



Document de travail

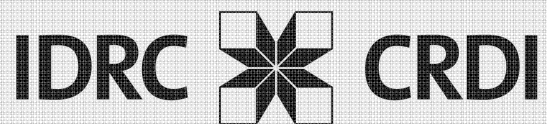
Emploi et travail

Auteur:

Mathieu de Poorter

Consultant en économie sociale et coopérative pour le BIT

Octobre 2011



Produit par le / Produced by the / Producido por el
Chantier de l'économie sociale
Tous droits réservés / All rights reserved / Todos los derechos reservados
© Chantier de l'économie sociale 2011



**CHANTIER
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE**

ecosoci@chantier.qc.ca
www.chantier.qc.ca

Ces travaux ont été exécutés avec le soutien du Centre de recherche pour le développement international (CRDI), organisme canadien. Les points de vue exprimés dans le document n'engagent que leur auteur et ne sauraient être attribués au CRDI.

This work was carried out with support from Canada's International Development Research Centre (IDRC). The views expressed in this paper are those of the author and do not necessarily reflect the views of IDRC.

Este trabajo se llevó a cabo con el apoyo del Centro de Investigación para el Desarrollo Internacional (CRDI), Canadá. Las opiniones expuestas en dicho documento son del autor y no reflejan necesariamente la visión del CRDI.

Présentation des activités de recherche

Margie Mendell

Présidente du comité scientifique du FIESS

Un comité scientifique du FIESS, incluant des chercheurs du milieu universitaire et des représentants d'organisations canadiennes et internationales, a été formé pour préparer des documents de travail portant sur les cinq thématiques du forum, une recherche transversale et six études de cas. Ce projet a pu voir le jour grâce à la volonté et au soutien de trois partenaires majeurs de l'événement, soit le Centre de recherche pour le développement international (CRDI), l'Organisation internationale du travail (OIT), le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

L'objectif de ces documents de travail est de dresser un état des lieux synthétique des enjeux et des défis entourant chacun des cinq sous-thèmes du forum, (territoire et développement local, innovation sociale et entrepreneuriat collectif, finance et commerce solidaires, emploi et travail, sécurité et souveraineté alimentaires) et de faire le point sur l'état de la recherche sur ces questions tout en faisant ressortir les enjeux liés aux relations entre les pouvoirs publics et la société civile. Ces textes abordent les différentes problématiques de manière générale en incluant des exemples pertinents mettant en évidence les enjeux et les défis liés aux questions soulevées. Ces exemples sont davantage des illustrations que des modèles à reproduire. Pour réaliser ces travaux, le comité scientifique a invité plusieurs experts reconnus sur chacun de ces cinq thèmes à se pencher sur la pertinence des initiatives d'économie sociale et solidaire comme réponse aux grands défis rencontrés dans ces différents domaines.

Par ailleurs, ces documents n'ont pas la prétention d'imposer une vérité ou d'orienter les échanges qui auront lieu durant le forum, mais bien d'offrir une mise à jour aux participants et de nourrir les discussions et les débats. Ces recherches peuvent être considérées comme des travaux en cours (*work in progress*) qui devront être poursuivis par les participants. Enfin, ces documents permettent également de situer dans un contexte plus large les études de cas nationaux.

Les études de cas ne se limitent pas à une expérience par pays mais couvrent un ensemble d'initiatives (nationales, régionales ou municipales) et donne un aperçu des relations et des éventuels partenariats entre les pouvoirs publics et la société civile dans un pays donné. Plus précisément, les chercheurs ont étudié, en partenariat avec des praticiens, les dynamiques de co-construction de politiques publiques en faveur de l'économie sociale et solidaire et en lien avec un ou plusieurs des cinq thèmes du forum. Les études de cas offrent un large éventail d'expériences à travers l'étude de 6 pays sur quatre continents où l'économie sociale et solidaire a connu des avancées significatives (Canada, Brésil, Mali, Bolivie, Espagne et Afrique du Sud).

Chaque étude est le fruit d'une collaboration entre praticiens et chercheurs locaux coordonnée par le comité scientifique. En ce sens, ces travaux s'inscrivent naturellement dans ce forum voué à la construction d'un dialogue pérenne entre les différents acteurs de l'économie sociale et solidaire.

En tant que présidente du comité scientifique, j'aimerais remercier tous ses membres pour leur travail assidu et leur dévouement. Enfin, comme vous pourrez le constater, ces travaux ont été réalisés en plusieurs langues. Ils sont disponibles dans leurs langues originales, sauf l'étude de cas sur le Brésil qui a été traduite en espagnol. J'espère que ces documents vont inspirer un dialogue riche et constructif entre les participants du FIESS et que, de ce dialogue, naîtront des initiatives concrètes en faveur de l'ESS.

A Word from Margie Mendell
President, Research Committee FIESS

A Research Committee of the FIESS, made of academics and representatives from Canadian and international organizations, was convened to prepare five working papers on the Forum's themes, one synthesis paper on the broad theme of FIESS and six case studies. These background documents are available thanks to the generous support of three major partners of FIESS: the International Development Research Center (IDRC), the International Labour Organisation (ILO), the Center for International Studies and Cooperation (CECI) and Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC).

The objective of the working papers, written by experts on each of the five FIESS themes, is to provide an overview of the challenges and issues raised by each of the Forum's themes (territory and local development; innovation and collective entrepreneurship; solidarity finance; work and employment and food security and sovereignty) and the relations between government and civil society in several countries that are useful illustrations of collaborative approaches to policy formation. These papers document experiences in many parts of the world that have significant heuristic value; they are not presented as best practices or as models to replicate. They situate the discussions in different national contexts and introduce pertinent theoretical debates on the role of the social and solidarity economy today. As the social and solidarity economy continues to evolve, these papers are offered as a "work in progress". Their purpose is to stimulate debate and discussion among FIESS participants.

The case studies are not limited to a single experience within each country. They include a variety of initiatives (national, regional or municipal) and provide an overview of the current and potential partnerships between government and civil society. The case studies document a broad array of experiences in six countries on four continents where the social and solidarity economy has made significant progress (Canada, Brazil, Mali, Bolivia, Spain and South Africa). More specifically, they describe the processes underlying the co-construction of public policy that address one or more of the forum's themes. Each case study was co-authored by practitioners and local researchers and coordinated by the Research Committee, reflecting the commitment of the Forum to develop and nurture an ongoing dialogue between the different actors engaged in the social and solidarity economy and to create opportunities for collaboration.

As President of the Research Committee, I would like to thank all its members for their hard work and dedication. Finally, as you will notice, these papers have been written in several languages. They are available in their original language except for the Brazilian case study which was translated into Spanish. I hope these documents will inspire a rich and constructive dialogue among FIESS participants and contribute to the growth of social and solidarity initiatives throughout the world.

Presentación de las actividades de investigación

Margie Mendell

Presidenta del comité científico del FIESS

Un comité científico del FIESS, compuesto por investigadores universitarios y representantes de organizaciones canadienses e internacionales, fue formado para preparar documentos de trabajo sobre los cinco temas del foro, un estudio transversal y seis estudios de caso. Este proyecto ha sido posible gracias a la voluntad y el apoyo de tres de los socios principales del evento, que son el Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (IDRC), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Centro de Estudios y de Cooperación Internacional (CECI) y Recursos humanos y Desarrollo de capacidad Canadá (RHDCC).

El objetivo de estos documentos es proporcionar un resumen general de las cuestiones y desafíos de cada uno de los cinco sub-temas del foro (Territorio y desarrollo local, Innovación y emprendimiento colectivo, Finanza y comercio solidarios, Empleo y trabajo, Seguridad y soberanía alimentarias) y ofrecer un estado de la situación de la investigación sobre estos temas, destacando además las cuestiones vinculadas con las relaciones entre los poderes públicos y la sociedad civil. Los textos tratan los temas de una manera general, mediante la inclusión de ejemplos relevantes que destaquen los asuntos y desafíos relacionados con las cuestiones planteadas. Estos ejemplos son ante todo planteados a modo ilustrativo, más que modelos a replicar. Para realizar estos trabajos, el comité científico ha invitado a varios expertos reconocidos en cada uno de estos cinco temas para examinar la pertinencia de las iniciativas de economía social como respuesta a los grandes desafíos en estas áreas.

Además, estos documentos no pretenden imponer una verdad o dirigir los intercambios que tendrán lugar durante el Foro, sino que representa un intento de proporcionar a los participantes una actualización sobre los temas y alimentar las discusiones y debates. Estas investigaciones pueden considerarse como un trabajo en progreso (*work in progress*) a perseguir por los participantes. Por último, estos documentos permiten también insertar los estudios de casos nacionales en un contexto más amplio.

Los estudios de casos no se limitan a una experiencia por país, sino que abarcan una serie de iniciativas (nacionales, regionales o municipales) y describen las relaciones y las posibles colaboraciones entre los poderes públicos y la sociedad civil en un país dado. En concreto, los investigadores estudiaron, en colaboración con los profesionales, las dinámicas de co-construcción de políticas públicas para la economía social y en relación con uno o más de los cinco temas del foro. Los estudios de casos ofrecen una amplia gama de experiencias a través del estudio de seis países en cuatro continentes, donde la economía social ha experimentado avances significativos (Canadá, Brasil, Mali, Bolivia, España y Sudáfrica).

Cada estudio es el resultado de una colaboración entre profesionales e investigadores locales coordinados por el comité científico. En este sentido, estos trabajos encajan adecuadamente en un foro dedicado a la construcción de un diálogo permanente entre los diferentes actores de la economía social y solidaria.

Como Presidenta del Comité Científico, quisiera agradecer a todos los miembros por su duro trabajo y dedicación. Finalmente, como usted habrá podido notar, estos trabajos se han realizado en varios idiomas. Todos están disponibles en su idioma original, a excepción del estudio de Brasil, que ha sido traducido al español. Espero que estos trabajos inspiren un diálogo rico y constructivo entre los participantes del FIESS y que de este diálogo puedan surgir iniciativas concretas para la ESS.

Résumé

L'économie sociale et solidaire (ÉSS) et ses liens avec les problématiques afférentes aux thèmes de l'emploi et du travail sont ici abordés par les contributions des entreprises et organisations de l'ÉSS à la création du travail décent, tel qu'il est défini par l'Organisation Internationale du Travail. Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont donc analysées dans le cadre des quatre dimensions qui définissent le travail décent ; à savoir :

La garantie des droits du travail, avec la promotion de l'application et du respect des normes (fondamentales) du travail ; associés aux défis et opportunités liés à la liberté d'association et à la négociation collective.

La création d'emplois et de revenus décents sur la base des avantages comparatifs économiques et sociaux générés par les entreprises et organisations de l'ÉSS.

L'extension de la protection sociale dans le cadre d'une approche holistique, de partenariats public/privé et de mécanismes propres aux entreprises et organisations de l'ÉSS.

La promotion du dialogue social par le renforcement de la représentativité des partenaires sociaux, et l'extension du dialogue social en collaboration avec les pouvoirs publics.

Un tour d'horizon international de l'importance économique, ainsi que des reconnaissances politiques et légales, des entreprises et organisations de l'ÉSS, témoignent du potentiel de l'ÉSS à apporter des opportunités viables et complémentaires sur le marché du travail. Cependant, des défis et des opportunités inhérents aux caractéristiques des entreprises et organisations de l'ÉSS, ainsi qu'à la complémentarité de leurs contributions dans une économie pluraliste, se dressent vis-à-vis des pouvoirs publics et de la société civile.

Abstract

The social and solidarity economy (SSE) and its ties to the questions of employment and work are discussed here from the perspective of enterprises and organisations of the SSE and their efforts to create decent work, as defined by the International Labour Organisation. Enterprises and organisations of the SSE are analysed under the four dimensions that define decent work, namely:

The guarantee of labour rights, and the promotion of the application and respect for the (fundamental) working standards, as well as the challenges and opportunities linked to the freedom of association and collective negotiation;

The creation of decent jobs and revenues based on comparative economic and social advantages generated by enterprises and organisations of the SSE;

Extending social protection in a holistic way, through public/private partnerships and mechanisms specific to SSE enterprises and organisations;

Promoting social dialogue by rendering social partners more representatives, and extending the social dialogue in collaboration with public institutions;

An international portrait of the economic importance of SSE enterprises and organisations, as well as their political and legal recognition, testifies to the potential of the SSE to contribute viable and complementary opportunities on the labour market. However, these challenges and opportunities, inherent to the characteristics of SSE enterprises and organisations and the complementary nature of their contributions to a pluralist economy, must face public powers and civil society.

Resumen

La economía social y solidaria (ESS) y sus relaciones con las problemáticas del empleo y del trabajo se abordan aquí a través de las contribuciones de las empresas y organizaciones de la ESS a la creación de trabajo digno tal y como lo define la Organización Internacional del Trabajo. Las empresas y las organizaciones de la ESS se analizan, por lo tanto, en el contexto de las cuatro dimensiones que definen el trabajo digno, es decir:

La garantía de los derechos del trabajo, que incluye la promoción de la aplicación y el respeto de las normas (fundamentales) de este, relacionadas con los retos y oportunidades ligados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

La creación de empleo y de salarios decentes en base a las ventajas comparativas económicas y sociales generadas por las empresas y organizaciones de la ESS.

La extensión de la protección social en el contexto de una aproximación holística, de colaboración entre el sector público y el privado y de mecanismos propios de las empresas y organizaciones de la ESS.

La promoción y extensión del diálogo social a través del refuerzo de la representatividad de los agentes sociales y la colaboración con los poderes públicos.

El cambio en el panorama internacional de la importancia económica y del reconocimiento político y legal de las empresas y organizaciones de la ESS muestra el potencial de esta economía para ofrecer oportunidades viables y complementarias en el mercado de trabajo. Mientras tanto, en el ámbito de los poderes públicos y la sociedad civil, están surgiendo retos y oportunidades inherentes tanto a las características de las empresas y organizaciones de la ESS, como a la complementariedad de sus contribuciones en una economía plural.

TABLE DES MATIÈRES :

INTRODUCTION	10
1. CADRE CONCEPTUEL ET INVENTAIRE DES CONNAISSANCES : CONTRIBUTIONS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE AU TRAVAIL DÉCENT	10
1.1. <i>Promotion des normes, principes et droits fondamentaux au travail</i>	10
1.2. <i>Création d'emplois et de revenus décents pour les hommes et les femmes</i>	13
1.3. <i>Amélioration de la couverture et de l'efficacité de la protection sociale pour toutes et tous ...</i>	17
1.4. <i>Renforcement du tripartisme et du dialogue social</i>	20
2. IMPORTANCE ÉCONOMIQUE ET RECONNAISSANCES DES ENTREPRISES ET ORGANISATIONS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : TOUR D'HORIZON INTERNATIONAL.....	23
2.1. <i>Les entreprises et organisations de l'économie sociale et solidaire : des acteurs économiques d'importance</i>	23
2.2. <i>Reconnaitances légales et politiques de l'économie sociale et solidaire</i>	24
3. DÉFIS ET ENJEUX	26
CONCLUSION	27

INTRODUCTION

Les problématiques liées au thème de l'emploi et du travail sont vastes et variées et les liens qui existent avec l'économie sociale et solidaire (ÉSS) sont multiformes. Ces liens seront principalement abordés à travers les contributions des entreprises et organisations de l'ÉSS à la création d'emplois décents dans le cadre multidimensionnel du travail décent.

Une seconde section étudiera l'impact économique des entreprises et organisations de l'ÉSS, à la fois dans sa globalité, mais aussi à travers ses différentes composantes. De même, la pertinence et l'actualité de l'ÉSS seront abordées par les politiques publiques et les législations développées dans le but de promouvoir les entreprises et organisations de l'ÉSS. Une troisième section cherchera à recentrer la discussion sur certains enjeux politiques liés aux relations entre les différents acteurs participant à la promotion des entreprises et organisations de l'ÉSS sur le marché du travail et de l'emploi.

1. Cadre conceptuel et inventaire des connaissances : contributions de l'économie sociale et solidaire au travail décent

Cadre conceptuel du travail décent : définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ¹

« Les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail – leurs aspirations à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, de justice et d'égalité entre les sexes. Ces diverses dimensions du travail décent sont les fondements de la paix dans les communautés et la société. Le travail décent est au cœur des efforts menés pour éradiquer la pauvreté, il est un moyen de parvenir à un développement durable, équitable et fédérateur. »

La mise en œuvre de l'Agenda du travail décent se fonde sur quatre objectifs stratégiques :

Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail : obtenir la reconnaissance et le respect des droits des travailleurs. Tous les travailleurs, et en particulier les travailleurs pauvres ou défavorisés, ont besoin d'être représentés, de participer, et que des lois justes soient appliquées et servent leurs intérêts.

Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décents : l'économie doit générer des possibilités d'investir, d'entreprendre, de développer les compétences et de créer des emplois et des moyens de subsistance durables.

Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour toutes et tous : promouvoir l'insertion et la productivité en garantissant à chaque homme et chaque femme des conditions de travail sûres, la jouissance de temps libre et de repos, la prise en compte de la famille et des valeurs sociales, l'accès à une juste indemnisation en cas de perte ou de diminution de revenus et l'accès à des soins médicaux adaptés.

Renforcer le tripartisme et le dialogue social : la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, est vitale pour améliorer la productivité, éviter les conflits au travail et construire des sociétés solidaires.

1.1. Promotion des normes, principes et droits fondamentaux au travail

Les entreprises et organisations de l'ÉSS constituent des lieux où les normes internationales du travail s'appliquent et où elles peuvent être promues. L'application et la promotion de ces normes, et avant tout les principes et droits fondamentaux au travail, par les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent être illustrées à travers le travail de l'OIT pour la promotion des coopératives à travers le monde.

¹ Source : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm> (juillet 2011).

Le rôle des entreprises et organisations de l'ÉSS dans la promotion de l'application et du respect des normes du travail pour toutes et tous : l'exemple des coopératives

La coopérative est la seule entreprise et organisation de l'ÉSS qui est universellement et légalement reconnue au niveau international avec la Recommandation 193 de l'OIT (R193) sur la promotion des coopératives (R193). L'OIT et ses mandants (c.-à-d. les États membres, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs) reconnaissent le rôle des coopératives dans la promotion de l'application et du respect des normes internationales du travail (R193, para. 8 (1) (a) et (b)).

En 2010, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a soumis à la Conférence Internationale du Travail (CIT)² une étude d'ensemble sur les instruments normatifs relatifs à l'emploi, à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Cette étude a rappelé que le rôle des coopératives est reconnu par l'OIT comme une source de création d'emplois et qu'elles contribuent à la réalisation de la justice sociale. Cette reconnaissance est de fait inscrite dans la Constitution de l'OIT (1919) qui fait référence aux coopératives et leur rôle consultatif au sein de l'OIT.

En 2007, la CIT a adopté des conclusions concernant la promotion des entreprises durables. Ces conclusions précisent que les coopératives devraient avoir plus facilement accès au financement, pour une meilleure inclusion du travail décent dans les pratiques de prêt des institutions financières. Les entreprises et organisations de l'ÉSS ont le potentiel d'ouvrir la voie à des emplois décents pour davantage de travailleurs et de populations ; y compris les personnes handicapées.³ En particulier, ces conclusions mettent en évidence que l'un des rôles du Bureau International du Travail (BIT) est de coopérer avec tous les mandants à la mise en œuvre de programmes intégrés de travail décent à l'échelon national. À cet égard, le BIT accorde une attention particulière au rôle des coopératives comme un moyen de s'adresser à des groupes spécifiques et marginalisés ; y compris en ce qui concerne les opérateurs du secteur informel et leur transition vers l'économie formelle.

Dans son étude d'ensemble (2010), la Commission a reconnu dans l'analyse des questionnaires envoyés aux gouvernements, que des preuves ont été fournies sur le rôle des coopératives dans la création et le développement d'activités génératrices de revenus, ainsi que dans la création d'emplois durables et décents. L'enquête a également mis en évidence que le principe coopératif d'engagement envers la communauté « présuppose la contribution des coopératives au développement durable, ce qui pourrait engager leur responsabilité s'agissant des problèmes mondiaux reconnus comme la protection de l'environnement, la justice sociale et le travail décent, ainsi que la réduction de la pauvreté, mais toujours dans le cadre approuvé par leurs membres » (para. 455).

De même, l'étude d'ensemble a souligné que la promotion des coopératives au sein de l'OIT est en accord avec la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux du travail, ainsi qu'avec d'autres Conventions. En particulier, l'enquête a clairement établi que la promotion des coopératives dans l'inclusion sociale de tous les membres de la coopérative, y compris ceux des groupes défavorisés (cf. para. 4 et 5 de la R193), contribue aux objectifs de la Convention 122 sur la politique de l'emploi de l'OIT.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations fait aussi état d'une nouvelle tendance dans plusieurs États à promouvoir les coopératives sociales (ex. : Brésil, Canada, Espagne, Italie, Japon). Les coopératives sociales pourraient être considérées comme une innovation dans le renforcement de la contribution des coopératives aux différentes dimensions du travail décent. Une coopérative sociale peut en effet réunir différentes parties prenantes à des fins diverses (ex. : santé et sécurité sociale, garde d'enfants, soins aux personnes âgées), tout en assurant l'intégration des personnes marginalisées sur le marché du travail, aussi bien dans les pays du Sud que ceux du Nord.

L'étude d'ensemble a montré que certains pays ont une approche décentralisée des coopératives, plus inclusive à l'ÉSS, quand il s'agit de services de soutien gouvernemental aux coopératives (ex. : Amérique Latine). Dans le domaine du développement des compétences techniques et professionnelles des

² Source : www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--fr/index.htm (avril 2011)

³ Voir aussi le lien entre les entreprises et organisations de l'ÉSS et la Recommandation 168 de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées avec les paragraphes (§11.e) f) ; §20. ; §21.d)) (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singlef.pl?query=021983168@ref&chspec=02> ; juillet 2011).

coopérateurs, le Comité a noté que « les coopératives qui attachent une grande importance à l'éducation et à la formation de leurs membres sont plus performantes » (para. 497).

*La liberté d'association et la négociation collective dans la pratique: défis et opportunités pour les entreprises et organisations de l'ÉSS*⁴

Un des défis affectant la négociation collective porte sur les modifications structurelles de l'emploi. Plus particulièrement, des coopératives ont été créées dans certains pays d'Amérique Latine dans le but de contourner l'obligation légale pour les travailleurs d'avoir un statut juridique afin de bénéficier du droit de se syndiquer. Dans de tels cas, les travailleurs peuvent être privés de leur droit de défendre collectivement leurs intérêts professionnels, ainsi que de leur droit à la liberté d'association.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent également jouer un rôle complémentaire dans le dialogue social. C'est notamment le cas lors de consultations sectorielles entre les États, la société civile et les principaux acteurs du secteur concerné.

Dans de nombreux pays, les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective sont particulièrement mis au défi au sein de l'économie informelle. D'un autre point de vue, le droit d'organisation et de négociation collective, associé à d'autres principes et droits (fondamentaux) du travail, doivent être étendus au-delà de l'économie formelle pour couvrir toutes les formes d'emploi et types d'activité. Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent agir comme une interface entre les acteurs de l'économie informelle et ceux de l'économie formelle ; et/ou peuvent servir comme un vecteur d'insertion et d'inclusion de l'économie informelle vers l'économie formelle.

De même, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent permettre aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle de s'insérer dans l'économie formelle. Elles peuvent par exemple offrir des « incitations financières attractives aux travailleurs ou aux employeurs du secteur informel par des accords de type coopératif et de mutualisation des ressources. La mise en commun des ressources individuelles augmente le pouvoir de négociation et facilite la reconnaissance en tant qu'entité juridique. »⁵

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont un mandat spécifique, en particulier en ce qui concerne la négociation des conditions de travail sur le lieu de travail, mais aussi au-delà. Un des défis pour ces organisations est de rester au niveau local, tout en maintenant des positions de négociation fortes et efficaces au niveau national (ainsi qu'au-delà). Aider les travailleurs des entreprises et organisations de l'ÉSS à s'organiser peut constituer une solution à cet égard : les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent offrir une meilleure visibilité et plus de poids aux organisations locales, ce qui peut également renforcer la légitimité de ces premières. Les entreprises et organisations de l'ÉSS constituent un moyen parmi d'autres de sensibiliser les travailleurs de l'économie informelle au niveau local.⁶

Le rôle des coopératives et du mouvement coopératif dans l'application des principes et droits fondamentaux au travail : contributions à l'abolition effective du travail des enfants

Les coopératives peuvent jouer un rôle important dans l'élimination du travail des enfants. Cette capacité des entreprises et organisations de l'ÉSS, et des coopératives en l'occurrence, doit être renforcée afin de s'assurer que leurs membres et la communauté qui les entoure, puissent adopter des processus de production exempts du travail des enfants. Un des facteurs qui peut contribuer à cet objectif est l'amélioration des conditions de vie des membres.

En particulier, le renforcement du pouvoir économique des membres, une meilleure information et sensibilisation, ainsi que l'offre de services techniques et financiers permet d'aider les membres à éradiquer le travail des enfants de leur processus de production. Les coopératives étant fondées sur la participation démocratique de leurs membres, elles peuvent renforcer le dialogue social en permettant aux petits agriculteurs (par exemple) de se faire entendre lors des décisions touchant la gouvernance des chaînes et des politiques d'approvisionnement de la coopérative et de leurs membres. Ceci peut se concrétiser via

⁴ BIT (2008).

⁵ « *attractive financial incentives to informal workers or employers by types of cooperative arrangements and pooling of resources. Pooling individual resources increases negotiating power and facilitates recognition as a legal entity.* » ; Para. 212, BIT (2008), issu originellement de P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: Labor institutions, labor management relations and social dialogue (Université de Toulouse, 2005).

⁶ BIT (2008), encadré 4.4.

l'adoption de normes volontaires au sein de la coopérative interdisant tout recours au travail des enfants aux différents niveaux du processus de production.

Le mouvement coopératif peut aussi relayer la décision des membres et plaider en faveur de l'élimination du travail des enfants aux niveaux national, régional et international ; y compris pour la ratification et l'application des conventions de l'OIT relatives à l'élimination du travail des enfants (C138 et C182).

À travers le monde, les coopératives se sont distinguées par une série d'initiatives visant à éliminer le travail des enfants, telles que : l'amélioration des moyens de subsistance des membres et de leur communauté ; l'aide aux communautés dans lesquelles opèrent les coopératives afin de se libérer du recours au travail des enfants, en coopération avec d'autres entreprises du secteur privé et via les chaînes d'approvisionnement ; et, la mise en place de normes internes et externes qui veillent à ce que les chaînes d'approvisionnement des produits soient certifiées sans recours au travail des enfants.

1.2. Création d'emplois et de revenus décents pour les hommes et les femmes

Les entreprises et organisations de l'ÉSS contribuent à créer et à maintenir des emplois et des revenus décents

Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont à la fois des acteurs économiques et sociaux, et en tant que tels, elles jouent un rôle majeur dans la création et la sécurisation d'emplois et de revenus décents. Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent en outre créer et/ou maintenir des emplois et des moyens de subsistance dans certains contextes socio-économiques où d'autres types d'entreprises et d'organisations ont des capacités (et des opportunités) plus limitées. Sur la base de leurs principes de fonctionnement (à savoir la participation, la solidarité, la participation volontaire, l'autonomie, et la dimension collective) et de leurs ressources (y compris les contributions volontaires), ces entreprises et organisations peuvent générer les avantages économiques et sociaux suivants:

- Économies d'échelle : en regroupant les ressources des membres, les coopératives, les mutuelles et les associations de l'ÉSS peuvent augmenter leur production et conduire à une diminution du coût total moyen à long terme. Selon les modalités de redistribution des bénéfices, des économies d'échelle peuvent entraîner une augmentation de la productivité des travailleurs, ainsi qu'une augmentation et/ou une sécurisation des revenus des membres et des sociétaires des entreprises et organisations de l'ÉSS.

Sans économies d'échelle, et donc sans viabilité économique, la taille des investissements productifs (ex. : périmètre irrigué, matériel agricole) n'est pas compatible avec les capacités (capital, main-d'œuvre) des petits producteurs pris individuellement. Mettre en commun leurs ressources dans la même entreprise ou organisation est parfois le seul moyen pour les petits producteurs d'accéder au financement permettant ces investissements. Cette mise en commun des ressources leur permet, par exemple, d'augmenter le montant de leur crédit, de mettre en place des mécanismes de caution solidaire ou de développer des formes autonomes et autogérées d'épargne et de crédit.

- Pouvoir de marché : mettre en commun des acteurs économiques au sein d'une coopérative, d'une mutuelle ou d'une association permet à ces premiers d'augmenter leur influence sur les prix du marché.

Regrouper la demande et l'offre d'entreprises compense les inconvénients de la petite taille des entreprises et organisations économiques vis-à-vis de grandes entreprises. Ainsi, en permettant un accroissement du pouvoir de marché à leurs membres/utilisateurs/bénéficiaires, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent être en mesure de garantir un prix de vente/revient plus bas ; de même qu'elles peuvent lisser les fluctuations des prix (ex. : commerce équitable) sur le temps. De plus, l'intégration verticale et horizontale des entreprises et organisations de l'ÉSS leur permet également d'augmenter leur pouvoir de marché.

- Pouvoir de négociation : vertical (ex. : chaînes d'approvisionnement) et intégration horizontale (ex. : fédérations sectorielles) des entreprises et organisations de l'ÉSS, éventuellement en coopération avec les partenaires sociaux, peuvent permettre de porter la voix de leurs membres à un niveau supérieur afin de protéger leurs intérêts. Le pouvoir de marché et les économies d'échelle réalisées par les entreprises et organisations de l'ÉSS pour leurs membres/utilisateurs/bénéficiaires permettent aussi de renforcer leur pouvoir de négociation (et inversement).

- Coûts de transaction : accroître l'efficacité et les économies sur les coûts de transaction peut contribuer à une meilleure solvabilité des entreprises et organisations de l'ÉSS, ainsi que d'offrir de nouvelles possibilités d'investissements.
- Diffusion de l'information : les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent faciliter la diffusion d'informations entre leurs membres, utilisateurs, bénéficiaires et partenaires. De même, celles-ci peuvent accroître et améliorer les transferts de connaissances ; y compris les innovations, à la suite du développement des ressources humaines et de la réduction des coûts de transaction (par l'abaissement des coûts de recherche et d'information, la réduction des coûts de négociation et de décision, et par des économies sur les coûts de surveillance et d'exécution des coûts).
- Éducation et formation : en mettant en œuvre le cinquième principe coopératif au sens de la Déclaration sur l'identité coopérative de l'Alliance Coopérative Internationale (ACI ; c.-à-d. « éducation, formation et information »), les coopératives ont l'opportunité d'éduquer et de former leurs membres afin qu'ils puissent contribuer au développement de leur coopérative. Par extension, ces dernières peuvent aussi viser le grand public (en particulier les jeunes et les leaders d'opinion) sur la nature et les avantages de la coopération.
- Résilience et durabilité : de nombreuses études montrent que les entreprises et organisations de l'ÉSS offrent une meilleure résilience que les autres types d'entreprises et d'organisations, en particulier pendant les périodes de crise. Cela a été entre autres montré dans l'étude du BIT sur la résilience du modèle coopératif en temps de crise⁷, ainsi que dans une enquête menée par l'Organisation Internationale des Coopératives de Production Industrielles, d'Artisanat et de Services (CICOPA)⁸. D'après cette enquête, cette meilleure résistance des entreprises et organisations de l'ÉSS leur permet d'afficher un taux de survie et une longévité relativement plus importante que d'autres petites et moyennes entreprises.⁹

D'autres études montrent que les entreprises et organisations qui se fondent sur une participation active de leurs membres/utilisateurs/bénéficiaires, telles que les entreprises et organisations de l'ÉSS, offrent une plus grande résilience. Une enquête a été menée auprès des cadres supérieurs, ainsi que sur la base d'une analyse des données financières de plus de 250 entreprises au Royaume-Uni de 2005 à 2009. À partir de cette enquête, une étude réalisée en 2010 démontre que pendant le ralentissement économique de 2008-2009, les entreprises détenues par leurs employés ont été plus résilientes que d'autres types d'entreprises, de même qu'elles ont démontré un risque plus faible en terme de faillite.¹⁰

En outre, l'existence des entreprises et organisations de l'ÉSS contribue à la résilience de certaines sociétés et communautés qui sont confrontées à des crises multidimensionnelles (environnementales, alimentaires, financières) ; comme par exemple en Afrique. Cependant, beaucoup d'entreprises et organisations de l'ÉSS sont volatiles et vulnérables, car elles sont trop souvent de nature temporaire, leur adhésion est limitée à certains groupes ethniques, sociaux ou professionnels, elles stagnent en termes de taille et d'activités économiques, et elles ont une durabilité limitée sur le long terme. (OIT, Develtere & Fonteneau, 2009).

Cependant, dans une perspective à long terme, ces avantages socio-économiques peuvent contribuer à la construction des capacités des membres, utilisateurs et/ou bénéficiaires des entreprises et organisations de l'ÉSS, leur permettant aussi de s'assurer un revenu minimum et régulier. Cela contribue finalement à accroître leur sécurité économique au fil du temps. Ces avantages participent également à la protection des membres, des utilisateurs et/ou de l'intérêt des bénéficiaires, tout en respectant leurs décisions dans le fonctionnement de leur entreprise et organisation de l'ÉSS.

Il existe de nombreux défis structurels et actuels quand il s'agit de créer davantage et de meilleures opportunités d'emplois et de revenus décents. Les pertes d'emplois dans l'économie formelle peuvent gonfler les rangs des travailleurs de l'économie informelle, comme ce fut le cas dans les pays les moins développés

⁷ ILO (2009), *Resilience of the cooperative business model in times of crisis*. (www.oit.org/wcm5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_108416.pdf ; juillet 2011).

⁸ CICOPA (May 2010), *Cooperative enterprises in industry and services prove their string resilience to the crisis*.

⁹ Voir aussi l'étude de l'agence de notation Moody's qui soutient que les assureurs mutuels sont plus résilients (Moody's (August 2009), 'Revenge of the Mutuals – Policy Holders-Owned U.S. Life Insurers Benefit in Harsh Environment').

¹⁰ Lampel J. & Bhalla A. & Jha P. (January 2010), *Model Growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance?*, for the John Lewis Partnership.

au cours de la période des programmes d'ajustement structurel. Ce contexte contribue à accroître la vulnérabilité de l'emploi des travailleurs, ainsi que d'augmenter le sous-emploi et la proportion des faibles revenus. Les zones rurales peuvent être particulièrement touchées avec une pénurie de travail décent, un dysfonctionnement des marchés du travail rural, un faible niveau d'organisation et de représentation des travailleurs ruraux, un sous-emploi, des revenus faibles et, la féminisation des activités rurales résultant de la migration des hommes à la recherche de meilleurs revenus.¹¹

Fournir un accès aux ressources financières pour les personnes ayant un accès limité aux services financiers traditionnels contribue à la création d'emplois et à la génération de revenus. De nombreuses entreprises et organisations de l'ÉSS (comme les caisses populaires, les groupes d'entraide, les associations informelles d'épargne et de crédit, et les coopératives d'épargne et de crédit) offrent des services de micro finance à ces personnes vulnérables. Ces entreprises et organisations de l'ÉSS permettent aux travailleurs formels et informels, ainsi qu'à d'autres groupes vulnérables, d'épargner et d'emprunter de l'argent à des conditions abordables, à travers des entreprises et des organisations qu'ils contrôlent partiellement ou totalement. En 2002, la CIT de l'OIT a reconnu le rôle de la micro finance comme un moyen pour les opérateurs de l'économie informelle de s'insérer dans l'économie formelle. En outre, le conseil d'administration du BIT a reconnu la contribution de la micro finance pour le travail décent par l'intégration des politiques financières et sociales ; la création de conditions pour un salaire et pour l'auto emploi; la réduction de la vulnérabilité ; le renforcement de la voix des partenaires sociaux ; la promotion de l'égalité des sexes ; et, par l'autonomisation des pauvres.¹²

Les entreprises et organisations de l'ÉSS jouent également un rôle important dans les marchés existants et dans la création de nouveaux. Par exemple, le commerce équitable assure et crée des emplois et des revenus pour les petits producteurs du Sud. Ce marché permet de mettre en commun leurs ressources au sein d'entreprises et d'organisations de l'ÉSS (essentiellement des coopératives) qui sont en mesure d'atteindre plus efficacement le marché intérieur, mais aussi les marchés étrangers. Des études ont montré que les travailleurs et les agriculteurs dans les systèmes de production du commerce équitable ont généralement de meilleurs droits et protections que dans les industries traditionnelles, et les méthodes de production sont généralement respectueuses de l'environnement.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont relativement mieux structurées pour la gestion des ressources communes¹³

Le Prix 2009 en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel a été décerné à Elinor Ostrom pour son analyse sur la gouvernance économique, en particulier concernant la gestion des ressources communes.

Les ressources communes sont définies comme étant des « ressources auxquelles plus d'une personne a accès, mais pour lesquelles la consommation de chaque personne réduit la disponibilité des ressources aux autres (ex. : les stocks de poissons, les pâturages, le bois, l'eau potable, l'eau pour l'irrigation). La surexploitation de ces ressources fondamentales n'est pas nouvelle et est aujourd'hui un problème bien connu et une préoccupation majeure pour la communauté internationale. »¹⁴

La science économique propose deux solutions primaires et opposées pour résoudre le problème de ces biens communs. La première est la privatisation, selon la disponibilité des technologies ; et la seconde, est une régulation centrale par l'Etat, qui possède la ressource et perçoit une taxe pour son extraction. Les travaux d'Elinor Ostrom contestent ces théories et explorent une troisième solution : les ressources communes sont considérées comme des biens communs qui peuvent être gérés avec succès par ses utilisateurs qui créent leur propre système de gouvernance.

Les principales conclusions d'Elinor Ostrom montrent, entre autres, sept principes pour une gestion optimale des ressources communes. La plupart de ces principes partagent des points communs avec les

¹¹ Cf. chapitre 5 dans Centre International de Formation du BIT (2010).

¹² BIT (2005).

¹³ Source : The Royal Swedish Academy of Sciences (2009).

¹⁴ « Resources to which more than one individual has access, but where each person's consumption reduces availability of the resources to others' (e.g. fish stocks, pastures, woods, drinking water, water for irrigation). The overexploitation of these fundamental resources is nothing new and is nowadays a well-known problem and a major concern for the international community. » The Royal Swedish Academy of Sciences (2009), p.8.

caractéristiques des entreprises et organisations de l'ÉSS. Les principes suivants sont explicites : « (iv) le contrôle et la sanction doivent être effectués soit par les utilisateurs eux-mêmes soit par quelqu'un qui est redevable auprès des utilisateurs » ; « (vi) la gouvernance est plus efficace lorsque les processus de décision sont démocratiques, en ce sens que la majorité des utilisateurs sont autorisés à participer à la modification des règles, et quand (vii) le droit des utilisateurs à s'auto organiser est clairement reconnue par les autorités à l'extérieur. »

Les résultats des travaux d'Elinor Ostrom soutiennent l'hypothèse selon laquelle, en s'appuyant sur leurs caractéristiques, les entreprises et organisations de l'ÉSS sont relativement mieux équipées en matière de gouvernance pour gérer avec succès et durabilité les ressources communes.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS créent également un grand nombre d'emplois, dits verts ; c.-à-d. : « le travail dans l'agriculture, la fabrication, la recherche et le développement, l'administratif et les activités de services qui contribuent sensiblement à la préservation ou la restauration de la qualité de l'environnement. Plus précisément, mais pas exclusivement, cela inclut les emplois qui contribuent à protéger les écosystèmes et la biodiversité ; à réduire la consommation d'énergie, de matériaux et d'eau grâce à des stratégies d'efficacité à haut rendement ; à décarboniser l'économie ; et à réduire au minimum ou à éviter la production de toutes formes de déchets et de pollution. »¹⁵

Le rapport de l'Organisation des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) intitulé « Emplois verts : pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone » (2008),¹⁶ met en lumière le rôle que peuvent jouer des organisations communautaires – qui comprend les coopératives et les associations parmi d'autres entreprises et organisations de l'ÉSS – avec les syndicats, l'OIT, les gouvernements nationaux et locaux, et avec les entreprises durables dans une « transition juste » ; c.-à-d. que le passage à une société durable à faible intensité de carbone doit être aussi équitable que possible. L'un des atouts des entreprises et organisations de l'ÉSS à cet égard réside dans leur propriété.¹⁷ Le rapport du PNUE indique également que les projets de biomasse, se concentrant sur les besoins des communautés dans les pays les « plus pauvres », constituent des opportunités en termes d'emplois et de moyens de subsistance.¹⁸

La responsabilité sociale des entreprises et l'économie sociale et solidaire¹⁹

L'OIT a défini la responsabilité sociale des entreprises (RSE) comme suit : « la responsabilité sociale des entreprises traduit la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres acteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi. » (Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises, Conseil d'administration du BIT, 295^{ème} session, mars 2006). En général, l'OIT estime que les principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales sont pertinents pour toute entreprise ayant une approche sociale.

La première façon pour tout acteur de se conformer au mandat de l'OIT, c'est de se conformer aux principes découlant des droits fondamentaux du travail. Par conséquent, indépendamment de la ratification ou non des normes fondamentales du travail, tout lieu de travail devrait avoir des mécanismes en place pour appliquer la liberté syndicale et la possibilité pour les travailleurs d'être couvert par une convention collective (que ce

¹⁵ « Work in agricultural, manufacturing, research and development (R&D), administrative, and service activities that contribute substantially to preserving or restoring environmental quality. Specifically, but not exclusively, this includes jobs that help to protect ecosystems and biodiversity; reduce energy, materials, and water consumption through high efficiency strategies; de-carbonize the economy; and minimize or altogether avoid generation of all forms of waste and pollution » ; *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, UNEP (Sep 2008), p.3.

¹⁶ « Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world », PNUE, OIT, Organisation Internationale des Employeurs et la Confédération Syndicale Internationale (2008)

¹⁷ Ibid., p.121.

¹⁸ Ibid., p.126.

¹⁹ Extrait de Centre International de Formation du BIT (2010).

soit pour une coopérative, une ONG, une fondation, etc.).

Jusqu'à présent, la RSE a été un moyen au sein de certaines entreprises à but lucratif de, par exemple, redistribuer une partie de leurs excédents à des fins sociales ou environnementales, un moyen d'améliorer leur image publique, une façon de compenser ou d'atténuer certains impacts négatifs générés par leurs activités, ou une façon d'améliorer le bien-être, la motivation et la productivité de leurs employés. Tant que cela ne changera pas profondément le fonctionnement et la finalité, elle ne transformera pas ces entreprises en entreprises et organisations de l'ÉSS. Pourtant, le lien entre la RSE et l'ÉSS peut être établie de diverses façons. Par exemple, lorsque l'entreprise devient promoteur de l'ÉSS en soutenant les entreprises et organisations de l'ÉSS ; ou quand la RSE d'une entreprise crée une fondation fournissant une prestation publique et gérée de manière participative comme un outil redistribution. Les partenariats entre des entreprises et organisations de l'ÉSS, et d'autres entreprises privées sont de plus en plus fréquents (ex. : partenariats pour des marchés publics, commerce équitable) (Huybrechts & Mertens & Xhaufflair).

Certaines entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent également mettre en place une politique de RSE qui irait au-delà de leur objectif principal et permettrait d'améliorer ou de compléter leurs règles de fonctionnement interne envers le personnel ou les membres.

1.3. Amélioration de la couverture et de l'efficacité de la protection sociale pour toutes et tous

Les entreprises et organisations de l'ÉSS participent aux régimes nationaux de protection sociale et de santé dans toutes les régions du monde. Leur engagement à fournir un accès à une protection sociale et de santé adéquate apporte des mécanismes complémentaires aux régimes légaux de sécurité sociale. Ces entreprises et organisations de l'ÉSS ont le potentiel d'améliorer la couverture et l'efficacité de la protection sociale pour toutes et tous, de par leur potentiel à étendre la couverture de la protection sociale au niveau communautaire. Ces aspects, et les suivants qui seront développés plus bas, sont adaptés d'un rapport développé en commun par l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS), le BIT et par l'Association Internationale de la Mutualité.²⁰

Dans le contexte des pays où l'économie informelle est prédominante et l'espace budgétaire limité, les entreprises et organisations de l'ÉSS qui participent au système de protection sociale peuvent jouer un rôle dans la mise en œuvre d'un socle de protection sociale. Les salariés travaillant dans l'économie informelle font face à des risques de pauvreté plus élevés que ceux qui évoluent de l'économie formelle. Ces risques combinés avec une faible protection sociale mettent la plupart des travailleurs de l'économie informelle dans une grande vulnérabilité ; et, par extension, contribuent à empêcher les ménages d'accroître leur productivité, ce qui participe d'autant plus à leurs paupérisation. Toutefois, certaines activités du secteur informel offrent des moyens de subsistance et des revenus raisonnables, et les entreprises et organisations de l'ÉSS sont parfois la seule source de protection sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et leurs familles.

En ce qui concerne les entreprises et organisations de l'ÉSS participant aux régimes de protection sociale, elles sont de deux ordres :

- Celles qui gèrent un mécanisme d'assurance, telles que les institutions de micro assurance et d'autres organisations communautaires.
- Celles qui facilitent l'accès de leurs membres aux mécanismes d'assurance; telles que les coopératives (ex. : coopératives de santé), les mutuelles (ex. : mutuelles de santé), les associations et les institutions de micro finance.

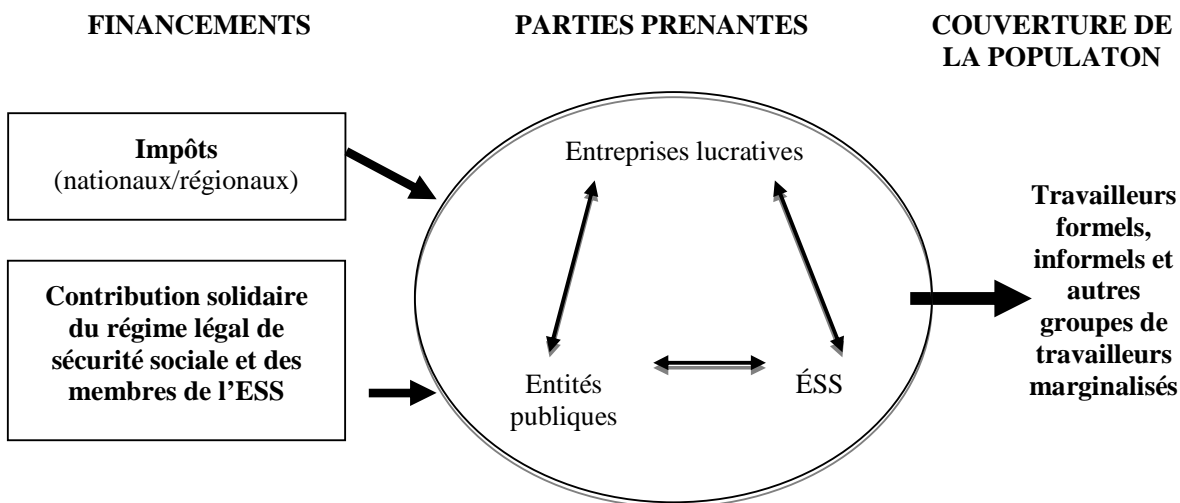
Les caractéristiques des entreprises et organisations de l'ÉSS leur permettent d'atteindre des groupes spécifiques de la population ; tandis que les régimes légaux ont des capacités limitées en raison de leur forte normalisation et de la complexité de leurs processus administratifs et des avantages sociaux élaborés en fonction des besoins et capacités des différents groupes de population (en particulier les populations les plus vulnérables). Les deux régimes ont des avantages et des inconvénients compte tenu de leur potentiel de couverture de la population, des aspects financiers et des prestations offertes, des opérations et des processus d'administration, de la gouvernance, de la fourniture de services de santé et de la planification des politiques connexes. L'analyse de ces différences dans les champs et les processus, plaide en faveur de leur complémentarité dans l'extension d'une protection sociale plus efficace pour tous les travailleurs.

²⁰ Coheur A. et al. (2008).

Trois principaux régimes de protection sociale illustrent comment, en raison de leurs forces et faiblesses respectives, les régimes légaux et les mécanismes des entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent être complémentaires pour assurer une protection sociale pour toutes et tous.

Dans ces régimes, le rôle des entreprises et organisations de l'ÉSS ne peut être que complémentaire aux interventions de l'État et aux autres entreprises et organisations privées qui y sont impliquées. Les entreprises et organisations de l'ÉSS ne sont pas une panacée, elles ne sont que l'un des outils dans l'extension et l'amélioration de la protection sociale, en coopération avec d'autres acteurs privés et publics.

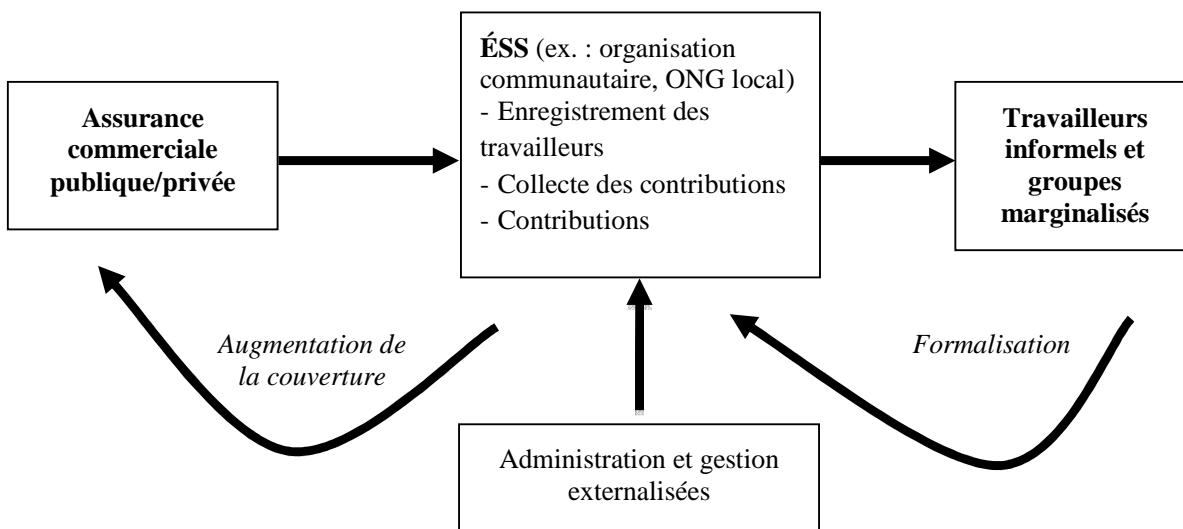
Schéma 1: Approche holistique de la protection sociale avec des entreprises et organisations de l'ÉSS



Dans cette première approche, les entreprises et organisations de l'ÉSS constituent un outil complémentaire dans l'extension de la couverture sociale à toutes les parties de la population, en partenariat avec des organismes publics et des entreprises privées à but lucratif. Les caractéristiques des différentes parties prenantes se complètent mutuellement en introduisant des modalités de redistribution, et en mettant en commun différents risques et ressources inhérents à chacun des intervenants. Ces liens de complémentarité entre les différents acteurs permettent une couverture plus large, qui tend vers une couverture universelle, en fournissant au minimum un socle de protection sociale.

Alors que les compagnies d'assurance privées commerciales semblent avoir un plus fort potentiel pour atteindre les travailleurs formels, les organisations communautaires (y compris les entreprises et organisations de l'ÉSS) auraient un plus fort potentiel pour accéder aux travailleurs de l'économie informelle.

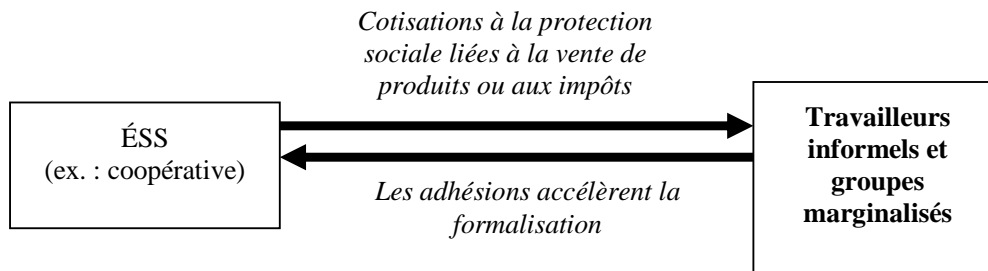
Schéma 2 : Approche de la protection sociale par un partenariat public/privé à travers les entreprises et organisations de l'ÉSS



Parce que les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent potentiellement mieux atteindre les travailleurs de l'économie informelle que les compagnies d'assurance commerciale (publiques ou privées), l'extension de la protection sociale peut être plus efficace et plus large par le biais de ces entreprises et organisations de l'ÉSS plutôt que de cibler individuellement les travailleurs de l'économie informelle. Dans ce précédent schéma, les entreprises et organisations de l'ÉSS concilient les intérêts des travailleurs de l'économie informelle en matière de services sociaux et de santé ; ainsi que les intérêts des compagnies publiques/privées d'assurance commerciale, qui peuvent ainsi augmenter leurs contributions, pour finalement augmenter la couverture de la population. L'avantage comparatif de l'apport des entreprises et organisations de l'ÉSS réside dans leur capacité à faciliter une série de procédures administratives.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont souvent confrontées à des faiblesses en termes d'efficacité administrative. Afin de les compenser, les tâches administratives et de gestion peuvent être externalisées et confiées à des organisations professionnelles.

Schéma 3 : Approche de la protection sociale par les entreprises et organisations de l'ÉSS



Cette troisième approche du système de protection sociale est basée sur la propre initiative des entreprises et organisations de l'ÉSS destinée à leurs membres. Les entreprises et organisations de l'ÉSS ont l'avantage de mutualiser les contributions, soit en prélevant une partie du profit, soit en déduisant la vente de produits ou des contributions financières supplémentaires versées par les travailleurs ; ce mécanisme peut parallèlement permettre d'augmenter le nombre d'adhésions et donc potentiellement d'amplifier les économies d'échelle et l'efficacité de la couverture. De plus, grâce à ce processus, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent contribuer au processus de formalisation de l'économie informelle ne serait-ce que par l'enregistrement de leurs revenus, même si l'entreprise ou l'organisation de l'ÉSS n'est pas officiellement enregistrée.

Lier le développement rural aux zones urbaines ²¹

Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent jouer un rôle dans le renforcement des services personnalisés en soutien aux besoins des petites exploitations agricoles. L'organisation des populations rurales et des travailleurs ruraux permet de contribuer à leur autonomisation économique et sociale, du niveau local au niveau national (ex. : mobilisation des capacités entrepreneuriales inexploitées auprès des partenaires sociaux). La politique nationale de promotion de l'emploi en milieu rural peut être rendue plus efficace par le renforcement de la coopération entre les gouvernements locaux et les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'avec d'autres organisations communautaires, telles que les entreprises et organisations de l'ÉSS. Un deuxième avantage comparatif des entreprises et organisations de l'ÉSS réside dans le domaine du développement agricole et leurs contributions à offrir un accès à une protection sociale, ce qui a un effet significatif sur la productivité et sur la réduction de la pauvreté. L'efficacité de ce deuxième avantage comparatif nécessite de bien prendre en compte les besoins et les aspirations des travailleurs agricoles. ²²

Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent être utilisées pour faire le lien entre les secteurs agricoles et non agricoles dans les zones rurales, mais aussi entre les zones rurales et urbaines. Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent être un outil complémentaire afin d'atteindre davantage de travailleurs dans ces zones.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS renforcent des liens mutuellement bénéfiques entre les entreprises afin qu'elles travaillent ensemble pour tirer profit des opportunités du marché. Promouvoir les entreprises et organisations de l'ÉSS peut donc contribuer à soutenir l'emploi rural dans le but de réduire la pauvreté.

Enfin, pour être efficace, la création et le développement d'entreprises durables dans les zones rurales devraient s'appuyer sur des services financiers appropriés. Parce qu'elles sont enracinées au niveau local, les entreprises et organisations de l'ÉSS ont aussi un avantage comparatif dans ce domaine, entre autres, à travers les institutions de microfinance et autres entreprises et organisations financières de l'ÉSS.

1.4. Renforcement du tripartisme et du dialogue social

Les entreprises et organisations de l'ÉSS représentent une opportunité dans le monde du travail de par leurs contributions à une justice sociale pour toutes les travailleuses et travailleurs. Les entreprises et organisations de l'ÉSS ont le potentiel requis pour assumer les valeurs de liberté d'expression et de liberté d'association (cf. Déclaration de Philadelphie, deuxième principe fondamental de l'OIT). De même, en raison de leurs impacts (économique, social et sociétal), ainsi que de leurs portées, les entreprises et organisations de l'ÉSS ont le potentiel de constituer une réponse complémentaire à la pauvreté structurelle et par extension à la prospérité (Déclaration de Philadelphie, troisième principe fondamental de l'OIT).

Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont basées sur les personnes qui les composent et elles émergent par conséquent des communautés dont elles sont issues ; ceci quel que soit le contexte : rural/urbain, agricole/industriel, informel/formel, local/global, riche/pauvre, etc. Par définition et de par leur constitution, les entreprises et organisations de l'ÉSS cultivent des liens étroits avec leurs membres (ou sociétaires, utilisateurs, bénéficiaires, selon la terminologie consacrée) et sont un moyen de répondre aux besoins de ces derniers. Toutefois, d'autres types d'entreprises et organisations ont également prouvé leur efficacité à atteindre les communautés isolées en poursuivant des objectifs différents de ceux des entreprises et organisations de l'ÉSS.

Le dialogue social vise à établir un consensus et à associer des processus démocratiques sur des questions d'intérêt commun, liées à la politique économique et sociale, entre les différentes parties prenantes du monde du travail. Ces questions peuvent concerner des domaines variés, comme par exemple la promotion de la bonne gouvernance, la promotion de la paix sociale et industrielle, ainsi que sa stabilité.

²¹ Discussion paper on social economy enterprises and organizations, ILO (forthcoming).

²² Voir : Beegle K. & Rajeev D. & Gatti R. 2006. *Child Labor and agricultural shocks*, in The Journal of Development Economics 81 (2006) 80-96; Dercon S. 2002. *Income Risk, Coping Strategies and Safety Nets*, The World Bank Research Observer, vol.17, no.2 (Fall 2002), pp.141-166, The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank; Fafchamps M. & Minten B. 2008. *Insecurity and Welfare: Evidence from County Data*, Oxford University and the International Food Policy Research Institute.

Tout comme les organisations de travailleurs et d'employeurs, la plupart des entreprises et organisations de l'ÉSS sont également des organisations dirigées par leurs membres (ou utilisateurs, bénéficiaires, etc.), qui se sont volontairement réunis pour parvenir à un objectif commun (ou collectif). Par ailleurs, les entreprises et organisations de l'ÉSS sont caractérisées par la double nature de leurs membres, qui sont à la fois associés et propriétaires. Ainsi, dans de nombreux cas, les membres des entreprises et organisations de l'ÉSS sont aussi membres des organisations de partenaires sociaux, assurant ainsi une meilleure coopération entre ces entités en favorisant des avantages mutuels.

Les organisations de travailleurs peuvent voir de nombreux avantages dans le soutien des entreprises et organisations de l'ÉSS. Ces dernières sont démocratiquement et activement gérées, elles résultent d'une unité volontaire pour atteindre un objectif commun, les membres ont un double rôle dans les entreprises et organisations de l'ÉSS, et les modalités de redistribution des prestations sont fixées par ces mêmes membres à travers des statuts. Ainsi, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent contribuer à concilier les intérêts divergents des travailleurs; à fournir un appui à l'organisation des travailleurs de l'économie formelle et informelle ; à répondre aux besoins financiers des organisations de travailleurs, ainsi qu'à tout autre types de soutien à l'égard des membres des ces dernières ; à atteindre plus efficacement l'ensemble des travailleurs, en particulier dans l'économie informelle ; enfin, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent contribuer à mieux impliquer et engager les travailleurs dans leurs organisations représentatives.²³

Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent aussi compter sur les entreprises et organisations de l'ÉSS pour améliorer leur représentativité respective dans le monde du travail. Les entreprises et organisations de l'ÉSS offrent en effet une plate-forme appropriée pour atteindre de nouveaux adhérents. En tant que groupes de bénévoles, les associations et les organisations font échos à des problèmes sociaux et contribuent à l'intérêt général. Par conséquent et par définition, la plupart des entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent être considérées comme faisant partie de la société civile. En tant que tel et en tant qu'organisations communautaires, les entreprises et organisations de l'ÉSS sont proches des individus, des communautés et de leurs préoccupations, ce qui leur permet de représenter leur voix et de détecter de nouveaux enjeux économiques et sociaux, de nouveaux groupes à risque et de nouveaux besoins. Autrement dit, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent ainsi élargir le dialogue social au-delà des partenaires sociaux traditionnels, en représentant par exemple les populations qui sont aussi traditionnellement les moins représentées au sein des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent jouer un rôle complémentaire aux interventions de l'État et aux actions des autres entreprises sur le marché. Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont en effet particulièrement dynamiques dans les espaces économiques et sociaux laissés vacants, dans des contextes de décentralisation et de diminution de l'interventionnisme étatique, et où les perspectives de rentabilité restent faibles pour les entreprises à but lucratif. Les entreprises et organisations de l'ÉSS ont le potentiel de faciliter la convergence des intérêts publics et privés. Considérant que les entreprises et organisations de l'ÉSS ne peuvent pas décharger les États de leurs responsabilités, elles peuvent mobiliser des ressources publiques, privées et non marchandes, ainsi qu'offrir une plus grande flexibilité et des solutions innovantes, tout en respectant les droits fondamentaux du travail. Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent également servir à faciliter le processus de redistribution des États.

De plus, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent également mobiliser et fédérer une diversité d'entrepreneurs afin d'accroître et améliorer leur capacité de production. Les grandes entreprises ou multinationales peuvent par exemple collaborer avec les entreprises et organisations de l'ÉSS en vue de poursuivre leurs activités de responsabilité sociale des entreprises. Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent également être utiles pour les petites entreprises dans le but de partager des risques, à travers un système de garantie mutuelle des crédits, par exemple. Un autre exemple concerne les (véritables) coopératives de travailleurs qui permettent d'offrir une certaine flexibilité du facteur travail pour les très petites entreprises ; en même temps qu'elles permettent d'offrir des emplois à temps plein pour les travailleurs, tout en préservant leurs droits.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS ont la possibilité d'élargir la mobilisation économique et sociale, ainsi que de renforcer le dialogue social. Parce que les entreprises et organisations de l'ÉSS sont étroitement

²³ *En ce qui concerne plus spécifiquement le lien entre les entreprises coopératives et les organisations de travailleurs, voir : Handbook on Cooperatives for use by Workers' Organizations, by Guy Tchami, ILO Cooperative Programme (2007).*

liées aux communautés, elles restent proches de leurs besoins et de leurs préoccupations. Les entreprises et organisations de l'ÉSS faisant partie de la société civile, elles peuvent participer à étendre et à élargir le dialogue social pour une meilleure adéquation entre les réalités et les évolutions des différents acteurs sur le marché du travail.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS et la syndicalisation des travailleurs

Les organisations de travailleurs et les entreprises et organisations de l'ÉSS partagent l'objectif commun d'améliorer la situation socio-économique des travailleurs à travers des processus démocratiques. Les organisations de travailleurs font usage des négociations collectives ; alors que les coopératives se basent sur des principes de fonctionnement démocratique et participatif.²⁴

Les organisations syndicales de travailleurs et les entreprises et organisations de l'ÉSS ont créé des liens tantôt constructifs, tantôt faits de méfiance.

Historiquement, les organisations de travailleurs et les entreprises et organisations de l'ÉSS (en l'occurrence les coopératives) partagent des origines communes. Celles-ci remontent essentiellement au début du XIX^{ème} siècle, avec la première révolution industrielle en Europe et aux États-Unis. Dès lors, les deux mouvements ont suivi soit des trajectoires divergentes (dans les pays industrialisés), soit complémentaires (dans les pays en développement).²⁵ Dans les pays du Nord, les mouvements syndicaux ont évolué à partir de rapports basés sur la proximité immédiate, vers une centralisation plus accrue, avec le syndicalisme d'industrie (ou interprofessionnel). Alors qu'en parallèle, les entreprises et organisations de l'ÉSS ont continué à entretenir des rapports de proximité et de solidarité au niveau local avec leurs membres. Dans les pays du Sud, l'action et la revendication syndicale se sont souvent heurtées aux autorités gouvernementales ; alors que les coopératives, par exemple, bénéficiaient du soutien de ces dernières, voire même étaient créées par les autorités publiques. Cette proximité se retrouve également entre les travailleurs et les syndicats (c.-à-d. dans le milieu urbain, employés dans les secteurs de service et industriel) ainsi qu'entre les travailleurs et les entreprises et organisations de l'ÉSS (c.-à-d. majoritairement en milieu rural, pour les coopératives en l'occurrence).²⁶

Les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent aussi susciter de la méfiance de la part des organisations de travailleurs. Ces premières sont en effet considérées comme des facteurs d'intégration à l'économie de marché, pouvant mettre en péril la qualité de certains emplois. C'est en particulier le cas pour les associations et les coopératives qui sont suspectées d'alimenter certaines formes atypiques d'emplois (ex. : temps partiel, bénévolat)²⁷ ; avec la possibilité de voir des emplois mieux rémunérés du secteur public devenir plus précaires.

D'autre part, le statut des parties prenantes (c.-à-d. les membres, bénéficiaires, sociétaires, etc.) au sein des entreprises et organisations de l'ÉSS est multiple. Les membres d'une coopérative par exemple, peuvent se caractériser à la fois par un statut d'employeur, de bénévole et de travailleurs. Cette multiplicité des rôles joués par ces parties prenantes peut freiner la syndicalisation des travailleurs des entreprises et organisations de l'ÉSS. Cependant, dans n'importe quel type d'entreprise et d'organisation économique, le processus de production exige souvent la mise en place d'un système organisationnel particulier ce qui peut impliquer des systèmes hiérarchiques, qui peuvent eux-mêmes mettre à mal le principe d'égalité (et ce particulièrement dans l'ÉSS). Les nécessités organisationnelles peuvent par conséquent générer des revendications liées au salariat et non au (co)entreprenariat.²⁸ D'où aussi, la nécessité de respecter l'exercice du droit syndical et l'engagement syndical (ex. : respect des institutions représentatives du personnel, telles que les comités d'entreprises). Ainsi, la négociation sociale et l'existence de forces syndicales représentatives, peuvent être

²⁴ Ibid. p.99.

²⁵ BIT (2007), p. 83 (disponible sur : www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_594_fren.pdf - juillet 2011)

²⁶ Alternatives Économiques (mars 2009), p. 182.

²⁷ Ibid.

²⁸ Il s'agit ici du droit de cogestion des travailleurs ; c.-à-d. le droit des travailleurs de participer aux décisions fondamentales concernant la politique de l'entreprise, par le biais de représentants du personnel élus au sein des organes de l'entreprise. Ce droit est particulièrement important dans le cas des grandes entreprises.

un facteur de cohérence des entreprises et organisations de l'ÉSS par rapport aux valeurs qu'elles défendent.

²⁹

La complémentarité des deux mouvements peut aussi s'exprimer dans le contexte du désengagement de l'État. En effet, il existe dans le service de la santé de nombreux exemples d'actions communes où des entreprises et organisations de l'ÉSS (ex. : mutuelles de santé et de prévoyance) ont refusé d'augmenter leurs activités, face à un désengagement de l'État³⁰. Il existe par ailleurs, de nombreux exemples d'organisations de travailleurs qui ont créé des entreprises et organisations d'ÉSS afin de répondre aux besoins de leurs membres ; ou encore, l'existence d'accords de coopération entre les deux mouvements³¹. La complémentarité peut se justifier à travers la nécessité pour les syndicats d'accroître leur représentativité sur le marché du travail (formel et informel), de mobiliser de nouvelles sources de financement (ex. : coopératives d'épargne et de crédit), ainsi que d'acquiescer une stabilité et une fidélité de leurs adhérents.

2. Importance économique et reconnaissances des entreprises et organisations de l'économie sociale et solidaire : tour d'horizon international

2.1. Les entreprises et organisations de l'économie sociale et solidaire : des acteurs économiques d'importance

Les entreprises et organisations de l'ÉSS ont un impact économique et social important et grandissant dans les différentes régions du monde. Alors que la dimension économique de cet impact est plus facile à évaluer, eu égard à la disponibilité de statistiques ; sa dimension sociale (y compris les interactions avec la société civile et en particulier avec les partenaires sociaux) est moins évidente et plus limitée en terme de statistiques disponibles, telles qu'elles sont développées actuellement pour l'ensemble des types d'entreprises et organisations économiques.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS définissent l'ÉSS comme un ensemble cohérent et intégré, qui constitue une réalité significative en termes d'emplois ; ceci dans tous les secteurs d'activités, aussi bien dans l'économie formelle qu'informelle.

Au niveau global, des estimations sommaires suggèrent que les entreprises et organisations à but non lucratif de l'ÉSS³² contribuent dans le monde à hauteur de 48,4 millions d'emplois à plein temps et profitent à 4,6 % de la population active (Tremblay, 2009, p.21)³³. En complément, les dernières estimations de l'ACI montrent qu'un milliard d'individus sont membres de près de 750 000 sociétés coopératives, qui assurent 100 millions d'emplois à travers le monde ; soit 20 % de plus que les entreprises dites « multinationales »³⁴.

En Amérique du Nord, 25 % de la population (environ 77 millions d'individus) des États-Unis est membre d'au moins une coopérative³⁵ et 29 000 coopératives opèrent dans tous les secteurs de l'économie, ceci sur la base de 350 millions de membres. Ces coopératives fournissent plus de 2 millions d'emplois à travers tous les États-Unis et détiennent plus de 3 milliards de dollars (USD) d'actifs. Elles génèrent plus de 500

²⁹ Alternatives Économiques (janvier 2009), p. 54-56.

³⁰ Jeantet (2008), p.46.

³¹ À titre d'exemple : un protocole d'accord de coopération sur plusieurs années a été signé entre la Confédération syndicale internationale (CSI), la Confédération européenne des syndicats (CES), le Comité Global Unions sur le capital des travailleurs (CWC, pour *Committee on Workers' Capital*) et l'Institut Euresa (2008) ; cf. Alternatives Économiques (janvier 2009), p. 114.

³² Par définition, les statistiques relatives aux entreprises et organisations de l'ÉSS non lucratives n'incluent pas les coopératives et concernent, pour l'essentiel, les associations de l'ÉSS.

³³ Ces chiffres ont été présentés par L. Salamon lors de la 1^{ère} Conférence internationale de recherche en économie sociale du Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC, 2007).

³⁴ Source : ACI (www.ica.coop/coop/statistics.html) - mai 2011).

³⁵ Source: ACI (www.ica.coop/coop/statistics.html) - juillet 2011).

milliards USD de revenu et 25 milliards USD en salaires³⁶. En terme de service, plus de 900 coopératives fournissent de l'électricité à plus de 42 millions de personnes dans 47 États ; soit 42 % du réseau de distribution électrique aux États-Unis, ce qui couvre 75 % du territoire³⁷. Au Canada, 4 personnes sur 10 (soit environ 14 millions d'individus) sont membres d'au moins une coopérative, et cette proportion atteint 70 % de la population au Québec³⁸. Les banques coopératives, ainsi que les banques mutualistes, emploient plus de 155 000 personnes au Canada et le mouvement Desjardins de coopératives d'épargne et de crédit est le principal employeur de la province du Québec³⁹.

Au sein de l'Union Européenne (UE), les entreprises et organisations de l'ÉSS contribuent à hauteur d'environ 12 millions d'emplois, ce qui équivaut à 6,3 % de la population active (ou 14 millions d'individus) dans l'UE⁴⁰, qui travaillent dans des associations sans but lucratif (70 %), des coopératives (26 %) et dans des mutuelles (3 %). Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont au nombre de 2 millions dans l'UE; c.-à-d. 10 % du nombre total des entreprises en Europe⁴¹.

En Afrique Australe, 152 mutuelles d'assurances fournissent une couverture santé à 7 millions de bénéficiaires⁴². Les 45 sociétés coopératives et mutuelles de santé membres de l'AIM opèrent dans 32 pays et représentent 155 millions de ménages. De plus, 49 000 coopératives de crédit, avec 184 millions de membres de 96 pays sont organisées au sein du *World Council of Credit Unions (WOCCU)*⁴³.

Cependant, ces chiffres ne permettent pas d'apprécier justement l'ensemble des formes et des pratiques des entreprises et organisations de l'ÉSS au sein de l'économie formelle ; et encore moins quant il s'agit de considérer l'économie informelle. Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont pour la plupart locales, ce qui leur permet d'offrir des solutions innovantes, ainsi qu'une flexibilité structurelle (entre autres à travers le contrôle et la participation démocratique de la part des membres et bénéficiaires), de par leur capacité à répondre aux besoins et aux nécessités partagés par leurs membres et bénéficiaires.

Enfin, les entreprises et organisation de l'ÉSS ne peuvent de façon évidente pas être considérées comme une panacée dans le contexte du marché du travail. Les entreprises et organisations de l'ÉSS ne pourraient pas exister sans collaborer et coopérer avec les autres entreprises du secteur privé, mais aussi avec celles du secteur public. Ce pluralisme économique est reconnu au niveau international par les mandants de l'OIT (c.-à-d. États membres, les organisations d'employeurs et de travailleurs) à travers la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)⁴⁴.

2.2. Reconnaitances légales et politiques de l'économie sociale et solidaire

De nombreux cadre légaux et politiques favorables au développement des entreprises et organisations de l'ÉSS sont mis en place dans les différentes régions du monde. De façon générale et la plus courante, les coopératives, mutuelles, entreprises sociales, certaines fondations ou les associations sont régies soit par un statut légal singulier qui est adapté à leurs spécificités, soit par un statut légal général qui s'applique à différents types d'entreprises.

³⁶ Il est important de noter que l'on parle ici de membres et non d'individus, sachant qu'un individu peut être membre de plusieurs coopératives. Source: National Co-operative Business Association (<http://www.ncba.coop/ncba/about-co-ops/research-economic-impact> - juillet 2011).

³⁷ Source: National Rural Electrification Cooperative Association (<http://www.nreca.org/members/Co-opFacts/Pages/default.aspx> - juillet 2011).

³⁸ Source: Co-operative Secretariat, Government of Canada (www.ica.coop/coop/statistics.html - juillet 2011).

³⁹ Source: ACI (www.ica.coop/coop/statistics.html - juillet 2011).

⁴⁰ Chiffres de Comité Economique et Social Européen (CESE, 2007), mis à jour par Mattson & Olsson dans « Det mänskliga företagetandet – om social ekonomi inför 2000-talet », Stockholm, 2009.

⁴¹ Source : <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/> (mars 2011).

⁴² C.-à-d. Afrique du Sud, Namibie, Botswana et Zimbabwe (www.rencontres-montblanc.coop/457-A_few_figures&l=en ; mars 2011).

⁴³ Source : www.woccu.org/memberserv/intlcsystem (mai 2011).

⁴⁴ Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-dix-septième session, Genève, 10 juin 2008 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099767.pdf ; mars 2011).

Tremblay (2010) a conduit une étude holistique sur les politiques publiques à travers le monde qui sont favorables aux entreprises et organisations de l'ÉSS en tant qu'ensemble intégré⁴⁵. Le fait que les autorités législatives et exécutives de ces États décident de promouvoir les entreprises et organisations de l'ÉSS, démontre l'opportunité, si ce n'est pas la nécessité, de mieux encadrer et considérer l'ÉSS dans son ensemble. Ce qui, en outre, peut concourir aussi à renforcer les contributions des entreprises et organisations de l'ÉSS aux multiples dimensions du travail décent.

En Amérique Latine, plusieurs pays ont mis en place des agences et des politiques publiques dédiées à la promotion de l'ÉSS. C'est particulièrement le cas au Brésil, en Colombie, en Équateur, au Mexique, en Argentine et en Bolivie. Les gouvernements de la Bolivie, de l'Équateur, de l'Argentine et du Mexique (parmi d'autres en Amérique Latine) développent également de nouvelles politiques publiques visant à soutenir les entreprises et organisations de l'ÉSS (Neamtan, 2009) ; de même que des lois spécifiques à l'ÉSS ont été mises en œuvre ou sont en cours d'élaboration (ex. : Mexique).

En Asie et dans la région Pacifique, Tremblay (2010) explique que, bien qu'il n'existe aucune administration publique nationale qui se focalise sur la promotion de l'ÉSS, il y a cependant, divers programmes et instruments politiques de soutien qui sont consacrés à renforcer l'inclusion socio-économique des individus sur le marché du travail par le biais des modèles coopératifs et communautaires (ex. : programmes destinés aux groupes de personnes marginalisées sur le marché du travail ; renforcement des capacités ; promotion de la démocratie participative dans une économie de suffisance).

En Afrique, les politiques publiques explicitement dédiées à la promotion de l'ensemble des entreprises et organisations de l'ÉSS sont plus rares. Une des exceptions concerne le Mali, où a été créée la Direction nationale de la protection sociale et de l'économie solidaire (DNPSES), au sein du Ministère du développement social, de la solidarité et des personnes âgées. Toutefois, certains pays comme le Cameroun, le Sénégal, le Nigeria et l'Afrique du Sud ont adopté (ou sont en voie de l'être) des stratégies de croissance économique et des programmes publics qui favorisent et s'appuient sur les entreprises et organisations de l'ÉSS pour créer de nouveaux emplois. En Afrique du Nord, un nombre croissant de pays comme l'Algérie, la Tunisie et le Maroc soutiennent aussi le développement intégré des entreprises et organisations de l'ÉSS, au niveau local⁴⁶.

En Amérique du Nord, le gouvernement canadien a créé un réseau d'alliances de recherche entre les universités et les communautés dans le but de traiter la question des politiques publiques au moyen de documents de recherche et de programmes d'enseignement. Les entreprises et organisations de l'ÉSS sont un élément important au niveau provincial dans le cadre du développement de l'entreprise aux niveaux régional et local ; ainsi que dans le cadre de la réduction de la pauvreté, la création d'emplois et du développement de nouveaux services pour répondre aux besoins des collectivités (Neamtan, 2009). Aux États-Unis, l'administration du Président Obama a créé un bureau de l'innovation sociale et a augmenté l'investissement public dans les institutions financières de développement communautaire ; ceci dans le cadre du plan de relance économique pour les gouvernements fédéraux.

De nombreux États membres de l'UE ont mis en place un organisme gouvernemental dédié à la promotion des entreprises et organisations de l'ÉSS (ex. : Belgique, Espagne, France, Irlande, Italie, Malte, Portugal, Royaume-Uni). Ces organismes ont été créés pour mettre en œuvre des politiques publiques de soutien aux entreprises et organisations de l'ÉSS, et de nombreux pays ont aussi, en complément, adopté des lois intégrées pour les entreprises et organisations de l'ÉSS (ex. : Espagne, 2010), ou sont en passe de le faire (ex. : Portugal)⁴⁷.

Au niveau supranational, le Parlement européen a adopté une résolution sur l'économie sociale en 2009⁴⁸, qui reconnaît les entreprises et les organisations d'ÉSS dans l'UE. Ces dernières sont représentées au sein du

⁴⁵ La synthèse de ces reconnaissances légales et politiques tel qu'elle est présentée ici peut être consultée de façon plus détaillée dans Tremblay (2010), pages 12 à 18 (disponible sur : www.socialeconomyhub.ca/?q=content/public-policy ; juillet 2011).

⁴⁶ Centre International de Formation du BIT (2010).

⁴⁷ De plus amples informations sur la reconnaissance de l'économie sociale dans les États membres de l'Union Européenne peuvent être trouvées sur le site internet de Social Economy Europe: www.socialeconomy.eu.org/ (juillet 2011).

⁴⁸ European Parliament (2009).

Comité économique et social européen (CESE)⁴⁹ au sein d'une même catégorie. Le Conseil de l'UE, le Comité de la Région et la Commission européenne ont mené une initiative visant à reconnaître le potentiel des entreprises et organisations de l'ÉSS pour la croissance économique, l'emploi et la participation citoyenne⁵⁰. La Commission européenne a aussi reconnu l'importance de l'ÉSS dans l'Union européenne, et récemment, le CESE a adopté un avis qui énonce plusieurs mesures visant à promouvoir l'ÉSS en Afrique, dans la coopération au développement définie par les accords de Cotonou.

3. Défis et enjeux

La création dans la durée, d'emplois décents et du travail décent en général, par les entreprises et organisations de l'ÉSS, est confrontée à de nombreux défis et enjeux, qui impliquent différents types d'acteurs ; y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs au sein de la société civile.

Un des enjeux majeurs au renforcement de l'impact des entreprises et organisations de l'ÉSS sur les problématiques d'emploi et de travail concerne la reconnaissance appropriée de leurs spécificités.

L'absence de définition universelle de l'ÉSS et de ses entreprises et organisations semble être le premier et le plus important obstacle ; en raison des difficultés à parvenir à un consensus. Au-delà de la question du regroupement de types d'entreprises et d'organisations similaires sous le label d'ÉSS, la majeure partie du défi se trouve dans les modalités de la promotion de ces types d'entreprises et organisations dans son ensemble, tout en préservant et en renforçant leurs traits distinctifs. Les discussions autour des termes concrets d'une telle définition (et l'opportunité d'une telle définition) insistent sur la nécessité de trouver le forum le plus approprié pour discuter de ces questions ; ainsi que l'implication nécessaire d'organisations adjacentes aux entreprises et organisations de l'ÉSS, à savoir les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Dans ce sens, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) appelle à une économie plurielle qui légitime l'existence d'entreprises durables, d'entreprises du secteur public et d'entreprises et organisations de l'ÉSS. C'est pourquoi il est nécessaire de reconnaître cette économie plurielle avec des politiques et des lois adaptées à ses différentes composantes.

À titre d'illustration, les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent parfois ne pas être en concurrence loyale avec d'autres acteurs privés, parce qu'elles sont confrontées à des contraintes différentes en raison des objectifs qu'elles poursuivent (économiques, sociaux et sociétaux) ; et qui constituent par ailleurs leurs avantages comparatifs. En d'autres termes, reconnaître les entreprises et organisations de l'ÉSS signifie également offrir un environnement favorable adapté aux spécificités des entreprises et organisations de l'ÉSS, dans des conditions équivalentes aux autres entreprises et organisations⁵¹. La promotion des entreprises et organisations de l'ÉSS par l'État doit se faire en tenant compte de leur nature particulière, afin de les faire bénéficier d'un traitement égal et équitable par rapport aux autres formes d'entreprises et d'organisations économiques et sociales.

Les entreprises et organisations de l'ÉSS prises individuellement sont confrontées à des défis et des obstacles qui sont inhérents à leurs spécificités. Ces défis touchent notamment au respect du droit du travail et du droit de la concurrence. Nous avons vu que les « vraies » coopératives peuvent offrir des avantages à leurs membres, mais leur structure peut aussi avoir des effets négatifs quand il s'agit de protéger le droit des travailleurs. Une meilleure coopération des entreprises et organisations de l'ÉSS avec les partenaires sociaux et les autorités publiques est par conséquent primordiale.

Fournir un soutien adéquat aux entreprises et organisations de l'ÉSS peut s'appuyer sur le développement de structures horizontales et verticales de l'ÉSS et par la promotion de partenariats avec d'autres acteurs du secteur privé et public ; ainsi que sur l'implication des partenaires sociaux et des autres organisations de la société civile. Le principal défi étant d'assurer la viabilité de tels soutiens vers les entreprises et organisations de l'ÉSS et leurs membres constitutifs.

⁴⁹ Pour plus d'information sur le CESE : <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.about-the-committee> (mars 2011).

⁵⁰ Source : www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique181 (mai 2011).

⁵¹ À cet égard, la résolution du Parlement européen sur l'économie sociale, « estime que les entreprises de l'économie sociale ne devraient pas être soumises à la même application des règles du droit de la concurrence que les autres entreprises et qu'elles requièrent un cadre juridique sûr reposant sur la reconnaissance de leurs valeurs spécifiques, afin de pouvoir agir dans des conditions de concurrence équitables face aux autres entreprises » (para. 4).

En particulier, les entreprises et organisations de l'ÉSS ont tissé des liens structurels, sectoriels et historiques étroits avec les organisations de travailleurs. Dans un contexte de désengagement de l'État (ex. : dans les secteurs de la santé, des pensions ou retraites) et d'une diminution de la représentativité (donc éventuellement de la légitimité), des organisations de travailleurs et les entreprises et organisations de l'ÉSS peuvent offrir des solutions complémentaires. Cela nécessiterait une meilleure information sur l'ÉSS et une ouverture, ainsi qu'un élargissement, du dialogue social.

En termes de création d'emploi et de travail décent, les entreprises et organisations de l'ÉSS créent à la fois des valeurs économiques et sociales et, dans une certaine mesure, des valeurs sociétales. Les valeurs créées par les entreprises et les organisations en général, et par celles de l'ÉSS en particulier, ne devraient pas uniquement être mesurées en termes économiques, mais devraient également être complétées par une évaluation appropriée de leurs retombées sociales et sociétales. Autrement dit, les performances des entreprises et organisations de l'ÉSS ne devraient pas uniquement être mesurées en termes de création de richesse économique ; les performances sociales et sociétales doivent également être justement appréciées.

L'évaluation économique ne tient pas compte des contributions volontaires, qui représentent une part importante de l'emploi au sein des entreprises et organisations de l'ÉSS, en particulier dans les associations. Cela montre que la contribution réelle des entreprises et organisations de l'ÉSS au monde du travail en particulier, est certainement sous-estimée. Cela a été réaffirmé dans le rapport sur la mesure des performances économiques et du progrès social, commandé en 2008, par la France, à J.E. Stiglitz, A. Sen et J.-P. Fitoussi.⁵²

Traditionnellement, les statistiques nationales sur les entreprises classifient les différents types d'entreprises et d'organisations par leur secteur d'activité et/ou par leur taille. En tant que tel, le critère du statut juridique de l'entreprise, ainsi que des objectifs sociaux et sociétaux sont généralement ignorés.⁵³

Enfin, en ce qui concerne l'économie informelle, il est nécessaire de développer une analyse en profondeur et multidimensionnelle de la diversité des activités informelles⁵⁴, à travers les différentes formes d'organisation impliquées – y compris les entreprises et organisations de l'ÉSS.

CONCLUSION

Les entreprises et organisations de l'ÉSS poursuivent des objectifs sociaux, économiques et sociétaux par le biais de leur structure et mode de gouvernance. Leurs avantages comparatifs leur permettent de contribuer différemment et de manière complémentaire à la création durable d'emplois décents, dans une économie pluraliste. L'impact économique et l'actualité politique et législative des entreprises et organisations de l'ÉSS en sont une évidence. Malgré cela, la promotion de l'ÉSS doit faire face à de nombreux défis liés à leurs spécificités, ainsi qu'à la complémentarité de leurs actions vis-à-vis des pouvoirs publics et de la société civile, comprenant les organisations d'employeurs et les syndicats.

Respecter et reconnaître (légalement, économiquement et socialement) les entreprises et organisations de l'ÉSS, nécessite la participation active des partenaires sociaux. Ceci est d'autant plus important quand il s'agit de préserver et de promouvoir les contributions et l'originalité de l'ÉSS sur le marché du travail et de l'emploi. La promotion durable de l'ÉSS et de ses valeurs dans une économie plurielle, ne peut pas se faire sans la participation et l'acceptation de la société civile ; ceci dans un esprit de coopération et donc de

⁵² Fitoussi J.-P. & Sen A. & Stiglitz J. 2009. *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*.

⁵³ Ex.: le Parlement européen a rappelé que « l'économie sociale met en évidence un modèle d'entreprise qui ne peut être caractérisé ni par sa taille ni par ses secteurs d'activités, mais par le respect de valeurs communes, à savoir la primauté de la démocratie, de la participation d'acteurs sociaux, de l'individu et des objectifs sociaux sur le profit » (Parlement européen résolution du 19 Février 2009 sur l'économie sociale, para. J).

⁵⁴ Ces activités peuvent être : économiques (liée à une activité de production de biens et de services) ; sociales (règles de travail, questions de genre, innovations sociales, etc.) ; sociétales, liées à l'environnement (activités de production de biens et /ou de services écologiques, internalisation des externalités environnementales dans le processus de production, activités de production écologiquement durable – cf. Anastasiadis & Mayr, 2008) ; et/ou, sociétales en termes de processus de construction de la responsabilisation et de la citoyenneté: les relations des unités informelles à la sphère publique sont très diverses et multiformes (Lautier, 2004).

renforcement mutuel. Parmi ces défis, il serait opportun d'améliorer la reconnaissance de l'ÉSS auprès des différents acteurs sur le marché du travail. C'est à travers une meilleure connaissance et un dialogue constructif sur son importance et sa singularité, que l'ÉSS pourra continuer à jouer pleinement son rôle au sein d'une économie plurielle dans un souci d'égalité et d'équité, mais aussi dans un souci d'une meilleure représentativité et d'un respect partagé de tous les travailleurs. Sur la base des leçons du passé, le contexte économique et social actuel peut permettre une meilleure inclusion de l'ÉSS sur le marché du travail et de l'emploi, dans le but de construire une société plus juste socialement, où tous les individus peuvent jouer un rôle plus central.

BIBLIOGRAPHIE

- Alternatives Économiques. Mars 2009. « L'Économie sociale de A à Z », Hors-série pratique n°38bis.
- Alternatives Économiques. Janvier 2009. « Économie sociale et mouvement syndical », par Jean-Philippe Milésy, Hors-série pratique n°37bis.
- Anastasiadis, M. & Mayr A. 2008. "Work Integration Socio-economic ECO-Enterprises. Their potentials and requirements in reaching social, ecological and economical goals", in *The Third Sector and Sustainable Social Change: New Frontiers for Research, ISTR-EMES Conference*, 9-12 July.
- Borzaga C. & Loss M. 2001. *Work integration - Social enterprises in Italy*, in "The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work" (PERSE), EMES European Research Network.
- Bureau International du Travail. À venir. "Discussion paper on social economy enterprises and organizations", ILO.
- . 2010. *Enterprises in the social and solidarity economy: the example of cooperative*, Manuscript prepared for the ILO ITC Summer Academy for Sustainable Enterprises (21 June 2010 to 2 July 2010), ILO Cooperative programme.
- . 2010. *Decent work and the informal economy*, Report IV, Sixth item on the agenda, International Labour Conference, 90th Session, Geneva.
- . 2010. *General Survey concerning employment instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (art. 19, 22 and 35 of the Constitution), International Labour Conference, 99th Session, Geneva.
- . 2009. *African responses to the crisis through the social economy*, Develtere P. & Fonteneau B., working document for ILO Regional Conference 'The Social Economy – Africa's Response to the Global Crisis', Johannesburg, 19-21 Oct. 2009, ILO / Katholieke Universiteit Leuven – Hoger instituut voor de arbeid (HIVA), Geneva.
- . 2009. "Cooperating Out of Child Labour: Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour", Hurst P. et al., developed by the ILO Cooperative Programme in collaboration with the ILO's International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) and the International Co-operative Alliance (ICA).
- . 2009. "Resilience of the cooperative business model in times of crisis", Birchall J. & Ketilson L.H., Geneva.
- . 2008. *Freedom of association in practice: Lessons Learned*, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, Report I(B), International Labour Conference, 97th Session, Geneva.
- . 2006. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, adopted by the Governing Body at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006), Geneva.
- . 2005. *Policy Statement: Microfinance for Decent Work*, Third item on the agenda, Committee on Employment and Social Policy, International Labour Office Governing Body, November 2005, Geneva.

- . 2004. *A fair globalization - The role of the ILO*, World Commission on the social dimension of globalization established by the ILO, Report of the Director-General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva.
- . 2004. “Manuel sur les Coopératives à l’usage des Organisations de Travailleurs”, par Guy Tchami, Programme des coopératives du BIT, Genève.
- Centre International de Formation du BIT. 2010. “Guide 2010 Économie sociale et solidaire : construire une base de compréhension commune”, Fontenau B. et al., Turin.
- European Parliament. 2009. *European Parliament resolution of 19 February 2009 on Social Economy* (2008/2250(INI), P6_TA(2009)0062.
- . 2009. *Report on Social Economy* (2008/2250(INI)), Committee on Employment and Social Affairs (Rapporteur: Patrizia Toia), 2009.
- Coheur A. et al. 2008. *Linkages between statutory social security schemes and community-based social protection mechanisms: A promising new approach*, Technical Report, Technical Commission on Medical Care and Sickness Insurance and Technical Commission on Mutual Benefit Societies, World Social Security Forum, Moscow, 10-15 Sep. 2007 International Social Security Association / ILO / Association Internationale de la Mutualité.
- Defourny J. 1992. *Origins, Forms and Roles of a Third Major Sector*, in Defourny J. & Monzon Campos J.-L., “Économie Sociale - The Third Sector”, De Boeck, Bruxelles, pp. 27-49.
- Defourny J. & P. Develtere. 2009. *The Social Economy: The Worldwide Making of a Third Sector*, in Defourny J. et al., “The Worldwide Making of the Social Economy: Innovations and Changes”, Leuven: ACCO.
- Defourny J. & Develterre P. & Fonteneau B. 2000. *Social Economy North and South*, with the collaboration of Sophie Adam, Katholieke Universiteit Leuven – Hoger instituut voor de arbeid (HIVA) / Université de Liège – Centre d’Economie Sociale.
- Defourny J. & Monzon Campos, J.-L. 1992. *Économie sociale (entre économie capitaliste et économie publique) / The Third Sector (cooperatives, mutual and non profit organizations)*, De Boeck Université – CIRIEC, Bruxelles.
- Defourny J. & Nyssens M. 2009. *Social Enterprise: The Shaping of a New Concept in a Comparative Regional Perspective*, in Defourny J. et al., “Social Economy. The Worldwide making of a third sector”, ACCO, Leuven.
- Fitoussi J.-P. & Sen A. & Stiglitz J. 2009. “Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social”.
- Henry H. 2010. *Cooperative Law in the Global World*, Paper presented to the Seminar on Cooperative Enterprises in Europe, organized by Studio Legale Zanon Rag. Antonio, Dolo, Abano (Italy), May 21, 2010.
- Jeantet T. 2008. « L’économie sociale, une alternative au capitalisme », Ed. Economica, Paris.
- Lautier B. 2004, *L’économie informelle dans le tiers monde*, La Découverte, Paris.
- Monzon J.L. & Chaves R. 2008. *The European social economy: concept and dimensions of the third sector*, Annals of Public and Cooperative Economics, pp. 549-577.
- Neamtam, N. 2010. *An inclusive recovery: tackling disadvantage in a new economic context*, presented during the Forum on Partnerships and Local Governance, OECD, Vienna, Feb. 2010.

- . 2009. *Testimony on Social Solidarity Economy*, Presented at the ILO, Panel on sustainable enterprises, June 6, 2009.
- Ninacs A. 2002. *A review of the Theory and Practice of the Social Economy in Canada*, SRDC Working Paper Series 02-02, August 2002.
- Nyssens M. 2000. *Les approches économiques du tiers-secteur, apports et limites des analyses anglo-saxonnes d'inspiration néo-classique*, Sociologie du travail, n° 42, pp. 551-565.
- OECD. 2007. "The Social Economy - Building Inclusive Economies", Local Economic and Employment Development.
- Organisation Internationale du Travail. 2010. *A discussion on the strategic objective of employment*, Sixth item on the agenda, Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Employment, International Labour Conference, 99th Session, Geneva.
- . 2010. *Committee for the Recurrent Discussion on Employment Draft report*, Committee for the Recurrent Discussion on Employment, International Labour Conference, 99th Session, Geneva.
- . 2008. *Declaration on social justice for a fair globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 10 June 2008.
- . 2002. Promotion of Cooperatives Recommendation (No. 193).
- . 1983. Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation (No.168).
- . 1966. Co-operatives (Developing Countries) Recommendation (No. 127).
- . 1944. *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)*, Conférence Internationale du Travail, 26^{ème} session.
- . 1919. Constitution of the ILO.
- Polanyi K. 1944. "The Great Transformation. The political and economic origins of our time", Beacon Press, Boston.
- The Royal Swedish Academy of Sciences. 2009. *Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2009: ECONOMIC GOVERNANCE* – compiled by the Economic Sciences Prize Committee of the Royal Swedish Academy of Sciences, Stockholm, Sweden, 12 October 2009.
- Tremblay C. 2010. *Public policy trends and instruments supporting the social economy: international experiences*, Public policy paper series (n°2 – Feb. 2010), Victoria University – Canadian Social Economy Research Partnerships, Victoria (Canada).
- . 2009. *Advancing the Social Economy for Socio-economic Development: International perspectives*, Public policy paper series (n°1 – Sep. 2009), Victoria University - Canadian Social Economy Research Partnerships, Victoria (Canada).
- UNEP. 2008. "Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world", joint UNEP, ILO, IOE, ITUC Green Jobs Initiative.
- UNDP. 2008. "Social Enterprise: A new model for poverty reduction and employment generation - An examination of the concept and practice in Europe and the Commonwealth of Independent States", UNDP / EMES European Research Network.
- . 2009. *Advancing the Social Economy for Socio-economic Development: International perspectives*, Public policy paper series (n°1 – Sep. 2009), Victoria University - Canadian Social Economy Research Partnerships, Victoria (Canada).