

ÉTUDE DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

SYNTHÈSE DES PHASES 1 & 2

Table des matières

ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA MISSION	3
PHASE 1 – ANALYSE QUANTITATIVE	4
<i>Outils, méthodologie</i>	4
<i>Portrait de l'Économie Sociale et Solidaire</i>	6
<i>Les métiers de l'Économie Sociale et Solidaire</i>	9
<i>Conclusions de la phase d'analyse quantitative</i>	13
PHASE 2 – ANALYSE QUALITATIVE	16
<i>Objectif et méthodologie</i>	16
<i>Principaux résultats</i>	17
<i>Conclusion et perspectives</i>	28
ANNEXES	31
<i>Annexe 1 : Analyse quantitative - Tableaux complémentaires</i>	31
<i>Annexe 2 : Guide d'entretien</i>	41

ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA MISSION

Le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), qui regroupe l'activité des associations, mutuelles, coopératives et fondations, représentait en 2008 près de 10% de l'emploi salarié en France. Ce secteur intègre un nombre de structures important (plus de 160 000) et se caractérise par une grande diversité des types de structures, mais également des familles et des secteurs d'activité. On trouve ainsi dans ce secteur des associations intervenant dans le champ du social, de l'éducation et de la santé, mais aussi des coopératives agricoles et de crédit, ou encore des mutuelles de santé. Les tailles des structures sont également très disparates, dans la mesure où des associations de petite taille cohabitent avec des grandes entreprises et enseignes (Caisse d'Epargne, Candia, Leclerc ou encore la MACIF, pour ne citer que quelques exemples).

Familles de l'économie sociale au 31 décembre 2008	Effectif salarié	Établisse- ments ¹	Effectif salarié moyen	Indicateurs de dispersion ³	
				50 %	80 %
Action sociale	812 040	29 020	28	14	43
Éducation	342 950	18 190	19	9	27
Santé	127 980	3 450	37	11	32
Services aux entreprises	95 500	9 950	10	3	12
Sport	66 840	20 000	3	1	4
Culture et loisirs	50 590	12 750	4	2	5
Hébergement et restauration	26 950	3 790	7	3	10
Autres associations	245 320	36 400	7	2	7
Ensemble des associations	1 768 170	133 550	13	4	16
Coopératives de crédit	164 120	13 530	12	6	10
Coopératives du domaine agricole	68 960	4 940	14	3	13
Coopératives de production	25 520	1 420	18	7	21
Coopératives autres ²	49 900	2 910	17	5	15
Ensemble des coopératives	308 490	22 800	14	5	12
Mutuelles régies par le code de la mutualité	79 990	4 470	18	5	19
Mutuelles régies par le code des assurances	39 820	1 820	22	4	15
Ensemble des mutuelles	119 820	6 290	19	5	18
Fondations	63 180	1 110	57	20	66
Ensemble de l'économie sociale	2 259 660	163 760	14	4	15

1. avec salariés.

2. d'usagers, d'entrepreneurs...

3. 50 % des établissements des associations de l'action sociale ont moins de 14 salariés, 80 % en ont moins de 43.

Source : Insee, Clap 2008.

Source : Insee Première N°1342, Mars 2011 : Le « tiers secteur », un acteur économique important

Une récente étude de l'Observatoire National de l'ESS ayant pointé le nombre important de départs en retraite anticipés à l'horizon 2020, (plus de 600 000 salariés concernés, soit plus d'un quart des effectifs du secteur), le ministère délégué à l'Économie Sociale et Solidaire souhaite aujourd'hui disposer d'éléments précis de connaissance des caractéristiques des emplois du secteur et des évolutions attendues, afin de mettre en œuvre des politiques de soutien ciblées sur les emplois pérennes et de qualité. C'est dans ce cadre que le CRÉDOC a été sollicité afin de proposer une démarche d'étude permettant de disposer d'éléments d'information et d'orientation. Nos travaux se décomposent en deux phases complémentaires : une première phase permettant de quantifier l'emploi dans l'ESS (par segment et métier notamment), puis une deuxième phase qualitative afin de compléter les estimations chiffrées de la première phase : profils des intervenants du secteur, niveaux de qualification attendus, pratiques de gestion des ressources humaines, facteurs d'évolution (réglementation, évolution des besoins, financement)...

PHASE 1 – ANALYSE QUANTITATIVE

Outils, méthodologie

L'objectif de cette première phase est de fournir une quantification des caractéristiques et des évolutions récentes de l'emploi dans le champ de l'Économie Sociale et Solidaire. Pour cela nous avons utilisé deux sources de données :

1) L'enquête Besoins en Main-d'œuvre

Réalisée par le CRÉDOC pour PÔLE EMPLOI depuis une dizaine d'années, cette enquête fournit les intentions d'embauche des entreprises françaises à l'horizon d'un an (intentions exprimées en fin d'année N pour l'année N+1). Ces intentions sont exprimées par métier (200 métiers recensés) et sont disponibles par secteur d'activité, par taille d'entreprise, par structure (associations, coopératives...) et par bassin d'emploi. L'enquête permet ainsi d'extraire les projets de recrutement exprimés par les entreprises du champ de l'ESS, afin d'une part de les quantifier et d'autre part de les qualifier du point de vue des métiers exprimés.

2) L'enquête Emploi

Cette enquête de l'INSEE permet de caractériser les emplois (âge, sexe, niveau de formation, type de contrat, temps partiel/temps complet, ancienneté, multi-activité...), selon le type de structure et de segment de l'ESS.

Ces deux enquêtes (enquête Emploi et BMO) se complètent donc : l'enquête Emploi permet de comprendre les évolutions de l'emploi et de sa structure (segments vs métiers), donc de travailler sur des **stocks d'emploi**. A l'inverse, l'enquête BMO fournit des informations sur les **flux** entrants **d'emploi** (toujours par segment et métier).

A l'issue de cette phase de cadrage statistique, un approfondissement qualitatif sera effectué sur les familles / secteurs d'activité / types de structures / métiers considérés comme stratégiques du point de vue :

- du potentiel d'emplois concernés (en quantité et en qualité),
- de l'utilité sociale des activités concernées,
- des métiers considérés comme particulièrement nouveaux ou méconnus,
- ou encore des profils de publics qui pourraient être orientés vers ces emplois.

Méthodologie

L'enquête BMO

L'analyse des données fournies par cette enquête sur les 3 dernières années, pour l'ESS, permet de confirmer la **stabilité des résultats dans le temps**, avec un volume de projets de recrutement annuel compris entre 150 000 et 170 000, une relative stabilité dans la structure des réponses par segment ainsi que dans la liste des principaux métiers recherchés.

Partant de ce constat de stabilité temporelle, nous avons mené nos travaux uniquement à partir des résultats de l'enquête BMO 2012 afin de travailler sur les données les plus récentes.

L'enquête BMO2012 a porté sur 1,5 million établissements au niveau national – toutes activités économiques confondues – dont 40 000 établissements de l'ESS répondants. Sur ces 40 000 répondants, un quart se déclare recruteur en 2012. Notre base d'analyse porte donc sur **10 000 établissements recruteurs rattachés à l'ESS**, et garantit ainsi la fiabilité des réponses.

Les données disponibles dans l'enquête BMO 2012 fournissent d'une part le nombre de projets de recrutement (annoncés pour 2012) par métier, et ce pour chaque établissement recruteur, et d'autre part des informations sur le niveau de difficultés de recrutement généralement rencontré, ainsi que sur le caractère saisonnier des embauches envisagées. Ces informations concernent tous les types de postes.

Nous mobilisons également l'enquête BMO complémentaire, réalisée - en même temps que l'enquête principale - auprès de 19 000 établissements, dont 1 900 appartenant au champ de l'ESS. Elle est centrée sur une description plus qualitative des difficultés d'embauche rencontrées par les employeurs, ainsi que sur les perspectives d'activité qu'ils perçoivent à l'horizon d'un an.

L'enquête Emploi

Il s'agit d'une enquête réalisée par l'INSEE en continu, de manière trimestrielle, en France métropolitaine. Elle vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Les questions portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant, et la situation principale mensuelle sur les douze derniers mois. L'interrogation est faite au niveau de l'individu, à partir d'un échantillon de logements. Cela permet de travailler sur un échantillon de 150 000 individus, toutes activités confondues, dont 10 000 salariés de l'ESS. Là encore, l'échantillon se révèle suffisant pour fournir une fiabilité des réponses pour les traitements que nous avons réalisés.

Elle permet de travailler sur les emplois en place dans l'ESS (« stocks » d'emploi).

Précautions méthodologiques

Nous avons vu que la taille des échantillons des enquêtes utilisées est suffisante pour garantir une fiabilité des résultats à des niveaux agrégés.

Cependant les analyses sont parfois impossibles à mener à des niveaux très désagrégés : sous-secteurs 'secondaires' (de moindre poids économique) de l'ESS, description métier par métier, analyse régionale fine. Ainsi, certains tris croisés (secteur vs métiers), n'ont pu être réalisés faute d'échantillons suffisants.

Le champ de l'étude

Nous avons travaillé sur la population des 18-25 ans, en distinguant deux catégories selon le niveau de qualification :

- la population des « **non qualifiés** » : sans diplôme ou simplement avec le brevet des collèges ;
- la population des « **peu qualifiés** » : un peu plus large, elle comprend la population précédente ainsi que les personnes possédant un BEP ou CAP.

Portrait de l'Économie Sociale et Solidaire

L'emploi en place ("stocks" d'emploi) dans l'ESS : notre cible (jeunes non/peu qualifiés) est très concentrée dans les associations, et plus particulièrement dans l'action sociale.

Si les jeunes salariés (moins de 25 ans) sont répartis entre les différents segments de l'ESS de manière comparable à la population salariés dans son ensemble, les profils non/peu qualifiés sont en revanche davantage présents dans l'action sociale, ce segment représentant 53% des non qualifiés et 50% des peu qualifiés, contre 36% de l'ensemble des profils.

Les emplois par tranche d'âge et qualification dans l'ESS

ESS	Bac+3 et au delà	Bac+2 dont paramédical et social	bac general et pro.	CAP BEP	Brevet	sans diplôme	TOTAL
< 25 ans	19 427	31 499	45 470	28 695	11 415	16 319	152 824
25-29 ans	71 695	58 428	52 533	34 234	8 603	20 357	245 850
30-39 ans	158 559	133 632	108 733	93 906	25 253	56 927	577 010
40-49 ans	109 855	117 567	98 623	185 642	50 223	105 409	667 320
50-59 ans	75 008	83 873	82 310	148 237	49 660	117 044	556 131
60 ans et plus	19 041	6 988	7 910	9 807	2 881	13 898	60 524
TOTAL	453 585	431 987	395 579	500 520	148 035	329 954	2 259 660

Source : Enquête Emploi

Au total, dans l'ESS (données 2010), on estime à environ 28 000 le nombre de jeunes non qualifiés (< 25 ans, sans diplôme ou avec brevet uniquement), et à 56 000 le nombre de jeunes peu qualifiés (en incluant les BEP-CAP).

NB : on remarque que les segments les plus importants quantitativement se situent parmi les trentenaires et quadras les plus qualifiés (tranche des 30-39 ans avec un niveau Bac +2 et plus), ainsi que parmi les 40-59 ans avec un niveau CAP-BEP.

Les jeunes non/peu qualifiés dans l'ESS, dans les associations et dans l'action sociale

		CAP BEP	Brevet	sans diplôme
ESS	< 25 ans	28 695	11 415	16 319
ESS	25-29 ans	34 234	8 603	20 357
Association	< 25 ans	23 479	9 043	15 257
Association	25-29 ans	30 842	7 034	17 683
Action sociale	< 25 ans	13 158	3 201	11 373
Action sociale	25-29 ans	18 632	4 266	13 582

Source : Enquête Emploi

Les jeunes non/peu qualifiés sont particulièrement concentrés dans les associations, et notamment dans l'action sociale :

- les associations rassemblent 85% des jeunes peu qualifiés, et 88% des jeunes non qualifiés (et, pour information, 93% des jeunes sans aucun diplôme).
- parmi elles, l'action sociale représente 49% des jeunes peu qualifiés, 53% des jeunes non qualifiés (et 70% des jeunes sans aucun diplôme).

NB : il faut avoir en tête que malgré ces ratios, **le poids des jeunes peu qualifiés demeure aujourd'hui modeste dans l'ESS**, avec 2,5 % du total des emplois de l'ESS, et 3,4% des emplois de l'action sociale.

Poids relatif des jeunes non/peu qualifiés dans la population des salariés, par segment de l'ESS

		Total emploi	Jeunes non qualifiés	Ratio Non qualifiés	Jeunes peu qualifiés	Ratio Peu qualifiés
Association	action sociale	35,7%	52,6%	1,47	49,1%	1,38
	autres associations	11,8%	8,7%	0,74	8,7%	0,74
	culture loisir	3,1%	2,9%	0,96	2,2%	0,73
	education	14,3%	5,4%	0,37	6,1%	0,43
	hebergement restauration	0,9%	1,6%	1,76	1,3%	1,41
	sante	5,6%	0,3%	0,05	4,5%	0,81
	service entreprise	3,0%	6,2%	2,09	5,6%	1,89
	sport	3,0%	9,9%	3,29	7,0%	2,32
	ensemble des associations	77,3%	87,6%	1,13	84,7%	1,09
Cooperative	cooperative agricole	3,8%	4,2%	1,08	3,6%	0,92
	cooperative autre	2,4%	3,0%	1,27	4,5%	1,88
	cooperative credit	7,2%	0,5%	0,07	0,2%	0,03
	cooperative production	1,1%	2,1%	1,86	3,9%	3,47
	ensemble des coopératives	14,5%	9,8%	0,67	0,0%	-
Fondation	fondation	2,6%	1,8%	0,71	2,1%	0,82
Mutuelle	mutuelle	5,6%	0,8%	0,14	1,0%	0,18
	ESS	100%	100%		100,0%	
	Rappel Total Emplois	2 259 660	27 734		56 428	

Source : Enquête Emploi

Au-delà de la prédominance dans l'action sociale, lorsqu'on mesure la répartition des jeunes peu/non qualifiés par segment de l'ESS, on note une forte variabilité de ces proportions selon les segments : davantage présents dans le sport et les services aux entreprises que l'ensemble de la population salariée de l'ESS (les ratios indiquent un poids 2 à 3 fois plus fort que pour la population de l'ensemble des salariés), ils sont en revanche moins présents (en proportion des autres métiers) dans l'éducation (ratios de 0,37 et 0,43), beaucoup moins dans la santé (ratio de 0,05 pour les non qualifiés), les coopératives de crédit (ratios de 0,07 et 0,03) et les mutuelles (ratios de 0,14 et 0,18).

Notre cible présente une proportion d'hommes plus importante, est davantage concentrée dans les Zones Urbaines Sensibles, travaille davantage à temps partiel et se révèle bien plus en situation de précarité.

Si le poids des femmes est plus important dans l'ESS toutes populations confondues (68% de femmes pour 32% d'hommes), les proportions sont très différentes pour notre cible (jeunes peu qualifiés), avec 52% d'hommes.

On note une plus forte proportion de salariés de notre cible en Zone Urbaine Sensible que pour le reste de la population (12% contre 5% en moyenne).

Le temps partiel est une des caractéristiques de l'ESS (31% contre 23% dans l'économie en général). **Ce phénomène est encore renforcé pour les jeunes peu qualifiés (41%), et notamment dans les ZUS** où le temps partiel (51% des contrats) devance le temps plein (49%).

Caractère pérenne des emplois selon les populations de l'ESS

ESS	Contrats "longs"	Contrats "courts"
Moins de 25 ans non qualifié	49%	51%
ESS non qualifié	84%	16%
ESS moins de 25 ans	48%	52%
ESS	86%	14%

Source : Enquête Emploi

Avec une proportion de contrats « longs¹ » de 49%, donc 51% de contrats courts, **les jeunes non qualifiés apparaissent très nettement en situation de précarité** comparativement à l'ensemble de la population salariée de l'ESS. **Ceci est avant tout un effet d'âge**, et très peu de qualification, comme l'illustre le tableau ci-dessus : la proportion de contrats courts est comparable quel que soit le niveau de qualification (14% pour l'ensemble de la population contre 16% pour les salariés non qualifiés), mais augmente nettement pour les plus jeunes populations (14% pour l'ensemble de la population contre 52% pour les moins de 25 ans).

Ce phénomène est très fortement renforcé dans les ZUS, avec 81% de contrats courts pour notre cible (contre 52% toutes zones confondues).

Ces niveaux sont à rapprocher de ceux constatés globalement et par segment, dans les ZUS et hors ZUS, fournis dans le tableau ci-dessous : on mesure à quel point les jeunes non/peu qualifiés, et notamment en ZUS, sont en situation de précarité, avec 3 fois plus de contrats courts que l'ensemble des salariés de l'ESS en ZUS (81% contre 26%), et 5 fois plus que les salariés de l'ESS se trouvant hors ZUS (81% contre 16%).

Contrat court/contrats longs par segment et type de zone

	Non ZUS		ZUS	
	CDI, CDD et interim de 2 ans ou plus	Contrats courts et apprentissage	CDI, CDD et interim de 2 ans ou plus	Contrats courts et apprentissage
action sociale	87%	13%	79%	21%
autres associations	75%	25%	63%	37%
éducation	77%	23%	79%	21%
ensemble des associations	81%	19%	73%	27%
ensemble des coopératives	91%	9%	79%	21%
ESS	84%	16%	74%	26%

Source : Enquête Emploi

¹ Les contrats « longs » sont les CDI et les contrats CDD et d'intérim de plus de 2 ans ; ces deux derniers étant très minoritaires, les contrats longs sont donc essentiellement composés de CDI. L'ensemble des autres contrats sont considérés comme « courts », donc essentiellement les CDD de moins de 2 ans.

Les métiers de l'Économie Sociale et Solidaire

L'enquête emploi a permis d'identifier les métiers occupés par notre cible, jeunes non/peu qualifiés.

Liste comparative des premiers métiers des jeunes PEU qualifiés et des jeunes NON qualifiés

Premiers métiers occupés par les jeunes NON qualifiés	Premiers métiers occupés par les jeunes PEU qualifiés
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	Aides à domicile et aides ménagères
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	Agents d'entretien d'établissements collectifs
Aides à domicile et aides ménagères	Aides-soignants
Sportifs et animateurs sportifs	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires
Agents d'entretien d'établissements collectifs	Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal
Jardiniers salariés	Sportifs et animateurs sportifs
Professionnels de l'animation socioculturelle	Jardiniers salariés
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	Professionnels de l'animation socioculturelle
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	Assistantes maternelles
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre
Aides-soignants	<i>Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention</i>
Agriculteurs salariés	<i>Éleveurs salariés</i>
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	<i>Cuisiniers</i>
<i>Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction</i>	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel
<i>Maraîchers, horticulteurs salariés</i>	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets
<i>Employés de la comptabilité</i>	<i>Plombiers, chauffagistes</i>
<i>Responsables logistiques (non cadres)</i>	<i>Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration</i>
<i>Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques</i>	Agriculteurs salariés
<i>Surveillants d'établissements scolaires</i>	Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment
Assistantes maternelles	<i>Secrétaires bureautiques et assimilés</i>

Source : Enquête Emploi

Le tableau ci-dessus compare les métiers occupés par les jeunes NON qualifiés et ceux des jeunes PEU qualifiés : on constate que les principaux métiers exercés sont relativement comparables, avec 14 métiers identiques (alignés à gauche et en caractères droits dans les deux tableaux) parmi les 20 premiers. Ceci est rassurant d'un point de vue méthodologique, et nous permet de nous limiter à fournir des résultats pour une seule des deux catégories, à savoir les jeunes peu qualifiés.

Caractéristiques des métiers des jeunes peu qualifiés

Libellé	part du métier chez les jeunes peu qualifiés	%de jeunes peu qualifiés	% de peu qualifiés
Aides à domicile et aides ménagères	14%	3%	86%
Agents d'entretien d'établissements collectifs	11%	5%	85%
Aides-soignants	8%	3%	70%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6%	9%	86%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal*	6%	12%	97%
Sportifs et animateurs sportifs	5%	8%	29%
Jardiniers salariés	4%	12%	92%
Professionnels de l'animation socioculturelle	3%	3%	31%
Assistantes maternelles	3%	7%	78%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	2%	11%	97%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	2%	7%	73%
Éleveurs salariés	2%	18%	57%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	2%	28%	96%
Cuisiniers	2%	5%	92%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	2%	12%	86%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2%	5%	88%
Plombiers, chauffagistes	1%	30%	96%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la r	1%	9%	91%
Agriculteurs salariés	1%	9%	68%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	1%	6%	92%

Source : Enquête Emploi

Le tableau ci-dessus fournit par ordre décroissant d'importance les 20 premiers métiers exercés par les jeunes peu qualifiés. **La proportion des jeunes peu qualifiés est très hétérogène selon les métiers** : elle varie de 3% pour le métier d'aide à domicile et aide-ménagère (qui est pourtant le premier métier pour les jeunes peu qualifiés avec 14% du total de cette population), à 30% pour les plombiers-chauffagistes (qui à l'inverse ne représentent que 1% des jeunes peu qualifiés de l'ESS).

Les projets de recrutement dans l'ESS, saisonnalité et difficultés d'embauche

Structure	Activité	Nombre de projets ESS	Nombre de projets non saisonniers	Part des projets saisonniers	Part des recrutements difficiles dans les recrutements non saisonniers
Association	action sociale	83 528	62 408	25%	47%
	autres associations	55 368	30 667	45%	43%
	culture loisir	33 596	15 727	53%	38%
	education	15 033	12 639	16%	47%
	hebergement restauration	11 902	2 603	78%	49%
	sante	9 522	7 695	19%	50%
	service entreprise	17 356	10 130	42%	36%
	sport	13 307	6 419	52%	55%
	ensemble des associations	239 612	148 288	38%	45%
Cooperative	cooperative agricole	9 343	1 401	85%	56%
	cooperative autre	3 354	2 032	39%	40%
	cooperative credit	5 398	4 986	8%	14%
	cooperative production	1 646	1 432	13%	56%
	ensemble des coopératives	19 741	9 851	50%	32%
Fondation		4 977	4 371	12%	37%
Mutuelle		4 998	4 378	12%	45%
ESS		269 329	166 888	38%	44%

Source : Enquête BMO

Les entreprises de l'ESS annoncent environ 270 000 projets de recrutement par an (données 2012). Près des deux tiers de ces projets sont saisonniers (38%), et on remarque que si cette proportion est identique pour les associations (38%), elle est plus faible pour certains segments (coopératives de crédit avec 8%, éducation 16%, action sociale 25%) et relativement forte pour d'autres, dans des secteurs économiques traditionnellement saisonniers (hébergement-restauration 78%, coopératives agricoles 85%).

Géographiquement, l'axe Paris-Lyon-Marseille représente 40% des projets relatifs aux métiers occupés par les jeunes peu qualifiés. Au niveau national, la moitié des projets est localisé en ville-centre et un tiers en banlieue. A l'inverse, les zones rurales représentent 10% des projets, les entreprises exprimant davantage de difficultés de recrutement dans ces zones (52% contre 43% en ville centre et banlieue).

Focus sur les difficultés de recrutement dans l'ESS

Les entreprises de l'ESS expriment des **difficultés avant tout liées au profil et à la pénurie de candidats** (respectivement 73% et 68% des répondants), niveaux comparables à l'ensemble de l'économie (respectivement 87% et 62% des répondants).

La formation demeure la première réponse envisagée par les entreprises de l'ESS pour faire face à ces difficultés (là encore, comme pour les autres secteurs de l'économie).

Sur ces deux points, l'ESS ne se distingue pas particulièrement de l'ensemble de l'économie. On peut donc supposer que l'une des clés du succès du projet gouvernemental passera notamment par

l'accès et le financement de la formation pour les entreprises, tant celle-ci demeure le premier recours pour faire face aux difficultés d'embauche.

Quant aux **perspectives d'activité** (attention c'est leur vision à fin 2011 pour l'année 2012) perçues par les dirigeants, **elles apparaissent moins optimistes pour le segment des associations** que pour les autres segments, avec 31% des entreprises annonçant une progression de leur activité en 2012, contre 39% pour les coopératives et 47% pour les mutuelles. 51% des associations voient leur activité demeurer stable, contre un tiers pour les coopératives et 44% pour les mutuelles.

Parmi les principaux segments les plus intéressants (d'un point de vue quantitatif pour notre cible), **le nombre de projets de recrutement est concentré sur un faible nombre de métiers**, généralement 4 à 5 (voir tableau ci-dessous) : dans l'action sociale, les 4 premiers métiers (aides à domicile, aides-soignants, éducateurs spécialisés, employés de maison) représentent 60% du total du segment. Dans l'éducation, les surveillants, formateurs et agents d'entretien représentent 55% du potentiel. On retrouve les mêmes ordres de grandeur pour les segments Autres associations et Culture-loisirs.

Poids des 20 premiers métiers de notre cible pour les principaux segments (total 100% en colonne)

Métiers cible	action sociale	autres associations	culture loisir	éducation
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	29%	8%	0%	1%
Aides-soignants	16%	2%	0%	0%
Professionnels de l'animation socioculturelle	4%	23%	11%	5%
Artistes, professeurs d'art	0%	4%	68%	3%
Agents d'entretien de locaux	5%	5%	1%	16%
Educateurs spécialisés	9%	3%	1%	2%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4%	1%	0%	0%
Jardiniers salariés, paysagistes	4%	13%	2%	1%
Sportifs et animateurs sportifs	0%	4%	2%	2%
Employés de maison et personnels de ménage	5%	3%	0%	1%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2%	6%	3%	4%
Employés de la banque et des assurances	0%	0%	0%	0%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	0%	2%	0%	19%
Agents de services hospitaliers	3%	0%	0%	0%
Assistantes maternelles	3%	1%	0%	6%
Surveillants d'établissements scolaires	0%	1%	0%	20%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1%	1%	0%	0%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1%	2%	3%	1%
Agents administratifs divers	1%	3%	2%	2%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2%	1%	0%	0%
Part des 20 premiers métiers	90%	84%	94%	82%

Source : Enquête BMO

Lorsqu'on répartit les projets par segment, il apparaît que **l'action sociale concentre une très forte proportion de certains métiers cibles** : 82% des aides à domicile (1^{er} métier cible), 65% des aides-soignants (2^{ème} métier cible), 72% des éducateurs spécialisés (6^{ème} métier cible). Globalement, l'action sociale concentre environ un tiers des projets pour l'ensemble de nos métiers cibles.

**Quantification des projets de recrutement annoncés par les entreprises
pour les 20 premiers métiers cibles et pour les principaux segments**

Métiers Cible	action sociale	autres associations	culture loisir	education
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	15 741	1 724	9	107
Aides-soignants	8 711	484	12	27
Professionnels de l'animation socioculturelle	2 189	5 157	1 242	482
Artistes, professeurs d'art	4	885	7 416	344
Agents d'entretien de locaux	2 693	1 052	81	1 697
Educateurs spécialisés	4 707	745	88	172
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	2 415	159	1	38
Jardiniers salariés, paysagistes	2 075	2 979	260	62
Sportifs et animateurs sportifs	127	936	219	172
Employés de maison et personnels de ménage	2 824	697	30	67
Secrétaires bureautiques et assimilés	929	1 359	312	383
Employés de la banque et des assurances	18	0	0	0
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	162	528	16	1 945
Agents de services hospitaliers	1 516	18	5	9
Assistants maternelles	1 582	296	12	572
Surveillants d'établissements scolaires	125	244	16	2 070
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	-	-	-	-
Agents d'accueil et d'information, standardistes	348	562	309	110
Agents administratifs divers	373	609	182	239
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	-	-	-	-
Ensemble des 20 premiers métiers	46 542	18 434	10 211	8 495

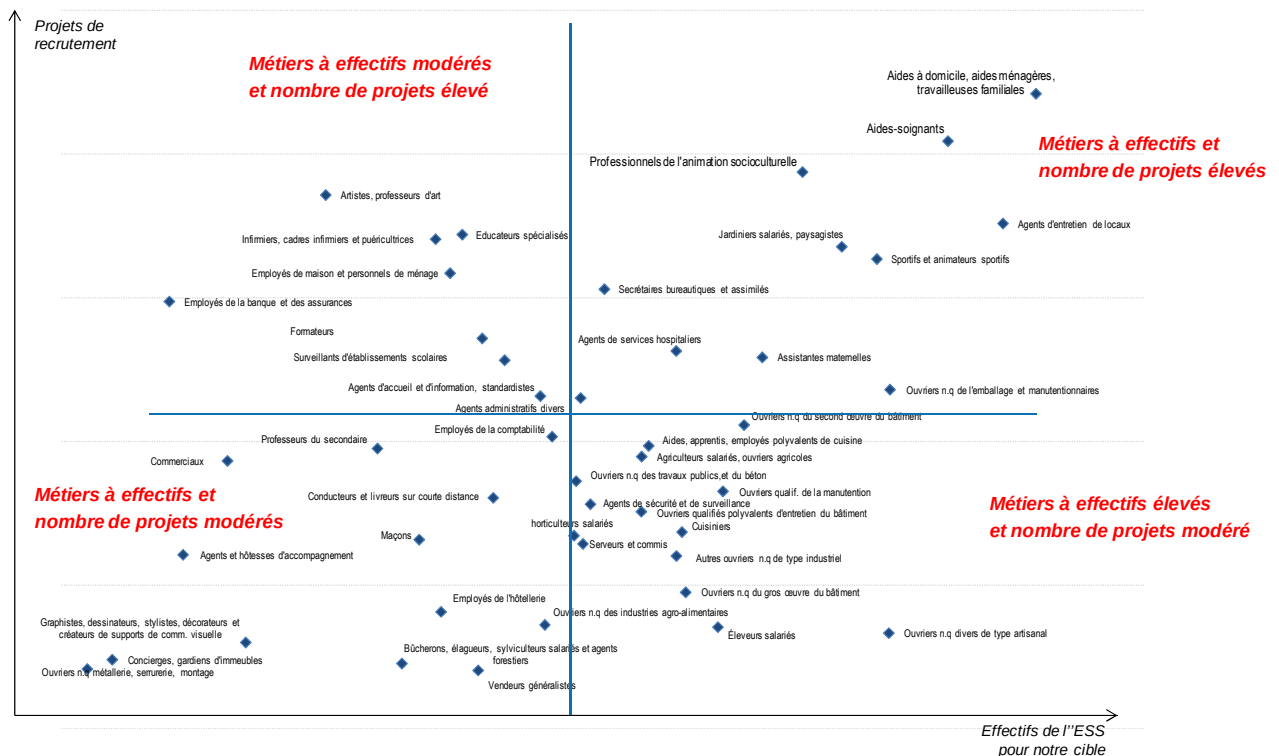
Source : Enquête BMO

Une typologie des métiers

A partir des niveaux d'emploi en place et des projets de recrutement annuels, nous avons constitué 4 populations de métiers :

- « Métiers à effectifs élevés et nombre de projets élevé » (quart « Nord-Est ») : ce premier type rassemble les métiers ayant un poids important en effectifs et avec un turnover assez élevé. On y retrouve notamment les aides à domicile-travailleuses familiales, les aides-soignants, les agents d'entretien des locaux, les animateurs sportifs, les professionnels de l'animation socio-culturelle...
- « Métiers à effectifs élevés et nombre de projets modéré » (quart « Sud-Est ») : cette catégorie rassemble les métiers ayant un poids important en effectifs et avec un turnover plutôt faible. On y retrouve beaucoup de métiers d'ouvriers (artisanal, industriel, du bâtiment et des travaux publics), ainsi que les cuisiniers, les agents de sécurité...
- « Métiers à effectifs modérés et nombre de projets élevé » (quart « Nord-Ouest ») : ce type rassemble les métiers pesant peu en effectifs mais beaucoup en projets de recrutement compte tenu d'un fort taux de turnover. On y retrouve les professions artistiques, les éducateurs spécialisés, les employés de maison-personnel de ménage...
- « Métiers à effectifs et nombre de projets modérés » (quart « Sud-Ouest ») : ce groupe rassemble les métiers pesant peu à la fois en effectifs et en projets de recrutement. On y retrouve les conducteurs-livreurs, les professions commerciales, les employés de l'hôtellerie...

Une typologie des métiers pour notre cible



Source : CREDOC, d'après Enquête Emploi et Enquête BMO

Ce premier tri permet déjà de pré-sélectionner les métiers les plus prometteurs pour notre cible, les deux quadrant "Nord" étant les plus intéressants, et plus particulièrement le quadrant "Nord-Est". Cependant nous devons ajuster ce premier "classement" en tenant compte d'une part de l'accessibilité de ces métiers pour les jeunes peu qualifiés, d'autre part du caractère pérenne des postes proposés.

Conclusions de la phase d'analyse quantitative

Quel potentiel de recrutement pour notre cible ?

Au final, nous avons cherché à estimer un potentiel maximum de projets de recrutement accessibles aux jeunes peu qualifiés, pour des postes pérennes (contrats « longs »). Pour cela, nous sommes partis des intentions d'embauche déclarées par les employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête BMO.

NB : Pôle Emploi fournit une précision importante faite à partir de leurs observations : on constate que les projets annoncés par les entreprises lors de l'enquête BMO (donc en fin d'année N pour l'année N+1) représentent environ la moitié des recrutements effectivement réalisés sur l'année, les employeurs ayant la capacité de projeter leurs embauches à l'horizon d'un semestre, mais rarement au-delà.

Le tableau ci-après précise les différentes étapes de notre calcul :

- la 3^{ème} colonne (nombre de projets totaux) indique le nombre total de projets non saisonniers ;
- la 4^{ème} fournit le nombre de projets pour les métiers occupés par les salariés peu qualifiés (ensemble des métiers comportant au moins 1 salarié peu qualifié);
- nous pondérons (5^{ème} colonne) par la proportion de salariés peu qualifiés,
- nous pondérons à nouveau (7^{ème} colonne) par la proportion d'emplois durables (contrats « longs ») ;
- enfin, nous avons tenu compte du fait que les déclarations des entreprises concernent un semestre en doublant ces valeurs (passage de la 8^{ème} à la 9^{ème} colonne).

Au final, nous obtenons **une première estimation du potentiel maximum d'embauches annuelles pour notre cible** (jeunes peu qualifiés) **d'environ 114 000**. Cependant, on peut imaginer que la loi modifie les comportements, par exemple en augmentant la proportion de salariés peu qualifiés pour certains métiers. Ce potentiel maximum pourrait alors être revu à la hausse.

Potentiel de recrutements annuels par segment pour notre cible
(projets non saisonniers, en contrats « longs », destinés à des salariés peu qualifiés)

Structure	Activité	Nombre de projets totaux dans l'ESS	Nombre de projets dans les métiers occupés par les peu qualifiés	% de peu qualifié	Nombre de projets dans la cible	Réal		
						% emploi durable	Nombre de projets durables cible (d'après BMO, donc plutôt sur un semestre)	POTENTIEL SUR UN AN
Association	action sociale	62 408	53 822	68%	36 365	81%	29 438	58 877
	autres associations	30 667	22 657	56%	12 685	71%	8 992	17 983
	service entreprise	10 130	7 903	77%	6 095	72%	4 395	8 789
	education	12 639	10 382	44%	4 603	74%	3 416	6 832
	sante	7 695	5 991	38%	2 261	87%	1 963	3 925
	sport	6 419	5 964	37%	2 177	70%	1 534	3 068
	culture loisir	15 727	10 880	24%	2 627	58%	1 516	3 033
	hebergement restauration	2 603	2 353	59%	1 392	70%	981	1 962
	Ensemble des associations	148 288	119 953	57%	68 203	77%	52 234	104 469
Cooperative	cooperative credit	4 986	3 912	21%	836	91%	759	1 519
	cooperative autre	2 032	1 445	67%	973	77%	750	1 499
	cooperative agricole	1 401	1 012	74%	750	75%	566	1 132
	cooperative production	1 432	756	73%	554	65%	360	720
	ensemble des coopératives	9 851	7 126	72%	3 114	44%	2 435	4 870
Fondation	fondation	4 371	3 761	37%	1 391	83%	1 148	2 297
Mutuelle	mutuelle	4 378	3 090	41%	1 259	87%	1 097	2 193
Ensemble de l'économie sociale		166 888	133 929	55%	73 966	77%	56 914	113 829
		(Sur un semestre)	(Sur un semestre)		(Sur un semestre)		(Sur un semestre)	(Sur un an)

Source : CREDOC, d'après Enquête Emploi et Enquête BMO

Lorsqu'on segmente ce potentiel par métier, on constate qu'il **est très concentré sur un faible nombre de métiers** (les 20 premiers métiers représentent 88% du total).

Par ailleurs, **les premiers métiers** (aides à domicile et aides ménagères, aides-soignants, agents d'entretien des locaux, employés de maison) **sont rattachés en grande partie à l'action sociale**.

Potentiel de recrutements par métier pour notre cible

libellé métier	Nb de projets totaux dans l'ESS	Nb de projets dans les métiers occupés par les peu qualifiés	% de peu qualifié	Réal			
				Nb de projets dans la cible	% emploi durable	Nb de projets durables cible sur un semestre (base BMO)	Nb. Projets durables cible sur un an
Aides à domicile et aides ménagères	19 237	19 237	86%	16 625	89%	14 770	29 539
Aides-soignants	13 389	13 389	70%	9 338	88%	8 208	16 417
Agents d'entretien de locaux	7 127	7 127	85%	6 062	77%	4 660	9 320
Jardiniers salariés, paysagistes	5 968	5 968	92%	5 519	66%	3 661	7 322
Employés de maison et personnels de ménage	4 874	4 874	91%	4 450	80%	3 554	7 109
Professionnels de l'animation socioculturelle	10 566	10 566	31%	3 273	63%	2 059	4 117
Secrétaires bureautiques et assimilés	4 313	4 313	43%	1 871	85%	1 583	3 165
Assistants maternelles	2 560	2 560	78%	1 999	74%	1 477	2 954
Educateurs spécialisés	6 548	6 548	24%	1 552	90%	1 400	2 799
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaire	2 000	2 000	86%	1 712	78%	1 328	2 655
Sportifs et animateurs sportifs	5 430	5 430	29%	1 555	67%	1 041	2 081
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 526	1 526	97%	1 474	70%	1 026	2 051
Employés de la banque et des assurances	3 926	3 926	23%	891	91%	812	1 623
Surveillants d'établissements scolaires	2 505	2 505	40%	1 008	72%	722	1 444
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	1 301	1 301	91%	1 190	60%	710	1 421
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	786	786	92%	723	86%	620	1 239
Ouvriers qualif. magasinage et manutention	919	919	73%	670	89%	594	1 189
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 903	1 903	47%	886	66%	585	1 171
Agents administratifs divers	1 875	1 875	39%	734	78%	572	1 144
Cuisiniers	673	673	92%	619	88%	545	1 091

(Sur un semestre)

(Sur un semestre)

(Sur un semestre)

(Sur un semestre)

(Sur un an)

Source : CREDOC, d'après Enquête Emploi et Enquête BMO

La répartition géographique de ces projets indique que les 11 premières régions représentent les trois-quarts des intentions d'embauche :

- avec un tiers pour l'axe Paris-Lyon-Marseille,
- 19% pour les 3 régions suivantes (Nord-Pas de Calais 7%, Aquitaine 6%, Midi-Pyrénées 6%)
- 21 % pour les 5 régions suivantes (Pays de Loire, Bretagne, Centre, Lorraine, Languedoc-Roussillon).

Quels choix pour orienter nos travaux en phase qualitative (phase 2) ?

Au-delà des chiffres et des estimations, cette première phase quantitative nous a permis d'orienter nos travaux en phase qualitative, pour laquelle nous avons réalisé des entretiens auprès de 60 structures de l'ESS. Afin de cibler les investigations sur les segments les plus porteurs et tenir compte de la diversité des types de structures et d'activités qui caractérisent le secteur, nous avons proposé de construire l'échantillon qualitatif de la façon suivante :

- Répartition par segment : nous nous sommes concentrés sur 5 segments au total : une vingtaine d'entretiens pour l'action sociale, 10 pour le Sport, 10 pour la Culture-loisirs, 10 pour les Coopératives-SCIC et 10 pour les Mutuelles-Livre III.
- Répartition par région : là encore, nous nous sommes concentrés sur 4 régions de poids, à savoir Ile de France (15 entretiens), Rhône-Alpes (20), PACA (13), Nord-Pas de Calais (12).

PHASE 2 – ANALYSE QUALITATIVE

Objectif et méthodologie

Dans le prolongement de la première phase quantitative, l'étude qualitative poursuivait deux objectifs complémentaires :

- Appréhender plus précisément le potentiel du secteur du point de vue de la nature et du volume des besoins à satisfaire (profils des intervenants du secteur, niveaux de qualification, nature des fonctions, types de contrat, durée de travail...) ;
- Identifier les problématiques de recrutement et de gestion du personnel des structures du secteur afin d'identifier les freins à lever et les conditions optimales de mise en œuvre du dispositif Emplois d'Avenir.

Pour répondre à ces objectifs, une démarche qualitative reposant sur le recueil de la parole des employeurs du secteur a été mise en œuvre. Un échantillon large et diversifié de structures, d'activités et de régions a été constitué, avec un ciblage sur quelques segments d'activité définis en concertation avec le comité de pilotage de l'étude.

Les choix effectués sont liés à l'importance de certains segments d'activité sur le plan du nombre d'emplois concernés (action sociale), leur attractivité potentielle pour un public jeune (culture / loisirs), et leur potentiel de développement au regard des données de l'enquête BMO et des tendances (mutuelles et sociétés coopératives, notamment les sociétés coopératives d'intérêt collectif ou SCIC).

Nombre d'entretiens par type de structure et par région

	Action sociale	Associations		Coopératives SCIC	Mutuelles Livres III	TOTAL
		Sports	Culture			
IDF	7	4	4	-	-	15
PACA	7	3	3	-	-	13
NPC	6	3	3	-	-	12
Rhône-Alpes				10	10	20
TOTAL	20	10	10	10	10	60

Les entretiens ont été conduits au cours du mois d'octobre 2012 auprès de responsables du recrutement dans les différentes structures visées. Selon la taille et le type de structure, les personnes interrogées étaient soit des responsables / dirigeants d'associations ou de coopératives (dans les plus petites structures), soit des responsables des ressources humaines ou de la comptabilité dans les grands réseaux associatifs ou mutualistes. Dans certaines associations, ces fonctions sont occupées par des bénévoles.

1) Situation économique du secteur : des structures et des emplois fragiles

Des financements en baisse qui fragilisent le secteur, et notamment les associations

Alors que jusqu'à la crise de 2008-2009 les financements publics des associations ont globalement augmenté à un rythme supérieur à celui du PIB², les effets de la crise sur le niveau des aides publiques, dont les structures du secteur dépendent très fortement voire à titre principal, se sont depuis faits ressentir de façon très significative.

Les structures interrogées dans le cadre de l'étude qualitative décrivent dans l'ensemble une situation économique difficile qui a tendance à se dégrader ces dernières années, du fait des difficultés financières des collectivités territoriales (Communes, Conseils généraux, Conseils régionaux) et des réductions budgétaires des organismes publics (Agences Régionales de Santé, Caisses de retraite, Caisses d'Allocations Familiales), principales pourvoyeuses de financements.

La diminution des aides publiques est d'autant plus problématique pour le secteur qu'elle est difficilement compensable par des ressources privées limitées, du fait de la faible solvabilité des publics pris en charge (notamment les publics fragiles bénéficiant de services médico-sociaux) et des tarifs très souvent fixés par les financeurs (notamment dans le domaine de l'action sociale et de la santé, mais également dans les activités culturelles et de loisir tarifées par les collectivités).

Cette baisse tendancielle des financements se double d'un désengagement progressif de l'Etat qui intervenait essentiellement sous forme de subventions, au profit de financements publics locaux sous forme de commandes et d'appels d'offres. Ces modalités de financement rendent les aides publiques des collectivités plus variables et difficilement prévisibles d'une année sur l'autre, et sont facteurs d'instabilité et d'incertitude pour le secteur.

Ce sentiment de fragilité semble particulièrement prononcé au sein du monde associatif, du fait de champs d'activité limités au niveau local par leurs capacités d'accueil (liées à la taille des infrastructures sportives ou de loisirs par exemple) et leurs zones d'intervention géographiques (liés aux déplacements qui ne peuvent se faire que dans un rayon d'action limité pour les interventions à domicile notamment).

Le discours des mutuelles, souvent davantage structurées sur le plan organisationnel, apparaît sur ce plan moins alarmiste et plus serein, malgré la diminution des financements qui les impactent également de façon importante dans le domaine médico-social (livre III).

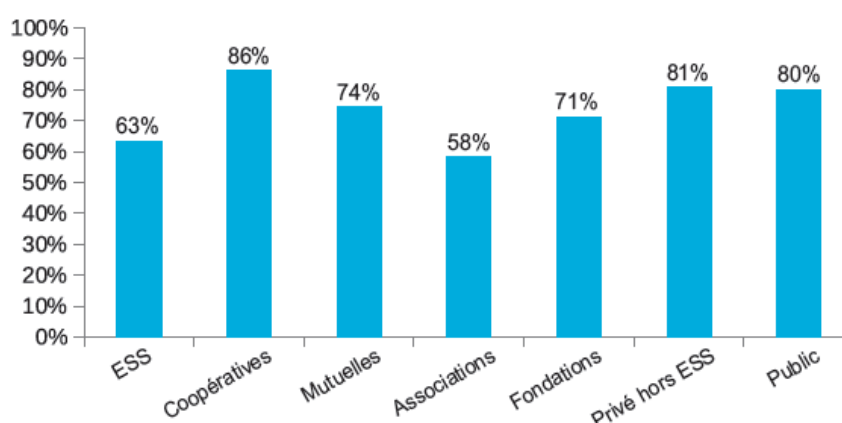
Les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC), qui ont un caractère coopératif mais un statut de société commerciale Sa ou Sarl, semblent en revanche peu concernées par ces difficultés : les structures interrogées sont le plus souvent positionnées sur des activités innovantes de « niche » (commercialisation de produits bio en filière courte, location de voiture partagée, énergies renouvelables, coopératives d'activités de type « couveuses »...) et sont en fort développement commercial.

² Viviane Tchernonog - Jean-Pierre Vercamer, Les associations entre mutations et crise économique, Etat des difficultés, Deloitte / CNRS / Université Paris I, Octobre 2012

Des emplois difficiles à financer

Les difficultés financières des structures induisent des difficultés à financer les emplois et se traduisent par un recours fréquent au temps partiel (même si l'on peut souvent parler de quasi-temps plein, et que le temps très partiel reste limité à certains secteurs, tels que le sport, la culture, ou encore l'animation), aux contrats à durée déterminée, et aux contrats aidés qui constituent parfois la seule possibilité de recrutement possible. Le temps partiel, même s'il semble limité, est souvent imposé par les structures pour des raisons financières, et est dans ces cas-là subi par des salariés dont les rémunérations sont faibles. Le temps partiel peut cependant être souhaité par certains salariés qui se consacrent à d'autres activités personnelles en parallèle (élever ses enfants, poursuivre des études...).

Part des emplois à temps complet dans l'ESS selon les types de structures



Source : Insee DADS 2010 - Traitement : Observatoire national de l'ESS / CNCREs - Champ : France entière

Cette relative précarité des emplois est accentuée dans certains secteurs par les horaires atypiques d'intervention qui contraignent les salariés à travailler en soirée et / ou pendant le weekend (notamment dans le domaine de l'aide à domicile). Dans le domaine de l'animation également, les emplois proposés sont souvent saisonniers ou à temps partiel.

L'utilisation importante du bénévolat dans le secteur associatif, y compris pour assurer des fonctions parfois vitales (comptabilité, ressources humaines, encadrement / intégration des nouveaux salariés), ou encore pour répondre à des commandes publiques, est un autre corollaire de ces difficultés à financer les emplois.

Des projets de recrutement limités

L'incertitude économique qui caractérise le secteur rend difficile voire impossible pour les structures concernées de se projeter et d'« investir » dans l'avenir sur le plan économique et humain : l'absence quasi-systématique de stratégies de développement et de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) en sont des signes caractéristiques qui sont fréquemment ressortis dans le discours des responsables de structures interrogées.

L'analyse des déclarations annuelles des données sociales (DADS) des employeurs du secteur montre que l'emploi salarié a continué d'augmenter en 2010, ce qui laisse supposer que les ressources des associations se sont maintenues en 2010, mais il s'infléchit depuis 2011.

Concrètement, les intentions de recrutement semblent actuellement se limiter à des remplacements de salariés dans le cadre de départs en retraite, de congés maladie ou de maternité. Les dynamiques de développement d'activités donnant lieu à des créations nettes de postes ont très rarement été relevées dans le cadre des entretiens réalisés pour cette étude.

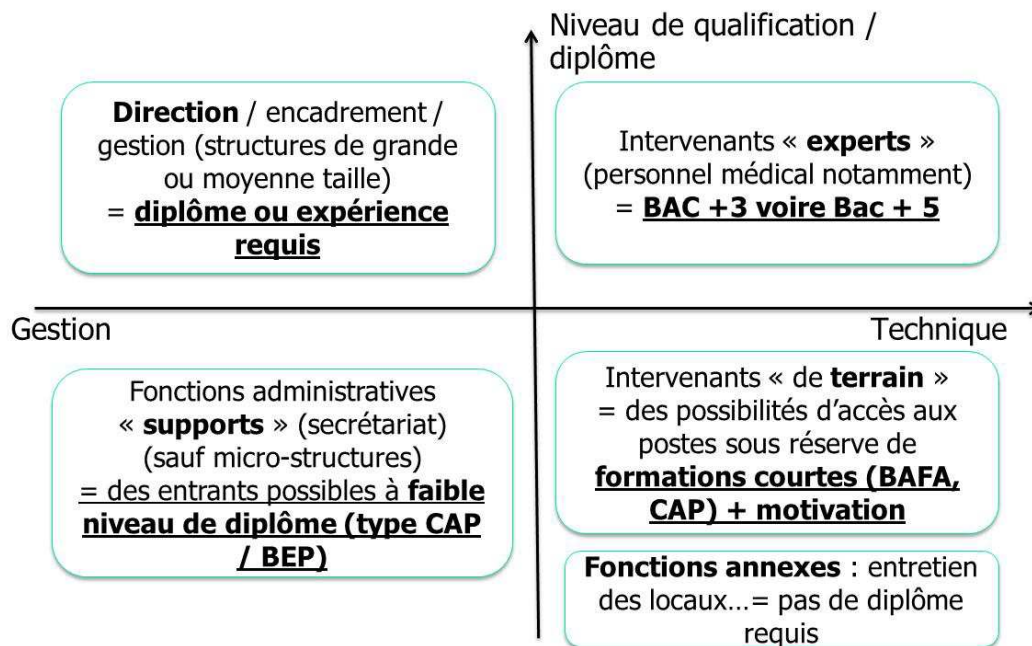
2) Un secteur professionnalisé, des employeurs exigeants... mais des pratiques de recrutement relativement informelles

Typologie qualitative des emplois selon le niveau de qualification requis et le type de fonctions exercées

Sous l'effet de l'encadrement réglementaire progressif des niveaux de diplômes requis, notamment dans le domaine médico-social, le secteur s'est largement professionnalisé depuis de nombreuses années, et ce à tous les niveaux d'intervention. Il existe cependant des niveaux de qualification différents selon les fonctions exercées :

- les fonctions de direction et les fonctions expertes (notamment dans le domaine médical) sont exercées par un personnel qualifié et expérimenté. Même si les dirigeants actuels n'ont pas toujours un niveau de diplôme élevé, le diplôme est désormais un prérequis pour occuper ce type de postes (Bac + 2 minimum, voire Bac + 3 ou Bac +5) ;
- à l'autre bout de la chaîne, les fonctions supports de type administratif / secrétariat (qui existent essentiellement dans les structures qui dépendent d'un réseau associatif important ou d'un groupe mutualiste) et des postes d'intervenants de terrain peuvent être exercés par des salariés peu ou pas qualifiés (aide à domicile, animateurs, commerciaux) ;
- les fonctions intermédiaires requièrent le plus souvent un diplôme qui peut cependant être acquis dans le cadre d'une formation continue.

Niveau de qualification et de diplôme requis selon les grands types de fonctions exercées



C'est d'abord dans le domaine de **l'action sociale** (services aux personnes âgées / handicapées et petite enfance), et au sein des **mutuelles livre III** (médico-social), qu'on retrouve de nombreuses fonctions occupées aujourd'hui par des salariés peu qualifiés. Parmi les métiers les plus fréquemment cités :

- au sein des établissements médico-sociaux, maisons de retraite et foyers-logements pour personnes âgées, on trouve de nombreux intervenants de premier niveau de type « maitresses de maison », qui assurent des fonctions polyvalentes de gestion / coordination des équipes et intervention auprès des publics, associées à des services annexes de cuisine /préparation des repas / entretien des locaux ;
- dans le domaine de l'aide à domicile aux personnes âgées / handicapées, on trouve de nombreuses Auxiliaires de Vie sociale (AVS), et Aides –Médico Psychologique (AMP) titulaires de diplômes de niveau V ;
- dans le domaine médical, on trouve également des fonctions de type agents de services hospitaliers, et notamment des brancardiers, exercées par des personnels peu qualifiés ;
- dans le domaine de la petite enfance (mais aussi des loisirs), on trouve des fonctions de gardes d'enfants individuelles ou collectives exercées par des titulaires de CAP petite enfance ;
- au sein de Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) : des personnels encadrants de chantiers d'insertion peu ou pas diplômés.

Dans le domaine du **sport**, les postes d'assistants moniteurs exerçant la fonction d'enseignant sans être autonome, requièrent un simple Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) accessible en

quelques semaines dans un premier temps. Pour devenir professeur à part entière, un Brevet d'Etat ou Diplôme d'Etat est cependant nécessaire.

Dans le domaine des **loisirs**, de nombreux postes d'animateurs requièrent un simple BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur), accessible également en quelques semaines. Dans le domaine de la **culture** en revanche, il apparaît que les fonctions de terrain artistiques (acteurs, musiciens...) et techniques (régie son, lumière...) sont majoritairement occupées par des intermittents du spectacle expérimentés, souvent diplômés, et connus des associations qui ont recours à un réseau habituel d'intervenants qui semble relativement fermé.

Au sein des **coopératives** de type SCIC, les projets de recrutements sont plutôt ciblés sur des postes qualifiés (profils développement commercial / gestion), mais peuvent également concerner des salariés peu ou pas qualifiés sur des postes de commerciaux / administratifs.

Métiers exercés par des salariés peu ou pas qualifiés selon les segments d'activité

	Action sociale / mutuelles	Sports	Culture	Loisirs	Coop / SCIC
Fonctions de TERRAIN	• Aides à domicile / agents de soin : AVS, AMP, Garde d'enfants • Agents de service hospitaliers, maitresses de maison • Encadrants publics en insertion (SIAE) • Travailleurs sociaux / Educateurs spécialisés	• Assistants Moniteurs • Moniteurs / éducateurs sportifs / entraîneurs	-	• Animation (BAFA / CAP) • Métiers de la petite enfance	• Commerciaux
Fonctions SUPPORT	• Administration / gestion / secrétariat > évolutions possibles vers postes de direction (Comptabilité / RH / ...) • Restauration (repas dans les établissements, snack / club house dans le sport...) • Entretien des locaux				

Des recruteurs à part entière qui ont des exigences fortes

Les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire apparaissent comme des **employeurs à part entière, ayant des exigences importantes** dans le cadre de leurs projets de recrutements.

Le premier critère est lié aux « **savoir-faire** » et compétences des candidats, qui se traduisent par la capacité à occuper un poste et à assurer les différentes tâches et missions afférentes. Cette compétence doit être le plus souvent sanctionnée par un diplôme (obligatoire pour de nombreux métiers) ou par une expérience significative dans le domaine, qui nécessite une certaine ancienneté dans le métier (rarement compatible avec le jeune âge).

Dans les structures d'insertion interrogées, les encadrants de chantiers d'insertion sont souvent sans diplôme mais doivent disposer de qualités pédagogiques souvent peu compatibles avec le très jeune âge.

Le second critère évoqué par les employeurs est le « **savoir-être** » des candidats, qui touche à de nombreuses dimensions :

- la capacité à s'intégrer et à travailler en équipe,
- la fiabilité : des gens « sur qui on doit pouvoir compter »,
- l'assiduité : être à l'heure et se présenter aux rendez-vous,
- les capacités d'interaction avec les publics : qualités relationnelles pour le médico-social, qualités pédagogiques et d'encadrement (dans la culture, le sport, l'insertion).
- une adhésion aux « valeurs associatives » (valeurs humaines, but non lucratif...)

Dans le domaine de l'action sociale : les critères de recrutement intègrent la nécessité pour les salariés de présenter une certaine maturité / stabilité psychologique pour assurer l'accompagnement de publics fragiles: « des gens calmes, rassurants », n'ayant « pas de failles, de choses pas réglées ». La mise en présence de salariés instables psychologiquement avec des publics fragiles pourraient en effet introduire un effet "miroir" incompatible avec la mission de l'intervenant, censé apporter une aide et un soutien.

Dans le secteur de l'animation également, les attentes sont fortes sur le plan de la motivation et de l'équilibre psychologique, à l'image des exigences exprimées par les employeurs du secteur médico-social.

Dans le domaine de l'aide à domicile, les interventions chez les particuliers sont de courte durée en général et occasionnent de multiples déplacements quotidiens, qui requièrent souvent le permis de conduire, et occasionnent par ailleurs des difficultés pour offrir des emplois à temps complet avec des horaires classiques (les temps de trajets sont rarement pris en compte).

Troisième critère le plus souvent cité dans le cadre de l'enquête : la « **vocation** » attendue des candidats personnes qui doivent présenter :

- une réelle motivation à entrer dans le secteur et exercer les métiers concernés d'une part ;
- une expérience similaire (si possible), même à titre personnelle (exemple dans l'aide à domicile : « ça peut aussi être des jeunes qui ont gardé leur grand-mère ») ;
- une forte volonté et capacité d'évolution professionnelle, de progression, et d'apprentissage d'autre part.

« On regarde la motivation de la personne, et surtout, sa motivation à préparer son futur »

Au sein des **structures de petite taille**, on relève des **exigences particulières** :

- **d'autonomie** (« qu'on puisse leur faire confiance ») d'une part, liées à la faible disponibilité des responsables de structures pour encadrer les nouveaux entrants.

Au sein des SCIC notamment, l'organisation informelle et le contexte de développement intensif de l'activité requiert une très forte autonomie et des capacités d'organisation et de « débrouillardise » afin de ne pas peser sur l'équipe dirigeante, souvent peu disponible pour encadrer / former les salariés en interne.

- et de **polyvalence** d'autre part liées au temps partiel qui impose de regrouper différentes fonctions au sein d'un même poste.

Dans le domaine du sport, il est souvent demandé aux assistants moniteurs de participer à l'entretien des locaux ou à l'animation du club au sein du club-house (petite restauration, service au bar)

Dans les maisons de retraite de petite taille, les intervenants doivent également assurer la préparation des repas et l'entretien des locaux.

Hormis le diplôme et l'expérience qui peuvent s'apprécier au travers d'un CV et d'un entretien d'embauche, les critères de recrutement qui concernent les « **savoir-être** » sont nombreux, diversifiés, et de l'aveu même des personnes interrogées, **difficiles à évaluer** dans le cadre d'un entretien d'embauche. Ils sont donc le plus souvent évalués en situation dans les premiers jours et semaines qui suivent l'embauche.

Des modalités de recrutement relativement informelles

Hormis au sein des grands réseaux associatifs et mutualistes, les structures interrogées ont rarement déclaré intégrer au sein de leurs structures des fonctions Ressources Humaines à part entière. L'idée d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) est absente des discours et des pratiques des acteurs, de même que la notion de gestion des carrières, même si, lorsqu'il s'agit de recruter des jeunes peu ou pas qualifiés, il apparaîtrait souhaitable pour les personnes interrogées de les faire progresser. Ces attitudes s'apparentent à une forme de « court-termisme » liée à l'incertitude économique décrite précédemment.

De ce fait, les **processus de recrutement sont rarement formalisés** : le principal canal de recrutement repose sur le « bouche à oreilles » et sur l'existence d'un réseau local de personnes connues et ayant déjà travaillé au sein de la structure à titre temporaire, dans le cadre d'un stage, d'un CDD de remplacement, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou encore une mission d'intérim. *« On n'est pas sur des dispositifs où il y a une fiche de poste très précise, c'est vraiment de l'ordre de la rencontre et de l'implication personnelle »*

Dans le domaine du sport, les clubs font très souvent appel aux fédérations et centres de formations locaux (Crepes), et se tournent plus rarement vers l'extérieur. Un cas a cependant été relevé d'un club sportif de taille relativement importante intégrant un centre de formation pour apprentis qui recrute "sur toute la France".

Les recrutements reposent ainsi sur l'interconnaissance et la confiance, qui s'instaure dans la durée dans le cadre de premières collaborations réussies. Les remplacements sont ainsi souvent considérés comme des opportunités de repérer des candidats potentiels en vue de les recruter et de les fidéliser. **Pôle emploi** fait également partie des outils et canaux cités, mais apparaît davantage comme un « **second recours** » lorsque le réseau ne suffit pas. **Les Missions locales n'ont en revanche pas été citées par les structures interrogées comme des partenaires pour recruter**, y compris lorsqu'il était question de recrutements concernant des jeunes.

Dans l'ensemble, les structures ont souvent le **sentiment de ne pas avoir « la main » sur les recrutements** et de ne pas être libres de leurs mouvements, étant sous le contrôle de leurs directions et / ou de leurs « tutelles ». Quelle que soit la taille de la structure considérée, les financeurs (Conseil Général, Agence Régionale de Santé...) exercent un « droit de regard » sur les recrutements étant donnés les niveaux de diplôme qui sont imposés par la loi pour certains métiers, notamment dans le domaine médico-social (services aux personnes âgées / personnes handicapées et petite enfance). Lorsque les structures interrogées font partie d'un réseau, le siège est souvent le seul à pouvoir valider une procédure de recrutement, la sélection des candidats étant tout de même réalisée par les responsables de structures, qui auront par la suite à encadrer et intégrer les personnes recrutées.

3) Des outils d'intégration et d'encadrement des salariés largement développés, mais des possibilités de formation limitées

Des outils et procédures d'intégration et de suivi bien en place

Sur le plan de l'intégration des "nouveaux entrants", les structures interrogées ont fait état de nombreux outils et procédures existants.

Dans la plupart des structures interrogées, des **outils d'information** ont été mis en place à destination des nouvelles recrues : il s'agit en général de livrets d'accueil, qui peuvent être complétés par des fiches techniques relatives à l'exercice de certaines fonctions ou aux publics auprès desquels les personnes sont susceptibles d'intervenir.

Hormis ces supports écrits, les salariés fraîchement recrutés sont **encadrés et régulièrement suivis** par des salariés ayant un rôle de direction ou de coordination des équipes. Dans le domaine médico-social, des réunions collectives et des entretiens individuels sont fréquemment programmés dans les premières semaines suivant l'embauche, pour permettre des échanges de pratiques et des retours de terrain.

Le **tutorat** est également souvent évoqué pour les fonctions de terrain au contact des publics fragiles, notamment dans le domaine de l'action sociale, ou encore des loisirs lorsqu'il s'agit de prendre en charge des enfants en bas âge. Des accompagnements en immersion sur le terrain, et des interventions à domicile en « doublon » sont ainsi organisées pendant les premiers jours ou semaines d'activité des salariés, en binôme avec un salarié (ou éventuellement un bénévole) expérimenté. Dans certaines structures, une fonction de tuteur a parfois été mise en place pour chaque métier au sein de "pôles tutoriaux" composés de "référents métiers", formés au tutorat. Ces fonctions permettent également d'évaluer les qualités et compétences d'une nouvelle recrue :

"En tutorat, on voit tout de suite la personne travailler. On n'est plus dans la théorie mais dans la pratique,; si elle est à l'heure, si elle est dynamique, si elle a un bon relationnel." (Association d'Aide à domicile)

Des possibilités de formation limitées par la faiblesse des budgets et les besoins en main d'oeuvre

Si les processus d'intégration sont bien investis et outillés dans les structures interrogées, il n'en va pas de même de la formation, qui reste le parent pauvre de la politique de ressources humaines dans le secteur de l'ESS.

Deux motifs sont fréquemment évoqués par les structures interrogées pour expliquer leurs **difficultés à proposer des formations longues** (diplômantes) en nombre :

- les budgets formation, obtenus par les organismes collecteurs (OPCA) sont relativement faibles, et sont rapidement épuisés (ex : 3000€ par an pour une structure de 20 personnes). Ils ne permettent de financer que quelques formations longues au cours d'une année donnée.
- l'envoi de salariés en formation à l'extérieur est difficile à envisager à grande échelle dans un contexte où les emplois sont difficiles à financer et que chaque heure est comptée. « Envoyer quelqu'un en formation ça coûte de l'argent à l'association »

Des **formations courtes ponctuelles** (par exemple, dans le domaine de l'action sociale : gestes et postures, accompagnement de la fin de vie, pathologies d'Alzheimer...) sont parfois proposées aux salariés ou accordées à la demande des salariés dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF). Mais il s'agit davantage de séances d'informations que de réelles formations permettant l'acquisition de compétences.

La **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** est un dispositif souvent connu des structures interrogées, mais encore très rarement mobilisé, alors même que son coût est réduit tant du point financier qu'en termes d'investissement en temps pour le salarié. Certains salariés ont cependant pu accéder à des premiers niveaux de formation, dans le cadre d'une VAE, mais ces exemples font encore figures d'exception.

Dans le domaine de la petite enfance (action sociale ou loisirs selon les structures), la VAE a pu être mobilisée ponctuellement par certaines structures interrogées pour permettre à des salariés non-diplômés d'obtenir un CAP petite enfance par exemple.

Dans l'aide à domicile : « *L'année dernière, un BEP sanitaire et social a fait son DEAVS en VAE* »

Dans le domaine de l'accompagnement social et de l'insertion, les fonctions de premier niveau présentées précédemment peuvent éventuellement déboucher sur des postes de travailleurs sociaux / éducateurs spécialisés (qui requièrent cependant un niveau de diplôme supérieur au Bac, en général : 3 années d'études pour obtenir le diplôme). De ce point de vue, la VAE a pu être évoquée par certaines structures comme une voie possible pour accéder dans la durée à ces fonctions plus qualifiées.

4) Emplois d'avenir : connaissance, utilité perçue et conditions de réussite du dispositif pour le secteur

Un dispositif méconnu mais bien accueilli sur le principe

Lorsque le dispositif Emplois d'Avenir a été évoqué au cours des entretiens, il est souvent apparu que les interlocuteurs n'en avaient une **connaissance que très partielle voire approximative**. Très fréquemment, les personnes interrogées déclaraient connaître le dispositif mais en réalité, lorsqu'il leur était demandé de le décrire, il était souvent fait référence aux contrats de génération, qui ont davantage marqué les esprits semble-t-il.

Une fois des précisions données sur le dispositif, les réactions ont été, à de rares exceptions près (notamment dans le domaine de la culture ou des secteurs d'activité très spécialisés ou impliquant des technologies très pointues), très positives sur les différentes caractéristiques du dispositif évoquées:

- Le ciblage sur le **public jeunes** correspond bien le plus souvent à la volonté du secteur de contribuer à l'insertion des jeunes, qui rencontrent des difficultés importantes à s'intégrer dans le monde du travail;
- L'expérience des **contrats aidés** pour l'embauche de jeunes est souvent jugée satisfaisante par les employeurs du secteur (certains salariés embauchés dans le cadre des "emplois jeunes" ont été pérennisés et sont encore en poste actuellement);

- La durée maximale de **3 ans** paraît suffisante pour intégrer des salariés dans de bonnes conditions et leur permettre d'acquérir de l'expérience, voire d'accéder à la formation (notamment dans le cadre de la VAE)
- **L'aide de l'Etat** à hauteur de 75% du SMIC est considérée comme suffisamment importante pour envisager des embauches qui seraient jugées peu réalistes en l'absence d'aides.
- Ce dispositif pourrait même permettre pour certains responsables de structures de développer de nouvelles activités grâce à ces emplois (« tester un nouveau marché »), sans pour autant que ces perspectives soient très précises dans un contexte où la visibilité sur l'avenir reste très limitée.

Des interrogations importantes sur les conditions de mise en oeuvre du dispositif

La principale interrogation sur le dispositif concerne le **financement de la formation** qui devra être mise en oeuvre par l'employeur dans le cadre du dispositif, étant donnés la faiblesse des budgets formation disponibles et les marges de manœuvre limitées sur le plan des ressources propres qui pourraient être mobilisés pour financer des formations. Les employeurs interrogés se demandent ainsi si un budget formation sera octroyé en plus de l'aide sur le salaire, ou si la formation doit être considérée comme une contrepartie entièrement à la charge des structures employeuses. *“Ca veut dire que la formation est à financer par l'entreprise ou bien seulement mise en place par la structure?”* Dans le second cas, l'absence de financement supplémentaire pour la mise en place de la formation pourrait faire obstacle au recrutement pour certaines structures. Pour d'autres, l'aide de l'Etat paraît suffisante pour que la structure puisse financer elle-même une formation.

Par ailleurs, des **freins potentiels existent par rapport au public visé** (jeunes peu ou pas qualifiés) dans la mesure où l'absence d'expérience et de diplôme ne correspond pas forcément à leurs exigences (même s'ils sont prêts à consentir des efforts pour aider les jeunes). De ce point de vue, et au regard des expériences de certaines structures ayant rencontré des problèmes d'absentéisme et d'assiduité avec certains jeunes, le recrutement de jeunes peu ou pas qualifiés constitue une prise de risque. Enfin, comme évoqué précédemment, les jeunes disposant d'une faible expérience nécessitent un encadrement et un suivi plus rapproché qui représentent un coût important et limite de fait les possibilités d'embauche de jeunes (et ce en particulier dans les plus petites structures), dans l'hypothèse où plusieurs postes seraient ouverts. C'est en ce sens que l'intégration des jeunes ne peut être envisagé qu'en nombre réduit sur une même période pour des questions de disponibilité des personnels d'encadrement (de l'ordre de 2 ou 3 par an maximum, y compris pour des structures importantes de plusieurs dizaines de salariés).

Troisième sujet d'interrogation, **l'origine sociale des jeunes issus de Zones Urbaines Sensibles (ZUS) et de Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)** ne soulève pas d'a priori négatif mais est tout de même associé à des difficultés comportementales et relationnelles qui pourraient faire obstacle à leur intégration. En réalité, seules les structures implantées dans des ZUS ou des ZRR ont une expérience réelle avec ces publics et semblent avoir une vision nuancée de la réalité des publics issus de ces zones (où l'on trouve bien sûr des publics en difficulté mais aussi des jeunes diplômés). Les autres structures, qui ne sont pas implantées dans ces zones, ont souvent une vision peu précise de leur localisation géographique et des réalités qu'elles recouvrent.

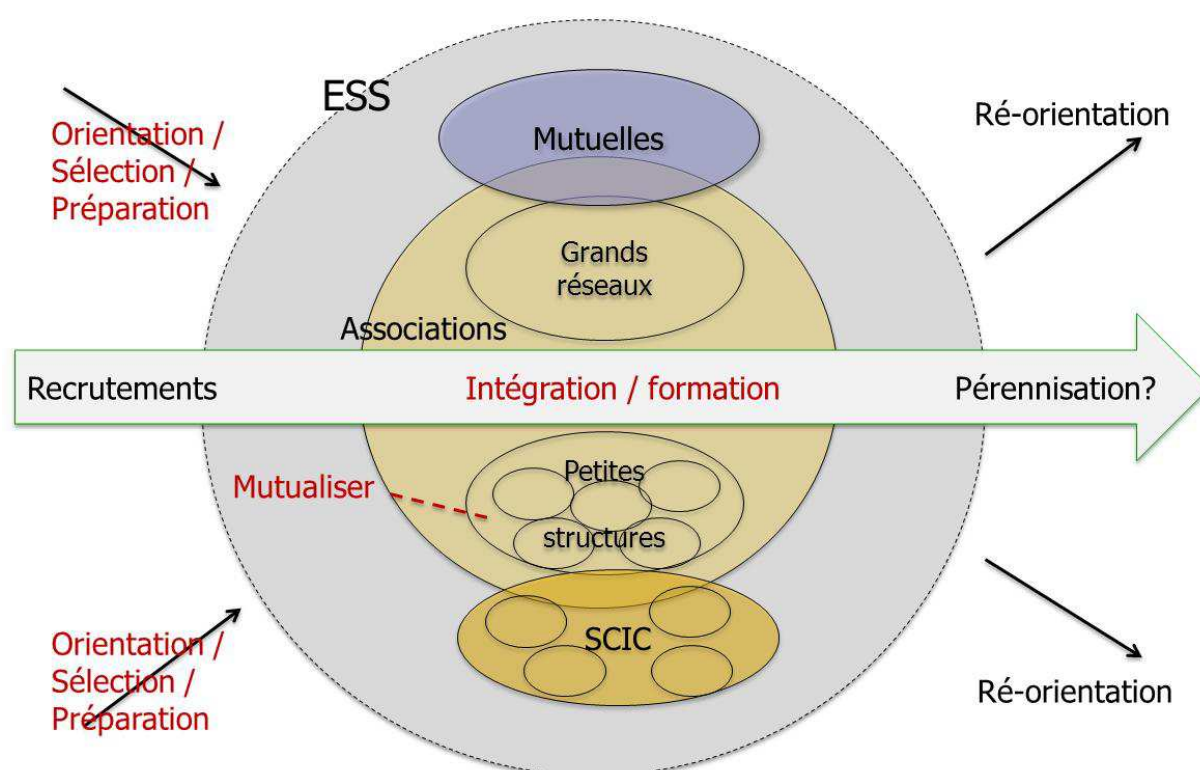
Conclusion et perspectives

Au vu des difficultés financières qui pèsent sur les capacités de développement du secteur de l'ESS, et des besoins sociaux croissants auxquels il répond, le dispositif Emplois d'Avenir semble être particulièrement utile et bienvenu pour le secteur. La professionnalisation croissante du secteur, sous l'effet de la réglementation qui encadre les différentes activités, rend par ailleurs nécessaire le recrutement de salariés qualifiés et motivés pour remplir les missions qui leurs seront confiées.

On constate cependant un décalage important entre le niveau élevé d'exigence des employeurs du secteur d'une part, et leurs pratiques de recrutement relativement informelles d'autre part, associées à un faible niveau d'attractivité des emplois qui ne favorise pas l'afflux naturel de candidats vers le secteur.

C'est en cela qu'il apparaît important de **renforcer la capacité des structures à recruter de façon plus efficace, en proposant des emplois de qualité à des profils de publics adaptés et qui souhaitent s'orienter dans le secteur.**

Schéma des enjeux (en rouge) d'insertion / intégration dans le secteur de l'ESS
pour les jeunes peu ou pas qualifiés



Pour aider ce secteur à avancer sur cette voie, il apparaît que le dispositif Emplois d'Avenir pourrait être un **levier** efficace pour mieux **structurer et calibrer l'offre et la demande de main d'oeuvre dans le secteur de l'ESS**.

Concernant l'offre de main d'oeuvre, il apparaît que des gisements d'emplois de qualité pourraient émerger au sein des petites structures associatives qui, fautes d'être organisées en réseau, ne parviennent pas à financer des emplois à temps plein, et n'ont pas pu se doter de fonctions support en propre. La création plus systématique de ces fonctions, qui participent à la professionnalisation du secteur, pourraient cependant donner lieu à des créations nettes d'emplois. Pour amorcer ce mouvement de mutualisation des emplois (fonctions support et intervenants de terrain partagés), il apparaît souhaitable **faire émerger des réseaux associatifs ou des groupements d'employeurs** associatifs au niveau local, qui pourraient être suscités par le lancement d'appels à projets partenariaux sur les territoires.

Pour que le secteur associatif s'engage dans cette voie, il semblerait cependant indispensable d'assurer un soutien public plus stable qui soit de nature à donner de la visibilité au secteur sur son avenir et créer des dynamiques de développement dans la durée.

Deux exemples de mutualisation ont pu être identifiés dans le cadre de l'enquête qualitative :

- un projet de fusion d'associations sportives permettant la mise en commun des fonctions administratives et des moniteurs sportifs.
- une coopérative dans le domaine agricole ayant mis en place un système de partage des salariés pour fidéliser des salariés saisonniers et leur proposer des missions tout au long de l'année dans plusieurs exploitations ayant des calendriers de récoltes échelonnés dans le temps.

Concernant la demande de main d'oeuvre, il semble essentiel au regard des attentes et exigences des employeurs, de favoriser l'orientation et la préselection des candidats correspondant aux besoins et potentiellement éligibles au dispositif. Pour cela, le service public de l'emploi, et notamment **les Missions Locales, encore faiblement mobilisées par le secteur, pourraient jouer un rôle important pour identifier des candidats, les sélectionner, voire même les préparer à l'emploi**. Etant donné l'importance des savoir-être et de la motivation pour les employeurs, et de la difficulté à évaluer ces critères "sur le papier", des **immersions et mises en situation d'emploi** pourraient être recherchées, en s'appuyant sur des outils existants de type Plateformes de vocation (utilisant les Méthodes de Recrutement par Simulation) et Evaluations en Milieu de Travail. Ces outils aujourd'hui proposés par Pôle emploi pourraient être utilement mobilisés par les Missions Locales. Ces démarches pourraient être complétées par un effort de communication auprès des jeunes eux-mêmes, pour **rendre le secteur plus attractif en valorisant les emplois et les perspectives qu'ils offrent en termes de progression et de formation**.

Troisième et dernier axe de travail pour favoriser l'intégration des jeunes dans le secteur dans le cadre du dispositif Emplois d'Avenir: **assurer les conditions d'un suivi en emploi de nature à favoriser l'acquisition et la validation de l'expérience acquise**. Il s'agira pour cela de systématiser la désignation d'un tuteur / référent (qui pourrait être un salarié ou un bénévole expérimenté, voire un préretraité dans la perspective des contrats de génération) de façon à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire. Le dispositif de VAE, peu coûteux et compatible avec la durée du contrat et les contraintes financières du secteur, pourrait également être mobilisé de façon plus

intensive pour que l'expérience des jeunes dans le cadre des Emplois d'Avenir donne lieu à l'acquisition d'un diplôme et d'une qualification.

Afin d'optimiser l'utilité du dispositif et de limiter les effets d'aubaine, **ces mesures pourraient d'abord être ciblées en priorité sur les plus petites structures et les publics les plus éloignés de l'emploi, qui concentrent les besoins d'accompagnement les plus importants.** En termes de segments d'activité, le secteur de l'action sociale pourrait également faire l'objet d'un axe prioritaire d'intervention dans la mesure où il concentre à la fois le plus grand nombre d'opportunités d'emploi et les besoins sociaux les plus importants.

Annexe 1 : Analyse quantitative - Tableaux complémentaires

Pour les projets, stabilité du poids de chaque segment de l'ESS

Segments de l'ES	Nombre de projets en 2012	Nombre de projets en 2011
Association		
action sociale	37%	38%
culture loisir	18%	22%
éducation	9%	10%
hébergement restauration	8%	6%
santé	2%	2%
service entreprise	5%	4%
sport	6%	5%
autres associations	4%	4%
Ensemble des associations	89%	91%
Coopératives		
coopérative agricole	1%	0%
coopérative de crédit	1%	1%
coopérative production	3%	2%
coopérative autre	1%	1%
Ensemble des coopératives	6%	5%
Fondations	3%	2%
Mutuelles	3%	2%
Ensemble de l'économie sociale	100%	100%

Pour les projets annoncés, stabilité du poids de chaque métier

Libellé	2012	2011
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	12%	11%
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de pu	8%	8%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et diri	6%	7%
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	5%	5%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	4%	5%
Educateurs spécialisés	4%	4%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4%	3%
Jardiniers salariés, paysagistes	4%	4%
Sportifs et animateurs sportifs	3%	4%
Employés de maison et personnels de ménage	3%	3%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires mé	3%	3%
Employés de la banque et des assurances	2%	2%
Professionnels des spectacles	2%	2%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	2%	2%
Agents de services hospitaliers	2%	1%
Professionnels de l'action sociale (assistants sociaux, conseillers	2%	2%
Assistants maternelles	2%	2%
Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides édu	2%	1%
Autres professionnels para médicaux (massagers kinésithérapeu	1%	2%
Médecins	1%	1%
Ensemble des 20 premiers métiers	71%	71%

Source : enquête BMO

- Près de la moitié des projets de recrutements des coopératives concernent les employés de la banque.
- 42% des projets associatifs concernent l'aide à domicile, les aides soignants, l'animation socioculturelle et l'art.

Métiers Cible	Association	Coopérative
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	16%	4%
Aides-soignants	10%	0%
Professionnels de l'animation socioculturelle	9%	0%
Artistes, professeurs d'art	7%	0%
Agents d'entretien de locaux	6%	0%
Educateurs spécialisés	5%	0%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4%	0%
Jardiniers salariés, paysagistes	5%	0%
Sportifs et animateurs sportifs	4%	0%
Employés de maison et personnels de ménage	4%	0%
Secrétaires bureautiques et assimilés	3%	2%
Employés de la banque et des assurances	0%	47%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	2%	2%
Agents de services hospitaliers	2%	0%
Assistants maternelles	2%	1%
Surveillants d'établissements scolaires	2%	0%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1%	4%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1%	0%
Agents administratifs divers	1%	0%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1%	1%
Part des 20 premiers métiers	87%	63%

Source : enquête BMO

Stock d'emploi : Le poids des segments par tranche d'âge (% en colonne)

		< 25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	Tous
Association	action sociale	33%	33%	33%	37%	39%	32%	36%
	autres associations	13%	14%	12%	11%	10%	17%	12%
	culture loisir	4%	4%	4%	3%	2%	4%	3%
	education	7%	12%	16%	15%	15%	22%	14%
	hebergement restauration	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	sante	6%	6%	5%	5%	6%	4%	6%
	service entreprise	6%	3%	2%	4%	2%	3%	3%
	sport	6%	4%	3%	3%	2%	4%	3%
	ensemble des associations	76%	76%	77%	78%	77%	86%	77%
Cooperative	cooperative agricole	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%
	cooperative autre	4%	3%	3%	2%	2%	1%	2%
	cooperative credit	7%	9%	8%	6%	8%	2%	7%
	cooperative production	2%	1%	1%	1%	1%	0%	1%
	ensemble des coopératives	17%	15%	15%	14%	15%	7%	15%
Fondation	fondation	2%	3%	2%	3%	2%	4%	3%
Mutuelle	mutuelle	5%	6%	6%	6%	5%	3%	6%
	ESS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Stock d'emploi : Le poids des tranches d'âge par segment (% en ligne)

		< 25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	TOTAL
Association	action sociale	6%	10%	24%	30%	27%	2%	100%
	autres associations	8%	13%	27%	27%	22%	4%	100%
	culture loisir	10%	14%	30%	26%	16%	4%	100%
	education	3%	9%	28%	30%	25%	4%	100%
	hebergement restauration	8%	12%	31%	27%	20%	3%	100%
	sante	7%	11%	24%	28%	27%	2%	100%
	service entreprise	13%	11%	21%	36%	17%	3%	100%
	sport	14%	14%	24%	28%	16%	4%	100%
	ensemble des associations	7%	11%	25%	30%	25%	3%	100%
Cooperative	cooperative agricole	8%	8%	24%	32%	26%	2%	100%
	cooperative autre	10%	12%	27%	28%	21%	2%	100%
	cooperative credit	6%	14%	27%	24%	28%	1%	100%
	cooperative production	11%	8%	28%	33%	19%	0%	100%
	ensemble des coopératives	8%	12%	26%	28%	25%	1%	100%
Fondation	fondation	5%	11%	24%	37%	21%	4%	100%
Mutuelle	mutuelle	6%	11%	28%	30%	24%	2%	100%
	ESS	7%	11%	26%	30%	25%	3%	100%

Source : Enquête emploi

Stock d'emploi : Le poids des segments par niveau de qualification (% en colonne)

		Bac+3 et au delà	Bac+2 dont paramédical et social	bac general et pro ¹	CAP BEP	Brevet	sans diplôme	Tous
Association	action sociale	15%	28%	32%	47%	42%	58%	36%
	autres associations	17%	11%	12%	10%	5%	9%	12%
	culture loisir	5%	5%	4%	2%	5%	1%	5%
	éducation	34%	13%	11%	8%	7%	6%	14%
	habbergement restauration	0%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
	santé	4%	9%	6%	6%	2%	4%	6%
	service entreprise	2%	4%	3%	3%	2%	4%	3%
	sport	3%	2%	5%	3%	6%	2%	5%
	ensemble des associations	80%	70%	74%	79%	76%	85%	77%
Coopérative	coopérative agricole	2%	3%	4%	5%	4%	5%	4%
	coopérative autre	1%	2%	3%	3%	4%	3%	2%
	coopérative crédit	10%	13%	9%	3%	5%	1%	7%
	coopérative production	1%	0%	1%	2%	2%	1%	1%
	ensemble des coopératives	14%	18%	18%	14%	16%	10%	15%
Fondation	fondation	2%	4%	2%	2%	2%	2%	3%
Mutuelle	mutuelle	4%	8%	7%	5%	7%	2%	6%
	ESS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Stock d'emploi : Le poids des niveau de qualification par segment (% en ligne)

		Bac+3 et au delà	Bac+2 dont paramédical et social	bac general et pro ¹	CAP BEP	Brevet	sans diplôme	TOTAL
Association	action sociale	9%	15%	16%	29%	6%	24%	100%
	autres associations	29%	18%	17%	18%	5%	12%	100%
	culture loisir	31%	21%	23%	12%	7%	6%	100%
	éducation	48%	17%	14%	12%	2%	6%	100%
	habbergement restauration	7%	10%	10%	31%	12%	19%	100%
	santé	13%	30%	19%	25%	2%	10%	100%
	service entreprise	13%	24%	15%	23%	7%	18%	100%
	sport	18%	11%	27%	20%	12%	12%	100%
	ensemble des associations	21%	17%	17%	23%	6%	16%	100%
Coopérative	coopérative agricole	8%	17%	19%	31%	6%	18%	100%
	coopérative autre	9%	12%	23%	28%	11%	16%	100%
	coopérative crédit	27%	35%	23%	8%	5%	2%	100%
	coopérative production	10%	5%	14%	42%	6%	18%	100%
	ensemble des coopératives	18%	24%	21%	20%	7%	10%	100%
Fondation	fondation	18%	29%	13%	21%	4%	14%	100%
Mutuelle	mutuelle	16%	27%	22%	20%	8%	6%	100%
	ESS	20%	19%	18%	22%	7%	15%	100%

Source : Enquête emploi

Contrats courts / contrats longs par segment et genre

	Homme		Femme	
	CDI, CDD et interim de 2 ans ou plus	Contrats courts et apprentissage	CD, CDD et interim de 2 ans ou plus	Contrats courts et apprentissage
action sociale	84%	16%	87%	13%
autres associations	69%	31%	76%	24%
culture loisir	51%	49%	62%	38%
education	81%	19%	75%	25%
hebergement rest.	71%	29%	72%	28%
sante	91%	9%	88%	12%
service entreprise	70%	30%	80%	20%
sport	68%	32%	69%	31%
ensemble des assoc.	77%	23%	82%	18%
ensemble des coop.	92%	8%	88%	12%
fondation	93%	7%	94%	6%
mutuelle	93%	7%	94%	6%
ESS	83%	17%	84%	16%

Source : Enquête emploi

Temps partiel / Temps partiel par segment et genre

	Homme			Femme		
	temps complet	temps partiel	autre	temps complet	temps partiel	autre
action sociale	82%	18%	0%	55%	45%	0%
autres associations	74%	25%	2%	56%	44%	0%
culture loisir	61%	34%	5%	60%	38%	2%
education	86%	14%	0%	62%	37%	0%
hebergement restauration	82%	18%	0%	56%	43%	1%
sante	86%	13%	1%	65%	34%	0%
service entreprise	76%	23%	1%	52%	47%	2%
sport	73%	26%	0%	48%	52%	1%
ensemble des associations	79%	20%	1%	57%	42%	1%
ensemble des coopératives	97%	3%	0%	80%	20%	0%
fondation	94%	6%	0%	76%	24%	0%
mutuelle	96%	4%	0%	80%	20%	0%
ESS	85%	14%	1%	61%	38%	0%

Source : Enquête emploi

Contrats courts / contrats longs par segment et type de zone

	Non ZUS		ZUS	
	CDI, CDD et interim de 2 ans ou plus	Contrats courts et apprentissage	CDI, CDD et interim de 2 ans ou plus	Contrats courts et apprentissage
action sociale	87%	13%	79%	21%
autres associations	75%	25%	63%	37%
éducation	77%	23%	79%	21%
ensemble des associations	81%	19%	73%	27%
ensemble des coopératives	91%	9%	79%	21%
ESS	84%	16%	74%	26%

Source : Enquête emploi

Temps partiel / Temps partiel par segment et type de zone

	Non ZUS			ZUS		
	temps complet	temps partiel	autre	temps complet	temps partiel	autre
action sociale	61%	38%	0%	61%	39%	0%
autres associations	62%	37%	1%	50%	49%	0%
éducation	70%	30%	0%	63%	35%	2%
ensemble des associations	64%	36%	1%	60%	39%	1%
ensemble des coopératives	90%	10%	0%	82%	18%	0%
ESS	69%	30%	1%	64%	35%	1%

Source : Enquête emploi

Poids de notre cible par segment

		Total emploi	Jeunes non qualifiés	Ratio Non qualifiés	Jeunes peu qualifiés	Ratio Peu qualifiés
Association	action sociale	35,7%	52,6%	1,47	49,1%	1,38
	autres associations	11,8%	8,7%	0,74	8,7%	0,74
	culture loisir	3,1%	2,9%	0,96	2,2%	0,73
	education	14,3%	5,4%	0,37	6,1%	0,43
	hebergement restauration	0,9%	1,6%	1,76	1,3%	1,41
	sante	5,6%	0,3%	0,05	4,5%	0,81
	service entreprise	3,0%	6,2%	2,09	5,6%	1,89
	sport	3,0%	9,9%	3,29	7,0%	2,32
	ensemble des associations	77,3%	87,6%	1,13	84,7%	1,09
Cooperative	cooperative agricole	3,8%	4,2%	1,08	3,6%	0,92
	cooperative autre	2,4%	3,0%	1,27	4,5%	1,88
	cooperative credit	7,2%	0,5%	0,07	0,2%	0,03
	cooperative production	1,1%	2,1%	1,86	3,9%	3,47
	ensemble des coopératives	14,5%	9,8%	0,67	0,0%	-
Fondation	fondation	2,6%	1,8%	0,71	2,1%	0,82
Mutuelle	mutuelle	5,6%	0,8%	0,14	1,0%	0,18
	ESS	100%	100%		100,0%	
	Rappel Total Emplois	2 259 660	27 734		56 428	

Source : Enquête emploi

La part des emplois durables varie selon les métiers

Métiers dans l'ordre des métiers occupés par les jeunes peu qualifiés	CDI, CDD et Interim de plus de 729 jours	Contrats courts	Temps complet	temps partiel
Aides à domicile et aides ménagères	89%	11%	32%	66%
Agents d'entretien d'établissements collectifs	77%	23%	55%	45%
Aides-soignants	88%	12%	71%	29%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	78%	22%	85%	15%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal*	78%	22%	81%	18%
Sportifs et animateurs sportifs	67%	33%	57%	43%
Jardiniers salariés	66%	34%	61%	38%
Professionnels de l'animation socioculturelle	63%	37%	47%	52%
Assistantes maternelles	74%	26%	43%	57%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	70%	30%	76%	24%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	89%	11%	90%	9%
Éleveurs salariés	50%	50%	34%	66%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	14%	86%	52%	48%
Cuisiniers	88%	12%	84%	16%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	79%	21%	84%	16%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	59%	41%	35%	64%
Plombiers, chauffagistes	95%	5%	100%	0%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	60%	40%	63%	37%
Agriculteurs salariés	58%	42%	81%	16%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	85%	14%	79%	21%
Secrétaires bureautiques et assimilés	85%	15%	63%	37%

Sources : Enquête emploi

Localisation : Part des habitants en zone rurale et en ZUS

métiers, dans l'ordre des métiers des jeunes peu qualifiés	commune rurale	commune urbaine	Non ZUS	ZUS
Aides à domicile et aides ménagères	35%	65%	93%	7%
Agents d'entretien d'établissements collectifs	31%	69%	93%	7%
Aides-soignants	32%	68%	94%	6%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	22%	78%	93%	7%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal*	14%	86%	93%	7%
Sportifs et animateurs sportifs	20%	80%	94%	6%
Jardiniers salariés	16%	84%	86%	14%
Professionnels de l'animation socioculturelle	23%	77%	94%	6%
Assistantes maternelles	24%	76%	95%	5%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	8%	92%	93%	7%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	42%	58%	98%	2%
Éleveurs salariés	41%	59%	91%	9%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	2%	98%	82%	18%
Cuisiniers	36%	64%	93%	7%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	26%	74%	94%	6%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	21%	79%	85%	15%
Plombiers, chauffagistes	38%	62%	95%	5%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	32%	68%	86%	14%
Agriculteurs salariés	56%	44%	98%	2%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	27%	73%	87%	13%
Secrétaires bureautiques et assimilés	27%	73%	96%	4%

Sources : Enquête emploi

Répartition par genre : forte hétérogénéité selon les métiers

Libellé	homme	femme
Aides à domicile et aides ménagères	3%	97%
Agents d'entretien d'établissements collectifs	14%	86%
Aides-soignants	11%	89%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	63%	37%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal*	55%	45%
Sportifs et animateurs sportifs	70%	30%
Jardiniers salariés	91%	9%
Professionnels de l'animation socioculturelle	29%	71%
Assistances maternelles	0%	100%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	88%	12%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	91%	9%
Éleveurs salariés	82%	18%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	100%	0%
Cuisiniers	60%	40%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	73%	27%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	30%	70%
Plombiers, chauffagistes	100%	0%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	36%	64%
Agriculteurs salariés	74%	26%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	93%	7%
Secrétaires bureautiques et assimilés	2%	98%

Source : Enquête emploi

Dans les métiers peu qualifiés (tous âges), la proportion de jeunes (peu qualifiés) est faible

Libellé	part du métier chez les jeunes peu qualifiés	% de jeunes peu qualifiés	% de peu qualifiés
Aides à domicile et aides ménagères	14%	3%	86%
Agents d'entretien d'établissements collectifs	11%	5%	85%
Aides soignants	8%	3%	70%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6%	9%	86%
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal*	6%	12%	97%
Sportifs et animateurs sportifs	5%	8%	29%
Jardiniers salariés	4%	12%	92%
Professionnels de l'animation socioculturelle	3%	3%	31%
Assistances maternelles	3%	7%	78%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	2%	11%	97%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	2%	7%	73%
Éleveurs salariés	2%	18%	57%
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, gros œuvre	2%	28%	96%
Cuisiniers	2%	5%	92%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	2%	12%	86%
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2%	5%	88%
Plombiers, chauffagistes	1%	30%	96%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1%	9%	91%
Agriculteurs salariés	1%	9%	68%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	1%	6%	92%

Source : Enquête emploi

Liste des 20 premiers métiers cibles recherchés (86% des projets cibles)

libellé	nombre de projets dans chaque métier	part des projets difficiles
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	19 237	65%
Aides-soignants	13 389	50%
Professionnels de l'animation socioculturelle	10 566	55%
Artistes, professeurs d'art	8 862	27%
Agents d'entretien de locaux	7 127	37%
Educateurs spécialisés	6 548	32%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	6 321	64%
Jardiniers salariés, paysagistes	5 968	23%
Sportifs et animateurs sportifs	5 430	60%
Employés de maison et personnels de ménage	4 874	49%
Secrétaires bureautiques et assimilés	4 313	29%
Employés de la banque et des assurances	3 926	13%
Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	2 960	47%
Agents de services hospitaliers	2 689	19%
Assistantes maternelles	2 560	30%
Surveillants d'établissements scolaires	2 505	51%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	2 000	29%
Agents d'accueil et d'information, standardistes	1 903	31%
Agents administratifs divers	1 875	28%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 526	26%

Source : Enquête BMO

Répartition des projets et des effectifs par région

Régions	Projets bmo 2012 sur les métiers de la cible	Effectif ESS (popmere bmo)
Île-de-France	17%	17%
Rhône-Alpes	11%	11%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10%	7%
Nord-Pas-de-Calais	6%	6%
Midi-Pyrénées	6%	5%
Aquitaine	5%	5%
Pays de la Loire	5%	7%
Bretagne	5%	6%
Centre	4%	4%
Languedoc-Roussillon	4%	4%
Lorraine	4%	4%
Poitou-Charentes	3%	3%
Alsace	3%	3%
Auvergne	2%	2%
La Réunion	2%	1%
Picardie	2%	3%
Basse-Normandie	2%	3%
Bourgogne	2%	2%
Haute-Normandie	2%	2%
Franche-Comté	2%	2%
Champagne-Ardenne	1%	2%
Limousin	1%	1%
Guadeloupe	1%	1%
Martinique	1%	0%
Corse	0%	0%
Guyane	0%	0%

Source : Enquête BMO

Localisation des projets de recrutement pour les métiers cible

Localisation de l'entreprise	Nombre de projets dans les métiers cible	Part des zones dans les projets de recrutement	Part des projets difficiles
Ville Centre	67 377	50%	43%
Banlieue	40 092	30%	43%
Ville isolée	11 750	9%	43%
Rural	14 710	11%	52%
Ensemble des communes	133 929	100%	44%

Source : Enquête EMO

Les difficultés de recrutements sont principalement liées au profil et à la pénurie de candidats

Nature des difficultés rencontrées	Etablissements rencontrant des difficultés de recrutement dans l'ESS	Etablissements rencontrant des difficultés de recrutement dans l'économie
Difficultés liées au profil des candidats	73%	87%
Difficultés liées à une pénurie de candidats	68%	62%
Difficultés liées aux conditions de travail	33%	33%
Difficultés liées à un déficit d'image	15%	19%
Autres difficultés de recrutement	1%	1%

Source : Enquête EMO

La formation est la première réponse envisagée par les entreprises de l'ESS (comme de l'économie en général) pour faire face aux difficultés des recrutements

Solutions envisagées pour remédier aux difficultés	% dans l'ESS	% dans l'économie
Former des salariés	63%	73%
Différer l'embauche	33%	36%
Recourir à l'emploi intérimaire	28%	26%
Faire venir des personnes de l'étranger	11%	15%
Sous-traiter une partie de l'activité	13%	19%
Autres	22%	15%

Source : Enquête EMO

**Evolution prévue de l'activité pour 2012 par les entreprises de l'ESS
(réponses fournies fin 2011)**

	Association	Coopérative	Mutuelle	Fondation	Ensemble
Beaucoup progresser	7%	2%	3%	15%	6%
Légèrement progresser	24%	37%	44%	42%	25%
Sous-total : progresser	31%	39%	47%	57%	31%
Rester stable	51%	35%	44%	40%	50%
Légèrement baisser	7%	10%	1%	0%	7%
Fortement baisser	4%	4%	1%	0%	3%
Sous-total : baisser	11%	14%	2%	0%	10%
NSP	9%	13%	6%	3%	9%

Sources : Forum APO

Estimation du potentiel de recrutement par région pour notre cible

Région	nb de projets totaux dans l'ESS	Nb de projets dans les métiers occupés par les peu qualifiés	% de peu qualifié	Nombre de projets dans la cible	Réal		
					% emploi durable	Nombre de projets durables cible (d'après BMO, donc plutôt sur un semestre)	Nb. Projets durables cible sur un an
Île-de-France	29 822	22 355	44%	9 836	77%	7 615	15 229
Rhône-Alpes	18 086	14 568	55%	8 047	78%	6 306	12 611
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15 797	12 757	55%	6 970	79%	5 539	11 077
Nord-Pas-de-Calais	10 285	8 527	64%	5 445	75%	4 108	8 216
Aquitaine	8 502	7 312	61%	4 443	78%	3 446	6 891
Midi-Pyrénées	8 577	7 382	58%	4 307	79%	3 410	6 820
Pays de la Loire	8 164	6 764	57%	3 835	77%	2 949	5 897
Bretagne	7 485	6 429	53%	3 418	76%	2 613	5 227
Centre	6 551	5 375	57%	3 052	75%	2 286	4 573
Lorraine	5 450	4 780	58%	2 781	78%	2 179	4 357
Languedoc-Roussillon	6 326	5 088	56%	2 863	75%	2 140	4 280
Alsace	4 604	3 686	55%	2 009	81%	1 619	3 239
Poitou-Charentes	5 256	3 945	56%	2 201	72%	1 593	3 186
Auvergne	3 942	3 319	56%	1 858	76%	1 416	2 832
La Réunion	3 435	2 961	66%	1 947	69%	1 338	2 675
Basse-Normandie	3 549	2 917	57%	1 664	80%	1 335	2 670
Picardie	3 767	2 921	56%	1 650	80%	1 316	2 631
Haute-Normandie	3 515	2 462	64%	1 570	79%	1 243	2 487
Bourgogne	3 402	2 694	58%	1 567	73%	1 142	2 285
Franche-Comté	3 141	2 012	64%	1 295	73%	939	1 879
Champagne-Ardenne	2 306	1 815	59%	1 064	76%	805	1 611
Limousin	1 486	1 149	59%	680	72%	482	965
Guadeloupe	1 048	805	52%	419	77%	323	647
Corse	716	613	66%	404	76%	308	616
Martinique	833	685	52%	354	74%	261	521
Guyane	842	608	46%	281	69%	193	387

Sources : Enq. Emploi
à l'Université BMO

(Sur un semestre)

(Sur un semestre)

(Sur un semestre)

(Sur un semestre)

(Sur un an)

Annexe 2 : Guide d'entretien

1. Caractéristiques de la structure

- Date de création
- Localisation : bassin d'emploi, zone rurale / urbaine, proximité de ZUS...
- Sources de financement et situation financière
- Champ d'activité et missions de la structure
- Nombre de salariés
- Métiers exercés au sein de la structure
- Caractéristiques des emplois : types de contrat, durée de travail...
- Profil des intervenants selon les métiers : niveau de formation / qualification / expérience requise selon les postes / âge

2. La gestion des ressources humaines au sein de la structure

- Recrutements : nombre et fréquence des recrutements selon les postes / fonctions / métiers (turnover)
- Difficultés de recrutement selon les postes / métiers / profils
- Encadrement des personnels et processus d'intégration des nouveaux arrivants
- Formations proposées aux salariés (interne / externe)
- Possibilités de qualification par la VAE (validation des Acquis de l'Expérience) et par la certification
- Focus sur la place des jeunes peu ou pas qualifiés au sein des équipes et les problématiques spécifiques pour les recruter / intégrer / fidéliser / former
 - NB : pour les entreprises présentes en ZUS ou ZRR (Zone de Revitalisation Rurale), on étendra aux jeunes qualifiés (Bac et plus), donc au final l'ensemble des jeunes

3. Perspectives d'évolutions des emplois au sein de la structure et conditions d'intégration des jeunes peu ou pas qualifiés

- Intentions de recrutement à court moyen terme : type de postes concernés, type de contrats, profils envisagés...
- Nombre et type de recrutements envisagés (métier, niveau de qualification attendu, type de contrat...) concernant des postes peu ou pas qualifiés
- Nombre et type de recrutements pouvant concerner des jeunes peu ou pas qualifiés (focus sur les jeunes issus des ZUS : problématiques spécifiques liées à leur mobilité, leur image dans le monde du travail...)
- Conditions d'intégration de jeunes peu ou pas qualifiés au sein de la structure : aides au recrutement, accompagnement dans l'emploi, formation...
- Facteurs d'évolution à plus long terme des emplois pouvant affecter le nombre et la nature des recrutements : évolution de la demande, de la réglementation, soutien des pouvoirs publics, évolutions technologiques...

4. Focus sur le dispositif Emplois d'Avenir

- Connaissance du dispositif : existence, nombre d'emplois concernés, aides prévues...
- *(Après rappel des grands principes des emplois d'avenir) :*
Propositions d'ajustements / évolutions du dispositif pour qu'il soit mieux adapté aux besoins et attentes des structures concernées
- Impact potentiel sur les pratiques de recrutement (objectif : identifier de façon qualitative les effets d'aubaine et de substitution potentiels) : privilégier des jeunes non-qualifiés en les formant / les accompagnant davantage. Focus sur l'apprentissage et les arbitrages qui pourraient être effectués en faveur des Emplois d'Avenir....