proportion similaire de ces acteurs (39%) fonctionne sans financement public.

Figure 47
Pourcentage de structures qui perçoivent un financement public selon le domaine d'activité



Il est intéressant de relever que les financements publics ne sont pas réservés aux associations et fondations, même si la majorité des structures en RI (90%), Sàrl (85%), SA (83%) et des coopératives (80%) ne comptent ni avec des subventions, ni avec des contrats de prestations publics.

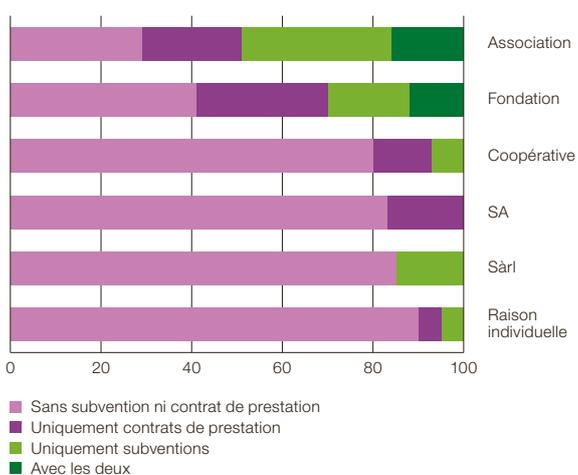
Par ailleurs, 40% des fondations et près d'un tiers des associations ne reçoivent aucun financement public. Respectivement 29% et 22% des fondations et des associations ont uniquement des contrats de prestation avec des organismes publics.

³² Les subventions sont généralement définies, notamment dans les normes comptables, comme des opérations sans contreparties directes, c'est-à-dire que le cercle des financeurs (collectivités publiques en l'occurrence) est différent de celui des bénéficiaires de la prestation délivrée par l'organisation subventionnée.

³³ Les contrats fournisseurs ne sont pas régis par les lois sur les subventions, et entraînent des obligations différentes pour les fournisseurs. De nombreux domaines sont gérés par ce type de contrat. Par exemple, les entreprises proposant des mesures du marché du travail pour l'Office cantonal de l'Emploi sont considérées comme des fournisseurs (aussi appelés prestataires). Afin de faciliter la lecture, nous avons considéré les contrats fournisseurs et contrats de prestation comme synonymes.

Concernant les entreprises qui ont des contrats de prestation, près de la moitié compte avec plusieurs bailleurs. Il en va de même pour les structures qui perçoivent des subventions.

Figure 48
Pourcentage de structures qui perçoivent un financement public selon la forme juridique



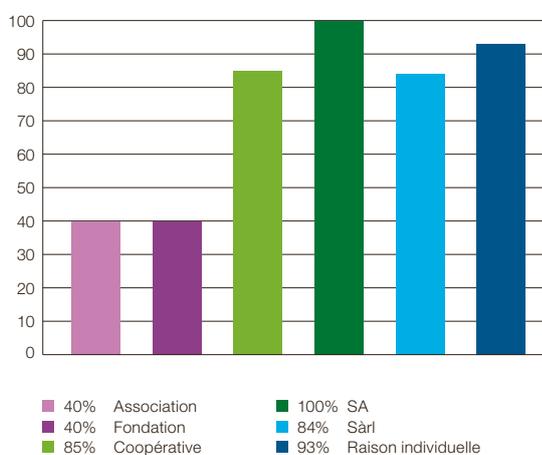
8.1 L'autofinancement

Pour cette étude, nous avons défini l'autofinancement par la vente de prestations et produits à des clients privés, ainsi que les cotisations des membres. Les dons (provenant de personnes privées, d'entreprises ou de fondations), ainsi que les prestations vendues aux collectivités publiques n'ont pas été considérés dans les résultats.

Le montant total de l'autofinancement des structures de l'échantillon (soit les recettes liées à la vente de prestation à des clients privés et les cotisations des membres) s'élève à près de 160 millions de CHF.

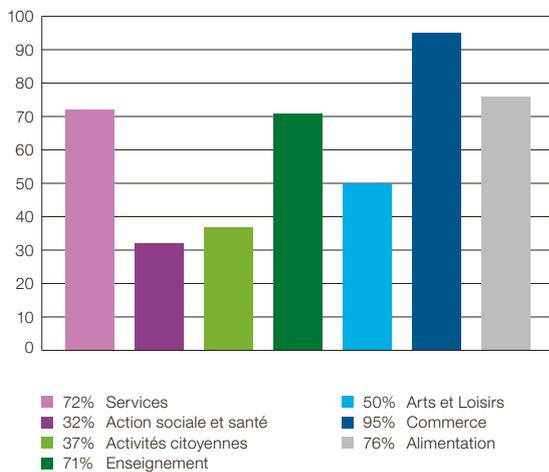
Le taux d'autofinancement est très élevé chez les SA (100%), les Raisons individuelles (93%), les coopératives (85%) et les Sàrl (84%), alors qu'il est de 40% pour les associations et les fondations.

Figure 49
Taux moyen d'autofinancement selon la forme juridique



Le commerce, l'alimentation, les services, ainsi que l'enseignement sont les domaines qui affichent les taux d'autofinancement les plus élevés (entre 71% et 85% d'autofinancement). Ces domaines produisent en effet des biens et services destinés majoritairement aux clients privés, alors que la plupart des structures actives dans l'action sociale et santé, et les activités citoyennes, vendent leurs prestations ou reçoivent des financements des collectivités publiques.

Figure 50
Taux moyen d'autofinancement selon le domaine d'activité



8.2 Les fonds publics

Concernant la provenance des fonds publics, le Canton de Genève représente le principal bailleur en termes de volume pour ce qui est des contrats de prestations ou fournisseurs et des subventions. En deuxième position, on trouve la Confédération pour les seuls contrats de prestation ou les Communes si on considère uniquement les subventions. En termes de nombre d'établissements, les Communes (en particulier la Ville de Genève) subventionnent 81% des organisations aidées, le Canton 41% et la Confédération 29%, sachant qu'une structure peut avoir plusieurs bailleurs. Les Communes octroient donc des financements plus petits que le Canton, mais à un nombre plus important de structures.

Figure 51
Provenance des fonds publics pour les contrats de prestation, pourcentage sur le total des montants

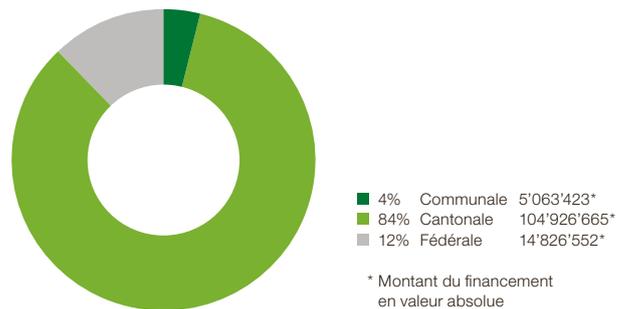
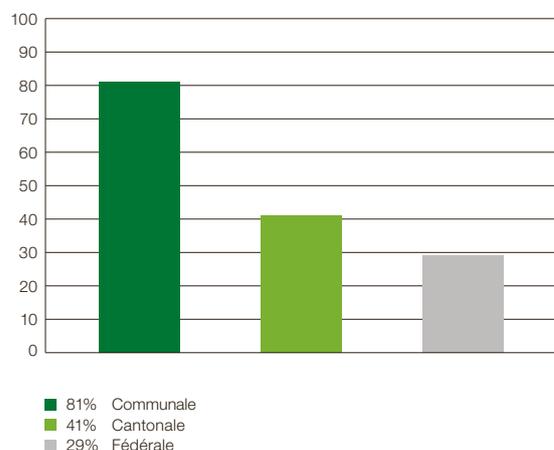


Figure 52
Soutien des structures de l'ESS selon le bailleur de fonds, pourcentage sur le total des structures subventionnées (70)

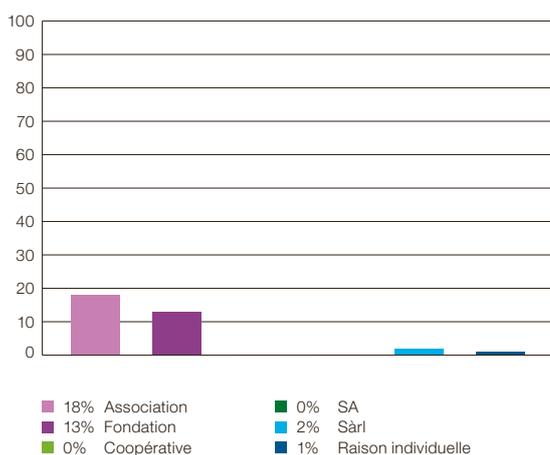


Note: Total des structures avec une subvention: 70. Une structure peut être soutenue par des subventions de provenance multiple.

8.3 Les dons privés

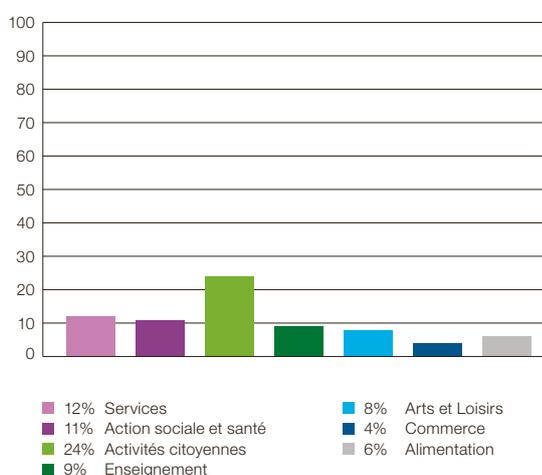
En moyenne, les dons privés (sans les cotisations des membres) représentent 13% des revenus annuels des organisations de l'ESS. Leur part varie fortement selon la forme juridique et le domaine d'activité. Les associations sont les structures dont la part de dons dans le revenu annuel est la plus élevée; celle-ci se situe en moyenne à 18%. Suivent les fondations, avec une part de don à 13%. Les coopératives et SA ne reçoivent pas de dons privés, les RI et Sàrl quasiment pas.

Figure 53
Part de dons privés dans le revenu annuel selon la forme juridique



C'est dans le domaine des activités citoyennes que les dons pèsent le plus sur le revenu annuel (24%), alors que leur part est presque insignifiante dans le commerce (4%) et le secteur alimentaire (6%). Ce sont d'ailleurs les domaines où l'on trouve le moins de structures reconnues d'utilité publique (à 88% et 75%, voir p. 37).

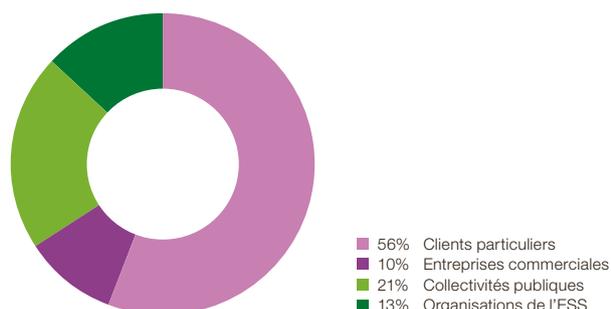
Figure 54
Part de dons privés dans le revenu annuel selon le domaine d'activité



8.4 Les clients de l'ESS

On estime à 430'000 le nombre de clients ou bénéficiaires des prestations et des biens produits par les acteurs de l'ESS genevoise. Les produits et services de l'ESS sont principalement destinés aux particuliers (à 56%). Une part non négligeable (21%), qui provient également des SA, Sàrl et RI, est destinée aux collectivités publiques. Seulement 10% des produits et services sont destinés aux entreprises de l'économie privée lucrative. Il est par ailleurs intéressant de relever que 13% des produits et services sont échangés à l'intérieur même de l'ESS.

Figure 55
Part des prestations/services/biens vendus par les membres d'APRÈS-GE selon le type de client

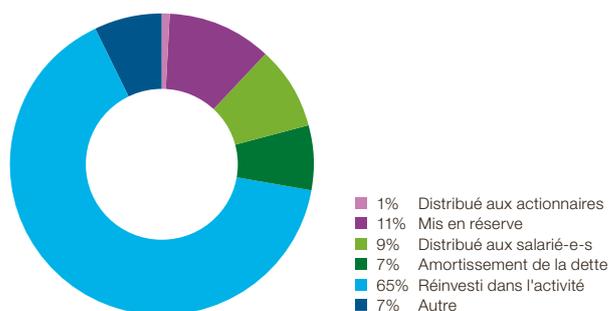


Note: Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

8.5 La distribution des bénéfices

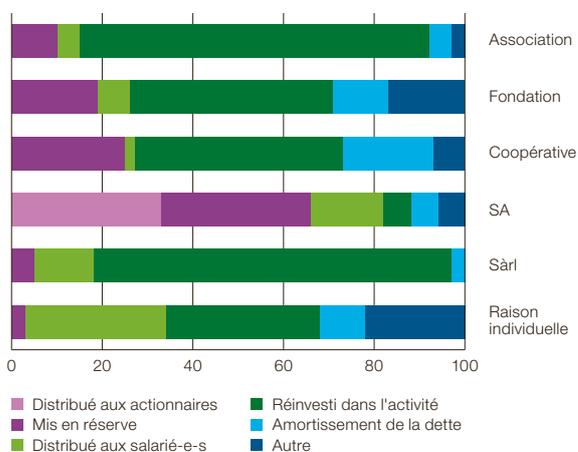
En 2013, 65% des bénéfices réalisés par les membres d'APRÈS-GE ont été réinvestis dans l'activité, seul 1% a été distribué aux actionnaires et uniquement par des SA. Les associations et les Sàrl réinvestissent majoritairement leurs bénéfices (près de 80%) dans l'activité. A noter que la catégorie «Autre» comprend souvent le salaire du titulaire pour les RI ou le remboursement de subventions pour les fondations et les associations.

Figure 56
Distribution des bénéfices des membres d'APRÈS-GE



Note: Pour faciliter la lecture, les valeurs ont été estimées par milieux de classe (les données récoltées étaient des classes de pourcentage).

Figure 57
Distribution des bénéfices selon la forme juridique



L'ESS est une économie où la lucrativité est limitée. Afin de définir cette limitation, APRÈS-GE a fixé des critères en termes de transparence, de politique salariale (voir chapitre 5.3.1 «Salaires les plus bas et les plus hauts») et de distribution des bénéfices. Ce dernier groupe de critères ne s'applique pas pour les associations et les fondations qui sont par définition à but non lucratif et doivent réinvestir leurs éventuels bénéfices dans l'entreprise. Les RI, appartenant à la catégorie des sociétés de personnes, n'ont pas non plus de parts sociales. Pour les coopératives, la loi admet une rémunération limitée du capital : le taux de rémunération des parts sociales ne doit pas dépasser le taux d'intérêt d'un prêt à long terme (hypothèque), ce qui fixe la rémunération des sociétaires à moins de 5% (valeur maximale sur les dix dernières années, la moyenne sur les cinq dernières années était d'environ 2.5). Relevons que 73% des coopératives ont fixé un taux nul pour la rémunération des parts sociales : celles-ci poursuivent donc *de facto* un but non lucratif.

C'est donc uniquement pour les SA et Sàrl que la distribution des bénéfices doit être évaluée à la lumière des critères d'APRÈS-GE, sachant que ces derniers limitent la rémunération des actionnaires/associé-e-s (hors actionnaires/associé-e-s salarié-e-s³⁴) à 5% des fonds propres.

25% des SA et Sàrl de l'échantillon plafonnent leurs dividendes, c'est-à-dire qu'ils ont fixé un taux maximal de rémunération du capital investi, en moyenne à 2.78%.

Si moins de 20% des SA et Sàrl ont inscrit le principe de lucrativité limitée dans un document officiel, dans la pratique, la distribution de dividendes est marginale (le taux réel moyen de rémunération des actionnaires était de 0.47% lors de l'exercice 2013).

Pourquoi limiter la lucrativité?

Les structures de l'économie classique peuvent subir des pressions pour garantir une rentabilité aux actionnaires. Ceci peut amener à la recherche de la compression maximale des coûts avec des effets sur les conditions salariales, le nombre d'emplois, la non-prise en compte de questions environnementales, etc.

La limitation de la lucrativité, soit la limitation de l'appropriation individuelle, permet de plafonner les prétentions de rentabilité des actionnaires. Par conséquent, les bénéfices dégagés par les activités sont disponibles pour consolider la structure (réserves), assurer la qualité des prestations aux client-e-s et usager-e-s, assurer des conditions salariales adéquates, garantir aux salarié-e-s des prestations sociales supérieures au minimum légal, prendre des mesures pour réduire l'impact environnemental de ses activités ou encore développer une politique sociale et environnementale au niveau de la collectivité.

Ainsi, et en-dehors de très rares exceptions³⁵, il est impossible de maximiser à la fois la valeur ajoutée sociale, écologique et économique. Une économie soutenable est forcément faite d'entreprises à but lucratif limité.

³⁴ Dans le cas des actionnaires salarié-e-s, les dividendes sont pris en compte dans le calcul du salaire.

³⁵ Par exemple des inventions qui n'auraient pas d'impact écologique négatif et qui seraient produites dans des conditions sociales favorables.

9

conclusions

9.1 L'ESS, la durabilité au cœur de l'économie locale

Cette étude offre un état des lieux des pratiques des membres d'APRÈS-GE. Le premier constat est que les structures signataires de la charte de l'ESS genevoise présentent un engagement social et écologique fort, permettant de démontrer qu'une économie durable existe, cela dans tous les secteurs économiques.

Les résultats dans les trois domaines suivants sont particulièrement emblématiques de cet engagement :

- > Conditions de travail: les employeurs de l'ESS offrent des prestations sociales élevées, soutiennent le développement des compétences de leurs collaboratrices, aménagent des temps de travail en fonction des besoins des salarié-e-s et limitent les inégalités salariales.
- > Participation de tous: dans l'ESS, une attention particulière est portée à la participation des personnes salariées et bénévoles aux prises de décision, ainsi qu'à la promotion des femmes dans les organes décisionnels, où elles représentent près de la moitié des membres.
- > Responsabilité sociétale: les acteurs de l'ESS jouent un rôle important pour la collectivité en créant des emplois (notamment grâce au partage du temps de travail), en intégrant du personnel en formation et en privilégiant, lors de l'engagement, des personnes en difficulté sociale ou économique. De surcroît, ils limitent leur impact écologique par l'adoption de mesures au quotidien et promeuvent activement des comportements responsables visant la protection de l'environnement.

Cette étude démontre ainsi qu'il est possible, pour une structure économique, d'adopter des pratiques qui respectent des critères sociaux et environnementaux élevés. Rappelons également que l'ESS est une économie locale, non délocalisable. Elle crée ainsi des emplois au niveau local et réduit l'impact environnemental de ses activités en étant au plus près de ses consommateurs.

En créant un réel laboratoire d'innovations dans tous les domaines d'activités, les entreprises de l'ESS construisent ensemble un autre modèle sociétal, basé sur la durabilité. A ce titre, elles doivent être valorisées et reconnues comme des exemples pour les autres secteurs économiques.

9.2 Défis et opportunités pour APRÈS-GE et ses membres

Le processus de définition des critères de l'ESS se veut évolutif. La présente étude met en évidence les éléments qui pourraient encore être améliorés dans un souci permanent de cohérence entre les valeurs défendues et leur mise en pratique. Parmi les différents enjeux qui se présentent à APRÈS-GE, citons notamment l'intégration des personnes souffrant d'un handicap dans le personnel salarié qui, comme dans les autres secteurs économiques d'ailleurs, reste relativement faible. Au vu du nombre important de structures qui forment des stagiaires, il serait par ailleurs intéressant de réfléchir, avec l'appui des membres d'APRÈS-GE déjà avancés sur cette question, aux conditions permettant d'assurer un rôle formateur de qualité et plus généralement d'identifier les bonnes pratiques à mettre en place dans les relations de travail avec les personnes non salariées.

Le rôle d'APRÈS-GE est d'accompagner ses membres afin de relever les différents défis qui se présentent. Pour ce faire, APRÈS-GE a notamment prévu de mettre en place un diagnostic personnalisé pour chaque structure lui permettant de se situer par rapport aux différents critères de l'ESS. Des entretiens individuels avec celles qui le souhaitent permettront d'identifier les obstacles pour la mise en pratique de l'un ou l'autre critère et de définir le type d'aide que la Chambre pourra apporter. Pour appuyer cet accompagnement, des exemples de mesures concrètes seront mis à disposition des membres, ainsi que des ateliers ou des formations sur des thématiques spécifiques. Parallèlement, APRÈS-GE renforcera la promotion des échanges entre les membres, afin de développer les synergies et mutualiser les bonnes pratiques.

9.3 Les enjeux pour l'ESS

L'ESS est constituée d'acteurs du changement qui s'inscrivent dans un mouvement de transition économique et écologique, dans le respect des personnes et de leurs aspirations. La force et le potentiel de l'ESS reposent sur la volonté de ces acteurs à entreprendre durablement, faisant face aux défis économiques, sociaux et écologiques qui attendent notre société, ainsi qu'en répondant aux besoins présents et futurs des citoyens.

Le rôle d'APRÈS-GE est de révéler et renforcer ce potentiel afin d'en faire l'économie de demain pour toutes et tous. Cette volonté est à la base de la création d'APRÈS-GE et n'a cessé d'être renforcée par l'engagement continu de ses membres à montrer qu'une économie durable existe. Dans ce cadre, le rôle de l'incubateur Essaim est d'accompagner et de soutenir la création et le développement d'entreprises durables.

APRÈS-GE, en collaboration avec d'autres acteurs de l'ESS et les collectivités locales peut jouer un rôle de facilitateur et de soutien aux nouvelles initiatives économiques durables dans le but de faire grandir de manière substantielle l'ESS.

Parmi les leviers identifiés :

- > La facilitation de l'obtention de capitaux nécessaires au lancement de telles initiatives, encore trop difficiles à obtenir pour des sociétés qui ne sont pas des sociétés de capitaux.
- > Le renforcement des échanges économiques entre les entreprises ESS. Dans ce sens, les projets de construction des coopératives d'habitation, qui vont représenter des marchés de centaines de millions de francs, pourra être un facteur d'incitation déterminant à la création d'initiatives ESS dans le secteur secondaire pour autant que ces coopératives intègrent des critères sociaux et environnementaux dans leurs appels d'offre.
- > La mise en place de formations en management social, participatif et environnemental dans l'optique de renforcer ces compétences au sein de l'ESS, mais également dans le but de les promouvoir auprès des structures de l'économie classique souhaitant se rapprocher des valeurs de l'ESS.

Enfin, les collectivités publiques ont un rôle important à jouer dans la prise en compte du potentiel de l'ESS à apporter des solutions aux problèmes économiques, sociaux et environnementaux :

- > Les marchés publics sont des leviers très importants : dès lors qu'ils intégreront des critères écologiques et sociaux, les entreprises ESS seront de facto plus à même de les satisfaire. Des critères rigoureux applicables à l'ensemble du processus de production, de la prise en compte de l'environnement à la gouvernance, permettraient également d'inciter les entreprises classiques vers une démarche d'amélioration dans ces domaines.
- > Enfin, des politiques publiques, notamment fiscales, favorisant les entreprises à forte durabilité ou pénalisant celles à faible durabilité pourraient également favoriser l'émergence d'initiatives ESS.

La mission de la Chambre est donc de continuer à soutenir la créativité et l'innovation sociétale portées par les entreprises sociales et solidaires, afin de faire rayonner l'impact durable et collectif de l'ESS à Genève et dans la région romande. Une autre économie est incontournable et l'économie sociale et solidaire concrétise la voie vers cette transition.

critères d'adhésion

Une organisation peut devenir membre d'APRÈS-GE si :

L'organisation remplit les critères préalables indispensables

- a. les aspects légaux, notamment liés à la loi du travail, sont respectés (y compris la lutte contre l'évasion fiscale)
- b. la structure poursuit des activités dans la région genevoise (Genève, Suisse romande, France voisine). Néanmoins, nous acceptons des structures romandes d'envergure transcantonale ou d'autres qui siègent dans d'autres cantons romands n'ayant pas de Chambres ESS
- c. pas de partis politiques, pas d'églises, pas de syndicats
- d. dans le cas des organisations faitières, nous acceptons celles-ci dans la mesure où leur activité est pertinente (faitières qui développent des prestations pour leurs membres par exemple)

L'organisation satisfait les critères contraignants suivants³⁶

a. La transparence

Toute organisation doit faire parvenir à APRÈS-GE les documents suivants :

- > statuts à jour et/ou inscription au Registre du Commerce
- > rapport d'activités annuel le plus récent
- > états financiers (bilan, compte de résultat, annexes éventuelles) les plus récents ou analyse par une fiduciaire agréée par APRÈS-GE aux frais de l'organisation
- > rapport de l'organe de révision (vérificateurs des comptes, fiduciaire, etc.) ou analyse par une fiduciaire agréée par APRÈS-GE aux frais de l'organisation
- > questionnaire ESS rempli
- > chartes internes si existantes
- > dépliant de présentation

b. L'intérêt collectif

- > l'organisation est reconnue d'utilité publique ou
- > elle a l'objectif explicite de contribuer à des intérêts collectifs ou
- > elle ne produit pas des biens et services qui sont contraires à l'intérêt collectif.

c. L'autonomie

- > l'organisation a un statut juridique privé
- > dans les organes stratégiques, le nombre de places désignées/réservées à des représentants d'institutions publiques est inférieur à 50%
- > dans les organes stratégiques, le nombre de places désignées/réservées à un seul bailleur de fonds privé externe est inférieur à 50%

d. La lucrativité limitée³⁷

- > La transparence financière (critère appliqué quel que soit la forme juridique)
Les documents ou informations suivants sont communiqués de manière détaillée et transparente à APRÈS-GE :
 - les comptes
 - le rapport de l'organe de révision des comptes
 - le nombre d'actionnaires/coopérateurs-trices
 - la liste des actionnaires principaux (= ou > 20% du capital)
ou
 - attestation d'une fiduciaire indépendante agréée par APRÈS-GE aux frais de l'organisation
- > La distribution des bénéfices (critère appliqué uniquement aux structures qui ne sont pas par définition à but non lucratif ; ceci ne concerne donc pas les associations ni les fondations) :
 - réponse satisfaisante à la question : « En quoi votre organisation se considère-t-elle à lucrativité limitée? »
 - la rémunération des actionnaires (hors actionnaires

³⁶ Les critères contraignants sont indispensables pour l'adhésion à APRÈS-GE. Il s'agit de critères basés sur la définition minimale de l'ESS : « une économie privée à lucrativité limitée qui a pour but l'intérêt collectif ».

³⁷ Ces critères sont évalués et soumis à une appréciation globale pour déterminer la lucrativité limitée. La pondération des critères n'est pas définie. Un critère seul ne suffit pas.

- salarié-e-s³⁸) est limitée à 5%³⁹ des fonds propres (plafonnement des dividendes⁴⁰)
 - description de la répartition des bénéfices
 - engagement à intégrer une politique de lucrativité limitée dans un document officiel d'entreprise dans les 2 ans (p. exemple une charte)
- > Le contrôle du capital (critère appliqué uniquement aux structures qui ne sont pas par définition à but non lucratif; ceci ne concerne donc pas les associations ni les fondations)
Les documents ou informations suivants sont communiqués de manière détaillée et transparente à APRÈS-GE :
- la liste des actionnaires principaux (= ou >20% capital)
 - le nombre d'actionnaires/coopérateurs-trices
 - la part des salarié-e-s actionnaires
 - la part de l'actionariat appartenant aux salarié-e-s
 - le statut des actions : nominatives ou au porteur?
- > La politique salariale⁴¹ (critère appliqué quel que soit la forme juridique) :
- revenus maximum dans l'ESS : le revenu annuel⁴² (y compris primes et dividendes pour les salarié-e-s-actionnaires) ne dépasse pas le barème de l'Etat (253'341.- sans II pilier). A partir de 200'000.- annuels, analyse du comité
 - revenus minimum dans l'ESS : le revenu minimum n'est pas inférieur aux demandes des syndicats⁴³
 - le comité se réserve le droit d'accepter des écarts si justifiés
 - écart salarial maximal de 5 : écart entre le plus haut et le plus bas salaires (y compris primes et dividendes) équivalents plein temps

L'organisation s'engage à mettre en place un dispositif (dans les 2 ans) pour s'améliorer dans les domaines suivants (critères indicatifs)⁴⁴

a. Le respect de l'environnement

Auto-évaluation selon les points suivants :

- > dispositif de gestion des déchets
- > mesures de réduction de la consommation d'énergie
- > mesures de réduction de la consommation des ressources naturelles (eau, matières premières)
- > dispositif de promotion de la mobilité douce
- > utilisation des énergies renouvelables

- > dispositif en matière de réduction d'émissions de CO2
- > certification environnementale (label): dans questionnaire à titre informatif, ne figure pas dans les points recommandés

b. La gestion participative

Auto-évaluation selon les points suivants :

- > système de management participatif
- > dispositif pour la participation des salarié-e-s aux prises de décision
- > système de délégation des responsabilités
- > représentant-e-s du personnel dans le comité/ organes décisionnels stratégiques
- > les collaborateurs-trices peuvent être membres (association et coopérative)
- > les collaborateurs-trices sont informé-e-s des résultats financiers et de la ventilation des bénéfices
- > les collaborateurs-trices peuvent être actionnaires de l'entreprise
- > description du dispositif pour une démocratie actionnariale

³⁸ Dans le cas des actionnaires salarié-e-s, les dividendes sont pris en compte dans le calcul du salaire.

³⁹ Environ le double par rapport au rendement des obligations de la Confédération à 10 ans

⁴⁰ Taux de rémunération des actionnaires = Bénéfice distribué aux actionnaires (dividendes)/fonds propres (capital + réserves) moyenne annuelle (fonds propres en début d'exercice + fonds propres après bénéfice/2)*100.

⁴¹ Uniquement salarié-e-s directs de la structure, hors indépendants en démarrage d'activité, stagiaires, personnes en stage de formation, salaires sur le marché complémentaire (AI, EdS).

⁴² Salaire annuel brut (inclus bonus, primes, indemnités, dividendes pour les salariés actionnaires, avantages en nature, rachat de prévoyance payé par l'employeur, etc.). Voiture de fonction (12'000 par année); abonnement TPG/CFF ½ pour les membres de la famille; participation assurance maladie; etc.

⁴³ Salaire minimum indicatif : 3'800 mensuels ou salaire minimum en vigueur dans la CCT de la branche pertinente si existante.

⁴⁴ Un mauvais résultat n'entraîne pas d'exclusion si l'organisation s'engage à mettre en place un dispositif d'amélioration dans le moyen-long terme dans ces domaines. C'est pourquoi toute organisation adhérant à APRÈS-GE s'engage à s'auto-évaluer une deuxième fois deux ans après son adhésion à la Chambre et à communiquer spontanément à la Chambre les résultats de cette deuxième évaluation. Le comité prend note du degré de respect de ces critères grâce au questionnaire. Un mauvais résultat n'entraîne pas l'exclusion.

c. Le management social

Auto-évaluation selon les points suivants :

- > convention collective de travail ou règlement interne
- > dialogue avec les parties prenantes (notamment syndicats) en cas de conflit
- > prestations sociales supérieures au minimum légal
- > horaires flexibles ou temps partiels pour permettre aux employé-e-s de concilier vie privée et vie professionnelle
- > politique d'intégration lors de l'engagement du personnel
- > politique de promotion de l'égalité homme/femme
- > politique de formation continue des salarié-e-s
- > l'entreprise accueille des personnes en formation et/ou est reconnue en tant qu'entreprise formatrice
- > politique de santé et sécurité au travail
- > politique d'achats responsables y compris dans les sous-traitances
- > protection des délégué-e-s du personnel

terminologies utilisées

Entreprises / organisations

Les termes « entreprise » et « organisation » sont utilisés indifféremment pour qualifier l'ensemble des structures qui constituent l'échantillon de cette étude.

Les domaines d'activité

Les activités des structures de l'échantillon ont été regroupées par domaine, de la manière suivante :

Services : communication et événements, graphisme, imprimerie, services administratifs, services informatiques et électroniques, services juridiques, services financiers et comptables, assurances, services textiles (buanderie, blanchisserie), soins esthétiques, transport, livraison, déménagement, gestion des déchets et récupération, construction, immobilier, logement, jardinage, espaces verts, maintenance de locaux, nettoyage, plomberie, électricité, urbanisme, architecture, décoration, médias, presse, édition.

Action sociale et santé : services sociaux, entreprises de placement, entreprises d'insertion, services médicaux, services médico-sociaux, services paramédicaux, médecine douce.

Activités citoyennes : activités politiques militantes, défense des droits humains, coopération au développement, solidarité Nord-Sud.

Enseignement : crèches, formation, enseignement.

Arts et loisirs : activités culturelles, activités artistiques, bibliothèques, musées, loisirs, sports.

Commerce : agences de voyage, vente d'articles artisanaux, habillement (couture, vente), vente d'informatique et d'électronique, vente de livres et musique, commerce d'objets divers.

Alimentation : agriculture, restauration, production et distribution alimentaire.

Les formes juridiques

L'association est une réunion d'au moins deux personnes physiques ou morales autour d'un but commun, par essence idéal (pas de recherche de bénéfices à partager entre les membres). L'organe décisionnel (ou organe suprême) est l'Assemblée générale. En principe, tous les membres ont un droit de vote égal. L'organe décisionnel stratégique (ou organe de direction) est le comité.

La fondation constitue une masse de biens affectée à la poursuite d'un but, en principe idéal ou d'intérêt général. La fondation n'a pas de membre et donc pas d'Assemblée générale. L'organe décisionnel stratégique (ou organe de direction) est le conseil de fondation.

La société coopérative (appelée coopérative) est un groupement de personnes physiques ou morales qui poursuit un but économique idéalisé et favorise ou garantit les intérêts patrimoniaux communs de ses membres. L'organe décisionnel (ou organe suprême) est l'Assemblée générale, formée par les coopérateurs. Chaque coopérateur y a une voix. L'organe décisionnel stratégique (ou organe de direction) est le conseil d'administration.

La Raison individuelle (RI) est assimilée à la personne du chef d'entreprise. C'est une structure sans capital, sans part sociale et sans associé-e. Les décisions sont de la responsabilité du chef ou de la cheffe d'entreprise (pas d'organe décisionnel).

La Société à responsabilité limitée (Sàrl) fait partie des sociétés de capitaux. Elle est composée d'un-e ou de plusieurs associé-e-s (personnes physiques ou sociétés commerciales). Chaque associé-e possède au moins une part social. L'organe décisionnel (ou organe suprême) est l'Assemblée des associé-e-s.

La Société anonyme (SA) est une société de capitaux, composée par une ou plusieurs personnes (physique ou morales) ou sociétés commerciales. Les parts sociales sont des actions nominatives ou au porteur. L'organe décisionnel (ou organe suprême) est l'Assemblée générale. Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix attribuées aux actions représentées. L'organe décisionnel stratégique (ou organe de direction) est le conseil d'administration.

liste des figures et encadrés

Figures

- 17 **Figure 1**
Représentation des domaines d'activité parmi les membres d'APRÈS-GE
- 18 **Figure 2**
Formes juridiques des organisations membres d'APRÈS-GE
- 18 **Figure 3**
Répartition des structures en termes de nombre de salarié-e-s (EPT)
- 19 **Figure 4**
Répartition des structures selon la taille du revenu annuel
- 19 **Figure 5**
Domaine d'activité selon la forme juridique
- 20 **Figure 6**
Revenu annuel médian selon le domaine d'activité (en millier de CHF)
- 20 **Figure 7**
Revenu annuel médian selon la forme juridique (en millier de CHF)
- 23 **Figure 8**
Nombre de salarié-e-s (EPT) médian selon le domaine d'activité
- 23 **Figure 9**
Nombre de salarié-e-s (EPT) médian selon la forme juridique
- 24 **Figure 10**
Taux de travail moyen selon le domaine d'activité
- 25 **Figure 11**
Taux moyen de CDI selon le domaine d'activité
- 25 **Figure 12**
Type de prestations sociales supérieures au minimum légal octroyées par les membres d'APRÈS-GE
- 26 **Figure 13**
Nombre moyen de prestations sociales supérieures au minimum légal selon le nombre de salarié-e-s (EPT)
- 26 **Figure 14**
Nombre moyen de prestations sociales supérieures au minimum légal selon le domaine d'activité
- 27 **Figure 15**
Salaire annuel brut moyen le plus bas selon le domaine d'activité
- 27 **Figure 16**
Salaire annuel brut moyen le plus haut selon le domaine d'activités
- 28 **Figure 17**
Ecart salarial moyen selon la forme juridique
- 28 **Figure 18**
Ecart salarial moyen selon le nombre de salarié-e-s (EPT)
- 29 **Figure 19**
Politique de formation continue parmi les membres d'APRÈS-GE
- 29 **Figure 20**
La politique de formation continue selon le domaine d'activité
- 30 **Figure 21**
Politique de formation continue selon le nombre de salarié-e-s (EPT)
- 31 **Figure 22**
Nombre de bénévoles selon le domaine d'activité
- 31 **Figure 23**
Nombre de bénévoles selon la forme juridique
- 33 **Figure 24**
Représentation des effectifs par genre selon le domaine d'activité
- 33 **Figure 25**
Représentation des effectifs par genre selon la forme juridique
- 34 **Figure 26**
Représentation des membres de la direction exécutive par genre selon la forme juridique
- 34 **Figure 27**
Représentation des membres de la direction exécutive par genre selon le domaine d'activité
- 35 **Figure 28**
Représentation des membres des organes stratégiques (comité, conseil de fondation, conseil d'administration) par genre selon la forme juridique
- 37 **Figure 29**
Pourcentage de structures reconnues d'utilité publique selon le domaine d'activité
- 38 **Figure 30**
Pourcentage des membres d'APRÈS-GE ayant des salarié-e-s en formation selon le type de personnel en formation
- 38 **Figure 31**
Taux moyen de salarié-e-s issu-e-s de situations difficiles par domaine d'activité
- 40 **Figure 32**
Pourcentage de structures qui ont mis en place un dispositif pour associer les salarié-e-s aux prises de décision

- 41 **Figure 33**
Le personnel est-il représenté dans les organes décisionnels stratégiques?
- 41 **Figure 34**
La double qualité de salarié-e et membre est-elle possible?
- 43 **Figure 35**
Pourcentage de structures donnant un accès public aux documents selon le type de document
- 43 **Figure 36**
Accessibilité des documents en fonction du statut juridique
- 44 **Figure 37**
Politique d'achats responsables parmi les membres d'APRÈS-GE
- 44 **Figure 38**
Politique d'achats responsables selon la forme juridique
- 45 **Figure 39**
Politique de placements éthiques parmi les membres d'APRÈS-GE
- 47 **Figure 40**
Mise en place d'un dispositif pour la réduction de consommation d'énergie parmi les membres d'APRÈS-GE
- 47 **Figure 41**
Utilisation d'énergies renouvelables parmi les membres d'APRÈS-GE
- 48 **Figure 42**
Dispositifs de mobilité douce parmi les membres d'APRÈS-GE
- 48 **Figure 43**
Mise en place d'un dispositif de gestion des déchets parmi les membres d'APRÈS-GE
- 49 **Figure 44**
Réalisation d'études d'impact environnemental parmi les membres d'APRÈS-GE
- 49 **Figure 45**
Réalisation d'études d'impact environnemental selon le nombre de salarié-e-s (EPT)
- 51 **Figure 46**
Pourcentage de structures percevant des subventions ou ayant des contrats de prestation avec une collectivité publique
- 51 **Figure 47**
Pourcentage de structures qui perçoivent un financement public selon le domaine d'activité
- 52 **Figure 48**
Pourcentage de structures qui perçoivent un financement public selon la forme juridique
- 52 **Figure 49**
Taux moyen d'autofinancement selon la forme juridique
- 53 **Figure 50**
Taux moyen d'autofinancement selon le domaine d'activité
- 53 **Figure 51**
Provenance des fonds publics pour les contrats de prestation, pourcentage sur le total des montants
- 53 **Figure 52**
Soutien des structures de l'ESS selon le bailleur de fonds, pourcentage sur le total des structures subventionnées
- 54 **Figure 53**
Part de dons privés dans le revenu annuel selon la forme juridique
- 54 **Figure 54**
Part de dons privés dans le revenu annuel selon le domaine d'activité
- 55 **Figure 55**
Part des prestations/services/biens vendus par les membres d'APRÈS-GE selon le type de client
- 55 **Figure 56**
Distribution des bénéficiaires des membres d'APRÈS-GE
- 55 **Figure 57**
Distribution des bénéficiaires selon la forme juridique

Encadrés

- 7 **Encadré 1**
Le secteur privé lucratif, le secteur public et l'ESS
- 8 **Encadré 2**
Quelles différences entre ESS, RSE, *social business* et entrepreneuriat social?
- 21 **Encadré 3**
Qui sont les SA, Sàrl et Raisons individuelles de l'ESS genevoise?
- 23 **Encadré 4**
Le poids de l'ESS selon l'approche par forme juridique
- 30 **Encadré 5**
Les pratiques de l'ESS dans la formation continue
- 40 **Encadré 6**
Qu'est-ce que la gestion participative et la démocratie actionnariale?
- 42 **Encadré 7**
Les différents types de coopératives
- 56 **Encadré 8**
Pourquoi limiter la lucrativité?

Nous tenons à remercier chaleureusement les membres d'APRÈS-GE qui ont pris le temps de remplir un questionnaire détaillé. Dans leur grande majorité, ils ont accepté de se livrer à cet exercice avec beaucoup de transparence.

Nos remerciements vont également à la Ville de Genève pour son soutien financier, nous permettant de mener à terme cette recherche.

Editeur

APRÈS-GE, Chambre de l'économie sociale et solidaire

Responsable de projet

Lara Baranzini

Conception du questionnaire et récolte des données

Lara Baranzini, Vincent Bugnon, Mathieu de Poorter, Johan Zoller

Analyse statistique et interprétation des résultats

Lara Baranzini, Vincent Bugnon, Tanja Guggenbühl

Rédaction

Tanja Guggenbühl

Comité scientifique

Sophie Swaton : Centre d'études interdisciplinaires Walras Pareto, Université de Lausanne

Christophe Dunand : chargé de cours à la Haute Ecole de Gestion, directeur de Réalise, membre du comité d'APRÈS-GE

Sandrine Meyer-Chanson : directrice de Comptabilis, membre du comité d'APRÈS-GE

Carole Z'graggen Linser : directrice administrative d'Ecoservices SA, présidente d'APRÈS-GE

Graphisme

Z+Z, Gilles Bondallaz, zplusz.ch

Impression

Imprimerie G. Chapuis SA

Imprimé à 1000 exemplaires sur du papier recyclé certifié FSC

© APRÈS-GE 2015

APRÈS-GE
Chambre de l'économie
sociale et solidaire

15 rue des Savoises

1205 Genève

022 807 27 97

info@apres-ge.ch

www.apres-ge.ch