

TRAVAILLER DANS L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE:

Quelles différences au quotidien?

Une implication spécifique des salariés

- un travail qui « a du sens », dont on peut voir l'impact
- souvent plus de responsabilités plus vite
- l'adhésion aux valeurs : facteur d'intégration
- des exigences élevées (pour soi et l'organisation)
- une forte subjectivité qui peut induire un manque de recul
- conflit interne entre militant et salarié

... qui entraîne un management spécifique

- un mode de management participatif
- une difficulté à gérer la contribution de façon cadrée et réaliste
- une certaine résistance au changement
- la prise en compte de la dimension culturelle

et non spécifique:

- x disponibilité des compétences,
- x gestion dans l'urgence (risque d'épuisement),
- x bureaucratisation et perte des principes fondateurs

Quelles conséquences pour la GRH ?

- assurer une veille de l'implication des équipes
- s'appuyer sur la dimension collective: entreprises apprenantes
- clarifier les politiques de rémunération
- favoriser la professionnalisation
- assurer la cohérence entre pratiques et valeurs organisationnelles, par exemple sur l'égalité des chances
- renforcer le sentiment d'appartenance et l'attractivité de chaque organisation et du secteur
- encourager les mobilités intra-sectorielles