

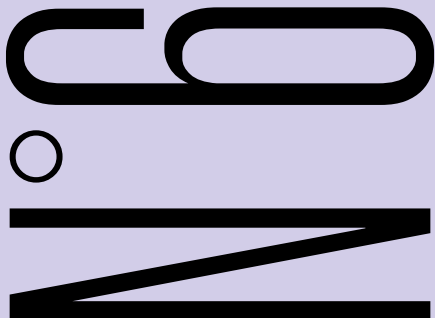


Quel dialogue social dans les organisations de l'ESS et de la transition ?

Clément Ruffier & Samuel Hevin
Novembre 2023

— université
— lumière
— LYON 2

CHAIRE
D'ÉCONOMIE SOCIALE
ET SOLIDAIRE



Les Carnets de la Chaire ESS

Les carnets de la chaire rendent compte de travaux réalisés dans le champ de l'ESS. En adoptant un format court et accessible, ils ont pour objectif de favoriser la transmission de connaissances aux organisations et personnes impliquées dans l'ESS, afin de leur permettre de :

- Réfléchir et situer leur pratique,
- Accéder à des savoirs qui leurs sont utiles et applicables,
- Susciter la curiosité pour les activités de recherche en ESS.

Les carnets de la chaire peuvent donc être l'occasion de restituer une expérience pédagogique et/ou de recherche menée notamment dans le cadre de la chaire, mais également de proposer une synthèse ou une réflexion sur une question/ un enjeu associé.e au champ de l'Economie Sociale et Solidaire.

Sommaire

Les "Mardis de l'ESS" de la chaire ESS de l'Université Lumière Lyon 2 p.4

Introduction : ESS et mouvement syndical : un éloignement et des questions p.5

Comment les syndicats se confrontent-ils à l'ESS ? Les exemples de la CGT et la CGSCOP p.6

Comment l'ESS se confronte-t-elle au dialogue social ? p.7

Et pourtant... un besoin de mieux travailler les enjeux de conditions de travail dans les organisations de l'ESS p.8

Des points de rencontre qui ne sont pas sans poser des questions p.9

Un nouvel élan ? p.14

Biographie des auteurs p.16

Bibliographie p.18

Liens utiles

Pour aller plus loin

Quel dialogue social dans les organisations de l'ESS et de la transition ?

*Clément Ruffier & Samuel Hevin
Novembre 2023*



Illustration de couverture / Manon Radicchi — Scicabulle

Synthèse graphique / Florence Rhode — Scicabulle

Conception Graphique / Léa Courvoisier, Direction de la communication,
Université Lumière Lyon 2

Les “Mardis de l’ESS”

de la chaire ESS de l’Université Lumière Lyon 2



Les Mardis de l’ESS sont un cycle de conférences organisé par la chaire ESS de l’Université Lumière Lyon 2. Chaque année, d’octobre à février, un thème central rythme ces conférences. Le thème de la transition, entendu sous le prisme d’un ensemble de principes et de pratiques d’expérimentation et de transformation de modèles socioéconomiques et organisationnels, a ponctué les conférences de l’année scolaire 2022-23.

Les intervenants de la conférence du 22 novembre se sont interrogés sur la place du dialogue social dans les organisations de l’ESS. José Sand, Samuel Hevin, et Willy Gibard ont exposé leurs expériences et recherches, respectivement dans les associations, dans les coopératives d’activité et d’emploi et lors des reprises d’activités en coopérative. Cette soirée vient en complément d’une journée d’étude organisée par le Collectif Autogestion(s) et portant sur les conflits dans les organisations autogérées (voir Carnet de la chaire à paraître).

Introduction

**ESS et mouvement syndical :
un éloignement et des questions**

Bien qu’ayant des origines largement partagées autour de l’émergence de la classe ouvrière et de ce que l’on nomme généralement la question sociale au XIX^e siècle, le mouvement syndical salarié et le mouvement coopératif se sont progressivement éloignés, à tel point qu’aujourd’hui, ils semblent parfois irréconciliables. Cela se traduit notamment par la faible mobilisation du dialogue social dans les organisations de l’ESS, mais également par un relatif manque d’intérêt des organisations syndicales vis-à-vis de ce secteur. Cependant, entre l’ESS et les syndicats, tous les ponts ne sont pas coupés, ils partagent notamment des objectifs en commun : améliorer les conditions d’emploi et de travail des travailleur/euses ou encore promouvoir des modes de fonctionnement plus démocratiques dans les entreprises. Autour de ce constat, de nombreuses initiatives visent à les rapprocher. Qu’en est-il aujourd’hui de la relation des syndicats à l’ESS ? En miroir, comment l’ESS mobilise-t-elle le dialogue social ? Y-a-t-il un besoin ? Quels sont les points de rencontre ?

Comment les syndicats se confrontent-ils à l’ESS ? Les exemples de la CGT et la CGSCOP

Cet éloignement progressif entre mouvement syndical et coopératif est bien illustré par les recherches en cours de Willy Gibard sur les archives de l’institut d’histoire sociale de la CGT.

Il montre que les rapports entre la CGT et l’ESS sont marqués par une double invisibilisation. La première est due à l’historiographie de l’ESS qui est essentiellement réalisée par des tenants du courant que l’on nomme généralement la deuxième gauche : des acteur/ices qui sont à la fois investi.es dans le champ de l’ESS et dans le champ universitaire mais éloigné.es de la CGT. La deuxième invisibilisation vient du regard de la CGT sur l’ESS vue comme un secteur réformiste.

Historiquement, il y a toutefois eu des liens entre la CGT et l’ESS. En 1982, le syndicat prend la décision en congrès d’investir le secteur à un moment où celui-ci est un signifiant flottant, peu institutionnalisé. La CGT appelle ainsi à participer au congrès de la CGSCOP en 1984 et monte une association pour la reprise des entreprises en coopérative (l’ADITES). Mais les années 1980 sont aussi marquées par une sorte d’égalisation des rapports de force entre le syndicat et la CGSCOP, cette dernière prenant alors plus d’indépendance au fur et à mesure qu’elle s’institutionnalise. L’ESS donne aussi à la CGT un moyen de se positionner dans une posture de soutien critique vis-à-vis du gouvernement de gauche qui se met en place au début des années 1980. Les coopératives sont enfin pour le syndicat un moyen de répondre au contexte de crise économique qui touche alors le pays. Néanmoins, après plusieurs échecs de reprise en coopératives soutenues par la CGT et suite au virage libéral du gouvernement socialiste, la CGT va arrêter son investissement dans le mouvement coopératif.

Le thème de l’ESS va alors disparaître des archives durant les années 1990. Il réapparaît au début des années 2000 dans le contexte de l’éloignement de la CGT vis-à-vis du PCF et de son recentrage sur les enjeux propres aux relations professionnelles. Parallèlement, l’institutionnalisation de l’ESS va offrir un débouché aux représentant.es confédéral.es en leur offrant des ressources financières et symboliques. À ce jour, l’ESS reste néanmoins peu prise en compte par la CGT pour deux raisons. La première est que l’ESS ne correspond pas à l’organisation historique professionnelle en fédération de la CGT : en effet, l’ESS traverse une dizaine de fédérations de la CGT. La seconde raison est idéologique : si la CGT porte des revendications spécifiques sur l’économie sociale, l’ESS est toujours un ensemble flou qui porte un positionnement politique, visant à démocratiser l’économie capitaliste, qui est différent de celui de la CGT.

Comment l'ESS se confronte-t-elle au dialogue social ?

Les organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS), qu'elles soient notamment associatives, coopératives ou mutualistes, n'en restent pas moins des organisations employeuses. Même dans ces organisations prétendant être actives dans les transitions écologiques, sociales ou sociétales, les instances représentatives du personnel sont peu nombreuses. La perméabilité entre employeur.es et employé.es entretient la question même de l'utilité d'un dialogue social dans ces organisations (Cottin-Marx, 2021 ; Le Grimm, 2017 ; Zalzett et Fihn, 2020).

Ce qui est en jeu, c'est à la fois la difficulté des OESS à se penser comme organisation employeuse et celle des travailleurs/travailleuses à se penser comme de simples salarié.es. La plus forte manifestation de cette difficulté réside dans la double qualité de ses membres : ils/elles sont à la fois salarié.es et associé.es. Aussi les OESS et les membres qui les composent souffrent souvent d'un manque de culture et d'expérience du dialogue social. Par ailleurs, la priorité donnée au projet social des organisations fait que tout processus d'amélioration des conditions de travail des salarié.es peut être perçu comme une forme de trahison ou de frein vis-à-vis de celui-ci. Enfin, les OESS ne semblent pas déroger à la règle de la taille de l'organisation. À l'instar des organisations du secteur marchand lucratif, les petites OESS apparaissent comme les premières oubliées du dialogue social. À l'inverse, les OESS plus importantes comportent un dialogue social institué, et calquent souvent les pratiques du dialogue social des entreprises du secteur privé lucratif à ses propres fins, ce qui n'est pas, non plus, sans poser certaines questions. En effet, le dialogue social institué, pensé par le législateur est parfois peu en phase avec le fonctionnement des organisations de l'économie sociale et solidaire. Le célèbre adage de l'ESS semble donc s'appliquer également au dialogue social : les organisations de ce secteur ne sont pas des entreprises comme les autres, mais comme les autres, ce sont des entreprises.

Et pourtant... un besoin de mieux travailler les enjeux de conditions de travail dans les organisations de l'ESS

Bien que les OESS participent, à plusieurs titres, de la transition (qu'elle soit sociale, sociétale, ou écologique), le travail qui « fait sens » en particulier dans les petites et moyennes associations, oublie fréquemment les fondamentaux de bien-être des salarié.es (QVT, temps de travail, surexploitation...). En outre, ces organisations rendent parfois la fonction d'employeur volontairement floue, en particulier entre Conseil d'Administration (CA), bénévoles et salarié.es. En ce qui concerne les coopératives, la perméabilité entre employeur/euse et employé.e, entre apporteur de capital et salarié.es, parfois même entrepreneur/euse salarié.e associé.e est encore plus forte, allant jusqu'à questionner les liens de subordination, qu'ils soient hiérarchiques ou implicites.

Cet enjeu est bien illustré par l'intervention de José Sand qui relate une expérience de dialogue social dans une organisation pour laquelle il a travaillé. Il travaillait dans une association de 6 salarié.es et donc en dessous du seuil requis pour la mise en place d'une instance de représentation du personnel et dans laquelle il y avait peu d'espace pour discuter des conditions de travail. Cette association n'était affiliée à aucune convention collective et les droits sociaux y étaient réduits au minimum. Il existait une importante proximité entre les salarié.es, la direction et les membres du CA et l'organisation du travail était assez informelle. Si les salarié.es avaient

des possibilités d'adapter leurs horaires, les heures supplémentaires n'étaient pas payées, mais seulement récupérées sans la majoration pourtant légalement obligatoire. Lorsque les salarié.es ont essayé de mettre en discussion leurs conditions de travail et lorsque José s'est syndiqué, les relations se sont tendues. La direction tendait également à individualiser les problèmes liés à l'organisation du travail. Dans les années passées, deux salariées étaient parties pour cause de burn-out mais les raisons évoquées étaient leur supposée fragilité psychologique ou leur manque d'organisation.

Sur les conseils du syndicat, ils/elles ont organisé une discussion entre les salarié.es sur les conditions de travail sans la direction. L'objectif était de se mettre d'accord sur des revendications collectives à adresser à la direction et au CA pour améliorer ces conditions de travail. Les résultats ont été assez mitigés. Les conditions de travail sont devenues un vrai sujet parmi les salarié.es et il y a eu des augmentations de salaire pour tous/tes mais avec d'importantes disparités. Les autres demandes n'ont pas été traitées et la direction a manifesté sa désapprobation à l'idée de la mise en place d'une instance représentative du personnel, car celle-ci aurait créé des lourdeurs et empêché une discussion fluide. Suite au départ de José, les discussions sur les conditions de travail ont à nouveau cessé dans cette organisation.

QUEL DIALOGUE SOCIAL DANS LES ORGANISATIONS DE L'ESS ET DE LA TRANSITION?

LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LES ORGANISATIONS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (OESS) NE SONT HISTORIQUEMENT PAS TRÈS COPAINS.

ENCORE
AUJOURD'HUI...

Je vois bien que tu fricotes avec l'économie capitaliste!

Et toi tu portes atteinte au projet social!

En plus tu mélanges employeur et employé!

Et la lutte des classes, tu y penses?



Mais je suis une petite structure, ça compliquerait mon fonctionnement d'avoir des représentant.es du personnel!

Mais ce n'est plus adapté aux nouveaux modes de gouvernance!

C'est l'union qui fait la force, pas les conflits internes!

Et tu penses que ça t'évite la souffrance au travail? Tu prétends œuvrer pour un monde plus social et démocratique, mais tu te fiches du bien-être de tes propres salarié.es!

MAIS IL EXISTE DES
POINTS DE RENCONTRES

Les reprises en coopérative des entreprises en faillite
➤ soutenues par les syndicats

Création d'un syndicat d'associations : Asso-solidaire
➤ répond aux méconnaissances des employeurs peu formés.

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi
➤ dotées d'instances représentatives du personnel innovantes

La question du dialogue social mérite d'être travaillée pour permettre d'équilibrer projet social des OESS et conditions de travail des salarié.es.

Des points de rencontre qui ne sont pas sans poser des questions

**Si les rapports entre ESS et acteur/ices du dialogue social
semblent largement distendus, il n'en existe pas moins
des points de rencontre. Dans cette partie, nous reviendrons
sur quelques exemples de liens.**

UN INTÉRÊT MUTUEL HISTORIQUE ET DES QUESTIONNEMENTS ACTUELS : LES REPRISES EN COOPÉRATIVE

Nous l'avons vu, un point de rencontre traditionnel entre syndicats et ESS est la question de la reprise par les salarié.es sous forme de coopérative des entreprises en faillite. Willy Gibard montre que même dans les coopératives dans lesquelles la reprise par des salarié.es a été appuyée par un syndicat, la place respective de la représentation du personnel et des formes plus directes de participation n'est pas sans poser question. Paradoxalement, le syndicalisme dans les reprises en coopératives est un impensé, les ouvrages sur le sujet ne mentionnent que très occasionnellement le syndicalisme. C'est d'autant plus étonnant que ces reprises sont souvent soutenues par les syndicats.

Les recherches qu'il a mené dans ce cadre font apparaître deux questionnements.

Premièrement, bien que le syndicat ait souvent porté la lutte ayant permis le rachat en coopérative (Quijoux, 2018), une fois celle-ci créée, certain.es salarié.es, même syndiqué.es, posent la question de la pertinence d'avoir une représentation. La sociologie des associations montre que ces organisations font une production symbolique de leur différence qui rend difficile le fait de se syndiquer. Dans ces organisations, il existe une porosité entre le salariat et l'engagement et se syndiquer est vu comme allant à l'encontre de l'objet social de l'association. Ce raisonnement est également présent dans les coopératives.

Le second questionnement porte sur le positionnement du syndicat dans la coopérative qui renvoie à une question : qui le syndicat représente-t-il ? Il se produit une homogénéisation des intérêts des travailleuses et travailleurs dans les intérêts de la coopérative, notamment sa pérennisation qui garantit les emplois. Le syndicat – en l'occurrence la CGT – est alors mis dans une position délicate lorsqu'il se construit dans une perspective d'opposition de classe. De ce point de vue, la coopérative

percute toute l'histoire et les cultures idéologique et militante CGT.

Le syndicat est alors tiraillé entre représenter les intérêts des travailleuses et travailleurs et la pérennisation de la coopérative.

Cette question est d'autant plus forte lorsque la division sociale du travail en interne et les rapports de domination ne sont pas remis en cause. Dans ce cas, le passage en coopérative peut produire des formes d'intensification du travail et de renforcement de ces dominations. Le syndicat peine alors à se positionner et joue un double jeu en prônant le fait de s'engager dans la coopérative et en même temps en dénonçant les conditions de travail qui se dégradent. Les salarié.es sont alors dépourvu.es du contre-pouvoir que fournit habituellement le syndicat face à la direction alors que celle-ci reproduit les rapports de domination présents auparavant.

Sans une politisation du travail au quotidien et une déconstruction de la question de l'homogénéisation des intérêts au sein des coopératives, il est compliqué pour le syndicat d'arriver à représenter les populations les plus dominées qui pourtant peuvent continuer d'exister au sein des coopératives.

AUTO-ORGANISATION DES ACTEURS/ACTRICES POUR LA CRÉATION D'UN SYNDICAT DE SALARIÉ.ES (ASSO-SOLIDAIRES)

Le cas de la création de ASSO-Solidaire présenté par José Sand constitue un autre exemple de point de rencontre entre syndicat et ESS. Il est lui-même travailleur associatif et membre du syndicat ASSO-Solidaires. SUD s'est distingué des autres syndicats vis-à-vis de l'ESS par la création d'un syndicat spécifique aux associations en son sein. Il note tout d'abord que la question des liens entre syndicalisme et ESS est peu présente, ce qui a pour conséquence que l'on connaît mal les conditions de travail dans ce secteur. Il a pour sa part connu une grande désillusion en commençant à travailler dans ce secteur qui n'est pas protégé de ce que l'on peut observer dans le secteur marchand traditionnel et notamment du racisme, du sexisme, des burn-out, etc.

Ce constat de la souffrance au travail dans l'ESS ainsi que la forte augmentation du nombre de travailleur/euses dans les associations sont à la base de la création de "ASSO" dans les années 2000. Cette création répond également au fait que beaucoup de ces salarié.es ne sont pas couvert.es par des conventions collectives et, même si leurs métiers sont très différents, ils/elles rencontrent des problèmes de conditions de travail similaires liés au statut juridique. Les associations sont souvent de petites tailles, et les membres des conseils d'administrations, alors devenues employeur/euses, se trouvent souvent démunis par méconnaissance et par manque de formations. Le flou est aussi persistant entre travail et engagement militant bénévole. C'est une innovation importante - un syndicat autour d'un statut juridique, en l'occurrence les associations - qui va à l'encontre de l'habitude qui consiste à les créer par branche professionnelle. Ce nouveau syndicat va décider de s'affilier à SUD en raison de cohérence dans les valeurs : idée d'un pouvoir à la base et d'une recherche d'un changement social global prenant en considération des aspects comme l'environnement ou la lutte contre le racisme. SUD va décider de soutenir le développement de ce syndicat notamment en finançant des postes de permanent.e.

Aujourd'hui, l'existence de ce syndicat pose deux ensembles de questions à SUD. Le premier est celui du chevauchement des champs de syndicalisation. Il y a parfois une forme de concurrence entre

les syndicats au sein de SUD, certain.es salarié.es relevant à la fois d'ASSO et d'un autre syndicat en raison de leur secteur d'activité. Des négociations ont notamment eu lieu entre ASSO et Sud Santé-Sociaux qui ont abouti à la décision de ne pas syndiquer les travailleur/euses associatif/ves du secteur sanitaire et social à ASSO, mais de les diriger vers Sud Santé-Sociaux. Le deuxième ensemble de question est de savoir s'il faut s'ouvrir à d'autres statuts juridiques de l'ESS et notamment aux coopératives. En 2014, lors de l'AG annuelle d'ASSO, la décision a été prise de ne pas inclure les coopératives. ASSO a alors cherché à encourager les travailleur/euses des coopératives à créer leur propre syndicat.

LES COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI (CAE) ET LE DIALOGUE SOCIAL

Historiquement, les CAE n'ont pas attendu la mise en place d'un dialogue social institué pour conscientiser le besoin d'avoir des espaces dédiés à ces questions. Dès les années 2000, certaines CAE, dont Coopaname ou Oxalis se sont dotées volontairement d'instances représentatives du personnel. Ces CAE ont donc déjà expérimenté les tensions paradoxales existantes du fait de la position des membres de l'organisation. En effet, si la double qualité des membres, propre à l'ESS, entretient un rapport déjà ambivalent au travail et à la gouvernance, les coopératives d'activité et d'emploi ajoutent une 3e qualité à leurs membres, celle d'entrepreneur/euse. Le dialogue social, perçu, soit comme une cogestion, soit comme une opposition de classe entre capital et travail, se place ici entre employé.es, employeur/euses, et entrepreneur/euses. Devant cette

ambivalence, les acteur/ices des CAE se démarquent par la volonté de mettre en place un dialogue social particulier adapté aux aspérités du secteur coopératif dont les caractéristiques restent floues. En effet, des démarches récentes issues d'initiatives locales, montrent les prémises d'un mouvement syndical, inter syndical et inter CSE, propre aux CAE. Si dans certaines organisations, ces tentatives ont produit des résultats intéressants, ce flou peut être générateur de problèmes dans d'autres. En effet, des expériences syndicales récentes au sein de coopératives ont montré leurs limites. Les modalités de relation conflictuelle déployées par les organisations syndicales ont semblé être contre-productives à la direction, illustrant ainsi le manque d'accord sur leurs objectifs et le chemin nécessaire à l'élaboration d'une nouvelle forme de dialogue social.

Un nouvel élan ?

Si les relations entre les organisations de l'ESS et les acteur/ices du dialogue social ne sont pas complètement coupées, force est de constater que leur articulation n'est pas sans poser de nombreuses questions. Différents points de passage ont été développés avec plus ou moins de succès. Ces initiatives s'appuient aujourd'hui sur un constat fort et de plus en plus partagé : les conditions d'emploi et de travail des salarié.es de l'ESS doivent être mieux prises en charge. Celles-ci ne sont en effet pas protégées de formes de dégradation à l'instar du secteur marchand traditionnel. Par ailleurs, la primauté accordée au projet social rend difficile tout travail pour les améliorer.

De ce point de vue, les modes de fonctionnement plus démocratiques prônés dans les organisations de l'ESS, ne permettent donc pas de remplacer le dialogue social. Si l'opportunité d'un rapprochement est donc de plus en plus partagée, il n'en reste pas moins que les modalités de celui-ci constituent une question encore insuffisamment traitée et qui mérite des recherches plus approfondies. Des initiatives - portées par les acteur/ices au plus près du terrain - se développent aujourd'hui. Par exemple, au sein des CAE se développent aujourd'hui des instances représentatives du personnel, une inter-CSE et des dynamiques de syndicalisation des membres. Ces derniers mettent en place un équilibre entre ces logiques souvent fragiles mais surtout méconnues et il semble particulièrement important de s'y intéresser pour en tirer des enseignements plus généraux.

Clément Ruffier

Sociologue de formation

Ses travaux de recherche portent sur le dialogue social dans les coopératives. Il étudie particulièrement la mise en place du CSE au sein des coopératives d'activité et d'emploi ainsi que l'amélioration du processus de négociation collective sur les conditions de travail.

Il représente le Collectif Autogestion(s) dont il est membre depuis 2019, au sein du groupe de travail de la chaire ESS de l'Université Lumière Lyon 2 « Organisation du travail, qualité de l'emploi et engagements ».

Samuel Hevin

Doctorant en Sciences de gestion au sein du laboratoire COACTIS et associé de la Manufacture Coopérative.

Ses travaux portent les formes d'organisation qui mettent en avant la participation des travailleurs aux décisions en s'intéressant aux conséquences de ces derniers sur les conditions de travail. Il est membre du collectif autogestion(s) depuis sa création.

Bibliographie

COTTIN-MARX S. (2021). *C'est pour la bonne cause ! les désillusions du travail associatif*, Les éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine.

LE GRIMM (2017). *Nous n'irons plus pointer chez Gaïa : jours de travail à Kokopelli*.

QUIJOUX M. (2018). *Adieux au patronat : lutte et gestion ouvrières dans une usine reprise en coopérative*, Éditions du Croquant, Vulaines sur Seine (Seine-et-Marne) (Collection Dynamiques socio-économiques).

ZALZETT L., Fihn S. (2020). *Te plains pas, c'est pas l'usine : l'exploitation en milieu associatif*.

Liens utiles

Programme des Mardis de l'ESS :

<https://seg.univ-lyon2.fr/la-chaire-ess/les-mardis-de-less-de-lyon-2-programme-2022-2023>

Site du Collectif Autogestion(s) :

<https://collectifautogestion.wordpress.com/>

Pour aller plus loin

Bérourd S., 2013, « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, 5, 1, p. 5.

Borzeix A., Charles J., Zimmermann B., 2015, « Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat », *Sociologie du Travail*, 57, 1, p. 1-19.

Bourguignon R. (2022). « Dialogue ou Dialogues », les cahiers de l'IPSI, *Dialogue(s) social*, se saisir du travail et oser la proximité, n° 2, p. 15-18.

Canfin P., 2005, « Ce que la CGT et la CFDT pensent des SCOP », *Participer*, décembre 2005, p. 28-29.

Frémeaux P., 2013, *La nouvelle alternative ? enquête sur l'économie sociale et solidaire*, Paris, les Petits matins : Alternatives économiques.

Hély M., 2008, « L'économie sociale et solidaire n'existe pas », *La Vie des idées*.

Rivet G., 2012, « Le dialogue social dans les organisations de l'économie sociale », *Revue internationale de l'économie sociale*, 323.

Sailly M., Johansen A., Tengblad P. et Van Klaveren M., 2022, *Dialogues social et professionnel : comment les articuler ?*, "Les Docs de La Fabrique", Paris, Presses des Mines.

Quel dialogue social dans les organisations de l'ESS et de la transition ?

Clément Ruffier & Samuel Hevin

Ce carnet rend compte des présentations et des débats qui ont eu lieu lors d'un « Mardi de l'ESS » qui portait sur la place des syndicats dans les organisations de l'économie sociale et solidaire.

José Sand, Willy Gibard et Samuel Hevin ont présenté leurs travaux de recherche, sur respectivement la place du dialogue social et du syndicalisme dans les associations, dans la reprise d'entreprise en coopérative et dans les coopératives d'activité et d'emploi.

