



L'emploi des jeunes dans l'Économie Sociale et Solidaire

Synthèse

Observatoire National de l'ESS – CNCRES

Elisa Braley, responsable de l'Observatoire
Arnaud Matarin, chargé d'études

observatoire@cncres.org

01 41 72 13 66

Juin 2013



Présentation

Fin 2012, l'Observatoire national de l'ESS – CNCRES a lancé un travail sur l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire (ESS). Il fait suite à l'étude précédemment menée en 2011 sur le vieillissement des salariés de l'ESS, étude qui a permis de mettre en lumière deux réalités :

- d'une part, une pyramide des âges dans les structures de l'ESS largement à la défaveur des jeunes de moins de 30 ans : ils représentent en effet seulement 19% des effectifs salariés ;
- d'autre part, plus de 600 000 départs à la retraite à anticiper d'ici 2020 et par conséquent un besoin de renouvellement important des équipes.

Parallèlement à ce double constat, l'actualité justifie d'autant plus l'intérêt d'une étude sur l'emploi des jeunes dans l'ESS avec le lancement des « Emplois d'Avenir » et des « Contrats de Génération » qui concernent également les structures de l'ESS.

Trois questionnements ont été retenus dans le cadre de ce travail :

I- L'état des lieux. Quel est le poids des jeunes au sein de l'ESS ? Quels postes occupent-ils ; dans quels secteur d'activité, quelles conditions d'emploi ?

II- Les stratégies de recrutement des employeurs de l'ESS. Quelles sont les stratégies de recrutement et les profils recherchés par les employeurs de l'ESS ? Sortir d'une formation en ESS est-il plus significatif ? Quelles opportunités d'emploi sont à venir ?

III- Les leviers pour favoriser l'emploi des jeunes dans l'ESS. Comment les emplois aidés, « emplois d'avenir » notamment, peuvent favoriser l'emploi des jeunes de moins de 30 ans au sein de l'ESS ? Quels types de postes sont concernés ?

Pour ce faire, une étude des données statistiques sur l'emploi des jeunes et un travail d'enquête auprès des employeurs de l'ESS ont été menés (questionnaire en ligne et entretiens qualitatifs) : **ce document de synthèse présente quelques résultats notables.**

Données générales

En 2010, **435 490** jeunes travaillent dans l'ESS, soit **8,6%** de l'ensemble des salariés de moins de 30 ans.

Dans les structures de l'ESS, ces jeunes représentent **18,6%** des **effectifs salariés**: c'est plus que le public (**15,1%**), mais moins que le privé hors ESS (**25,4%**)

Plus d'un tiers d'entre eux (**38%**) travaillent dans **l'Action Sociale**. Viennent ensuite les **Activités financières et d'assurance** (12% des jeunes salariés), puis l'Enseignement (9%), le Soutien aux entreprises (7%), la Santé humaine (7%) et enfin les Sports et loisirs (6%).

Les salariés de moins de 30 ans représentent

17,2% des salariés des **mutuelles**
18,4% des salariés des **associations**
19,1% des salariés des **fondations**
20,3 % des salariés de **coopératives**

Quatre secteurs d'activité attirent plus particulièrement les jeunes vers les structures de l'ESS. Ainsi,

1 jeune sur 3 travaillant dans la **Banque/Assurance** est dans une structure de l'ESS

2 jeunes sur 3 travaillant dans **l'Action sociale** sont dans une structure de l'ESS

1 jeune sur 3 travaillant dans les **Arts et Spectacles** est dans une structure de l'ESS

Plus d'un jeune sur deux travaillant dans le **Sport et Loisirs** est dans une structure de l'ESS

2/3 des jeunes

moniteurs, éducateurs
animateurs socioculturels et de loisirs
aides à domicile, aides ménagères

● ● ● **Travaillent dans une structure de l'ESS**

Plus de

2/3 des jeunes

cadres de l'intervention socio-éducative
infirmiers psychiatriques
aides médico-psychologiques

● ● ● **Travaillent dans une structure de l'ESS**

Plus de

1/2 des jeunes

employés des services commerciaux de la banque
ouvriers non qualifiés de type industriels

● ● ● **Travaillent dans une structure de l'ESS**

Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, d'après INSEE DADS 2010 – Champ: France entière ; hors exploitants agricoles

La majorité de ces jeunes salariés est **employée** (seuls **6,1%** sont cadres), et travaille dans une **association**.

Environ deux tiers (65%) des salariés de l'ESS de moins de 30 ans sont dans une entreprise **de plus de 50 salariés** (moyenne ou grande entreprise).

Des conditions d'emploi moins favorables que dans le reste du privé et le public...

Les contrats de travail dans l'ESS et le Privé Hors ESS, par catégorie d'âge

| Contrat de travail | Moins de 25 ans | | De 25 à 29 ans | |
|------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| | ESS | HORS ESS PRIVE | ESS | HORS ESS PRIVE |
| CDI | 32% | 50% | 62% | 84% |
| CDD | 34% | 24% | 18% | 11% |
| Autres contrats ¹ | 34% | 27% | 20% | 5% |
| <i>Total général</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> |

Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, d'après INSEE DADS 2010 – Champ: France entière ; hors exploitants agricoles

Globalement, les salariés de moins de 30 ans occupent moins de contrats en CDI dans l'ESS que dans le privé hors ESS. Cela dit, dans l'ESS comme dans le reste du privé, les jeunes salariés sont surreprésentés dans les contrats plus « précaires » (CDD, autres contrats), même si l'on peut noter une nette évolution du nombre de CDI entre les moins de 25 ans et les 25 – 29 ans.

Conditions d'emploi des salariés de moins de 30 ans

| Conditions d'emploi | Moins de 25 ans | | | De 25 à 29 ans | | |
|----------------------------|-----------------|----------------|-------------|----------------|----------------|-------------|
| | ESS | PRIVE HORS ESS | PUBLIC | ESS | PRIVE HORS ESS | PUBLIC |
| Temps complet | 71% | 83% | 79% | 78% | 89% | 89% |
| Autres conditions d'emploi | 29% | 17% | 21% | 22% | 11% | 11% |
| <i>Total général</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> |

Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, d'après INSEE DADS 2010 – Champ: France entière ; hors exploitants agricoles

Les postes à temps complet sont davantage proposés dans le public et le privé hors ESS : l'écart est important pour les moins de 25 ans, et se réduit pour les 25 – 29 ans.

¹ La catégorie « Autre contrats » regroupe les contrats saisonniers, d'insertion, en alternance...

Salaire mensuel brut moyen des salariés de moins de 30 ans

| | ESS | Hors ESS Privé | Public |
|--|--------------|----------------|--------|
| Salaire mensuel brut moyen¹ des jeunes de moins de 30 ans (en euros) | 1 805 | 1 983 | 1858 |

Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, d'après INSEE DADS 2010 – Champ: France entière

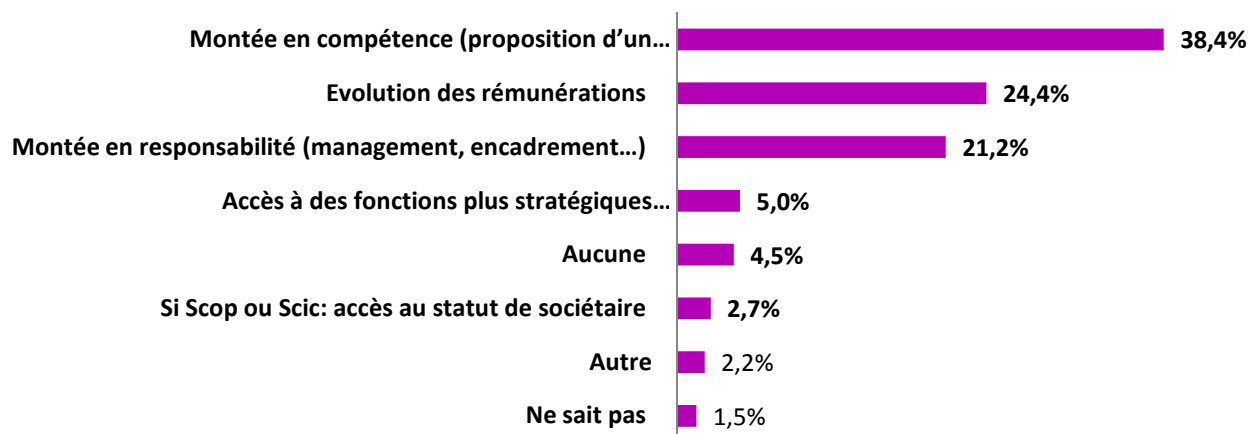
Le salaire moyen perçu par les jeunes est inférieur dans l'ESS par rapport au reste du privé et au public. Néanmoins, ce n'est pas le « premier » salaire qui est significatif, car les salariés de moins de 25 ont en moyenne une rémunération identique (autour de 1570 euros bruts par mois) qu'ils soient dans l'ESS ou non. L'écart se creuse pour la tranche d'âge suivante, celle des 25 - 29 ans, où le privé hors ESS dépasse largement l'ESS et le public.

Toutefois, malgré un salaire moyen globalement inférieur dans l'ESS, certains secteurs d'activité se distinguent et proposent de meilleures rémunérations aux jeunes travaillant dans une structure de l'ESS qu'aux jeunes travaillant dans le privé hors ESS. Quatre secteurs d'activités sont plus particulièrement concernés : **Agriculture Sylviculture Pêche ; Industries Alimentaire ; Commerce ; et Santé Humaine.**

... Mais qui évoluent :

Les employeurs de l'ESS proposent de réelles possibilités d'évolution aux jeunes salariés. Près de 40% des employeurs interrogés lors de l'enquête en ligne déclarent proposer une montée en compétence (notamment par la formation), et un quart (25%) une évolution des rémunérations.

Réponses à la question « Quelle(s) possibilité(s) d'évolution sont ouvertes aux salariés, y compris ceux de moins de 30 ans ? »

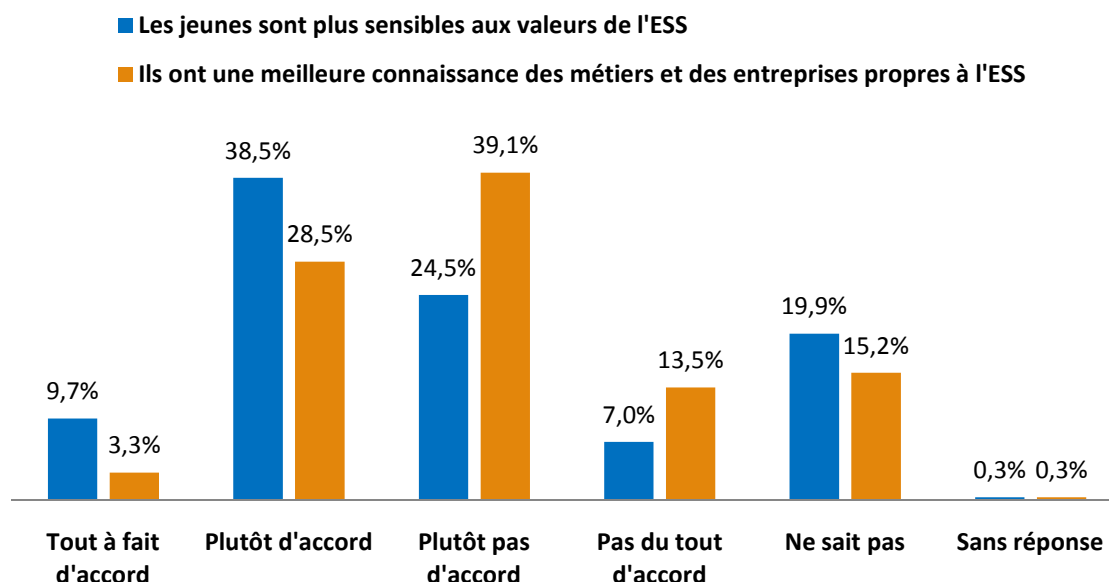


Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, enquête « EDJ 2013 »

¹ Calculé pour un ETP

Ce qu'en pensent les employeurs : une image plutôt positive des jeunes, mais un enjeu à mieux faire connaître leur modèle d'organisation

Réponses aux questions « Perception des jeunes par les employeurs »



Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, enquête « EDJ 2013 »; Base : 1150 réponses

Près de 47% des employeurs interrogés pensent que les jeunes sont plus sensibles aux valeurs de l'ESS (gouvernance démocratique, utilité sociale, lucrativité nulle ou encadrée...). Or seuls 31,8% pensent qu'ils connaissent mieux les entreprises et les métiers de l'ESS : il y a ainsi une relation entre des valeurs et un modèle socio-économique d'entreprise qui ne se fait pas. En effet selon les employeurs, les jeunes semblent aujourd'hui plus attentifs aux valeurs et aux principes de l'ESS en général, mais ne font pas le lien avec les entreprises et organisations de l'ESS. Cela constitue un des axes de progrès pour favoriser l'emploi des jeunes.

Pratiques et stratégies de recrutement

Plus de deux tiers des employeurs interrogés estiment une première expérience dans l'ESS comme importante ou très importante. Parmi les raisons invoquées, on trouve l'adhésion aux valeurs (30%), la compréhension du fonctionnement spécifique d'une structure de l'ESS (24%), et l'acquisition d'un savoir être (22%).

L'item « compréhension du fonctionnement spécifique d'une Organisation de l'ESS » a été choisi par un quart de l'ensemble des coopératives, et un tiers des associations. La question de la gouvernance des structures est donc primordiale, c'est un facteur de différenciation important par rapport au reste du privé et au public. Les recruteurs sont également sensibles à une première expérience dans l'ESS car elle est le signe « objectif » d'une adhésion à un certain nombre de valeurs prônées par l'Economie Sociale et Solidaire : les associations sont particulièrement attentives sur ce point, quel que soit leur secteur d'activité.

Trois critères se distinguent clairement lors du recrutement d'un jeune: sa **motivation**, ses **compétences professionnelles** et **savoir faire**, ses **aptitudes relationnelles** et **savoir être**. Pointés dans l'enquête en ligne, ils sont confirmés par les entretiens qualitatifs menés auprès des employeurs.

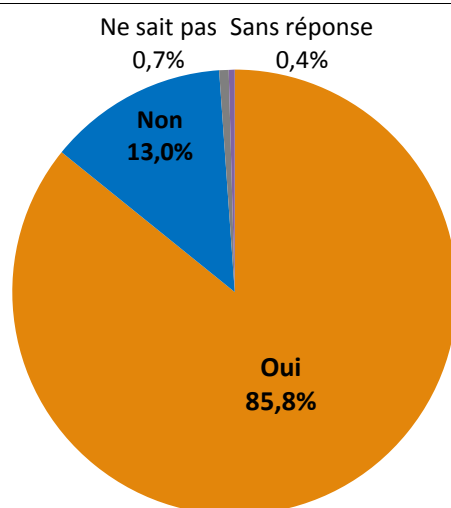
Un point fort : la formation

Un autre élément qui se dégage à la fois de l'enquête en ligne et des entretiens est la formation. Bien que peu souvent mise en avant par les structures de l'ESS dans leur recrutement (annonces etc.), elle constitue un point fort pour de nombreuses mutuelles de santé et d'assurance et d'associations. Il apparaît que la formation est tout à fait intégrée à la réflexion sur les RH et donne par conséquent un caractère très évolutif à une carrière dans l'ESS : acquisition d'expérience, mais aussi de compétences nouvelles.

Dynamiques de l'emploi des jeunes

Plus de 85% des employeurs interrogés ont affirmé avoir recruté un jeune ces cinq dernières années.

Réponses à la question « Avez-vous recruté un ou plusieurs salariés de moins de 30 ans ces 5 dernières années ? »



Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, enquête « EDJ 2013 » ;
Base : 1152 réponses

Le contrat aidé est une bonne porte d'entrée pour les jeunes dans l'entreprise de l'ESS, puisque plus de 23% des recruteurs ont embauché un jeune grâce à un tel dispositif. Lorsqu'ils ont recours à des annonces, les employeurs font plutôt appel aux services d'opérateurs classiques que spécialisés (comme l'APEC ou Ressources Solidaires). Enfin, il est à noter l'importance des stages et le poids non négligeable des connaissances et réseaux.

Concernant les types de postes sur lesquels les jeunes ont été recrutés: d'un côté, un groupe composé de fonctions opérationnelles (Animation, Formation ; métiers du Médico-social¹) et de fonctions « supports » (Secrétariat, Administration); de l'autre, des fonctions plus transversales de Gestion de projet (chargé de mission...). En revanche, les jeunes recrutés occupent très peu des fonctions

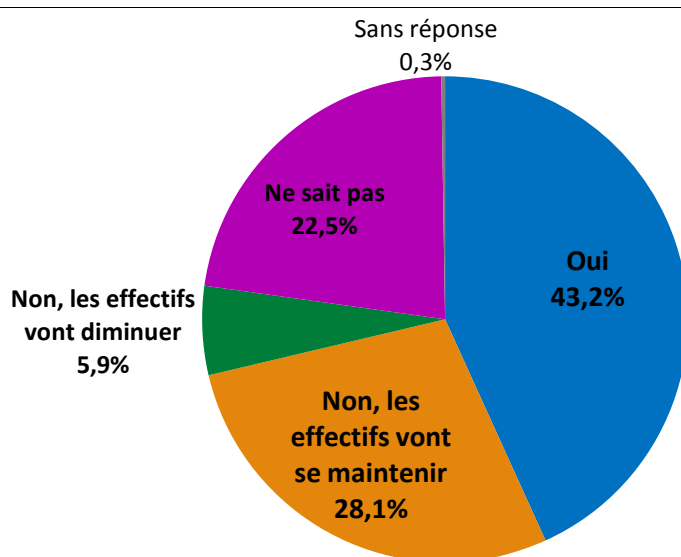
¹ Aide à domicile, aide-soignant, infirmière, travailleur social, généralement liés à un diplôme d'Etat.

« supports » plus spécifiques comme la Communication/Marketing, l'Informatique, et les Ressources Humaines.

Perspectives de recrutement

Une bonne dynamique est à prévoir pour les cinq ans à venir, et les employeurs interrogés semblent être globalement optimistes : ainsi, plus de 43% des structures vont libérer ou créer des postes ; un peu plus du quart va maintenir les effectifs. Enfin, un peu moins d'un quart est dans l'incertitude.

Réponses à la question « Des postes que des jeunes de moins de 30 ans pourront occuper vont-ils se libérer ou se créer dans les 5 années à venir ? »



Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, enquête « EDJ 2013 » ;
Base : 1150 réponses

Parmi les structures qui vont libérer ou créer des postes, les deux principales raisons évoquées sont d'abord le développement de l'activité et de la structure, et ensuite les départs en retraite.

Les coopératives sont les plus optimistes car un tiers d'entre elles va créer des postes suite à un développement d'activité, notamment les coopératives de production, dont celles de l'Information et Communication ; les associations, notamment celles de l'Environnement et du Développement Durable sont également confiantes pour les années à venir. Les structures d'insertion évoquent elles le turnover « naturel », inhérent à leur activité, sur cette question des dynamiques d'emploi. Enfin, d'autres structures dont les associations de l'Action sociale anticipent des fins de contrats aidés, CDD ou contrats de professionnalisation.

Sur les types de postes qui vont s'ouvrir, on retrouve les grandes dynamiques de l'emploi des jeunes dans l'ESS, à savoir d'un côté les fonctions « Administration/Secrétariat », « Animation/Formation », et métiers du Médico-social ; et de l'autre les fonctions de « Gestion de projets ». Si de nombreuses structures anticipent d'ores et déjà les départs en retraite, ceux-ci sont plutôt attendus à partir de 2020, et concerneront notamment les fonctions de Direction et d'Encadrement.

Les Emplois d'Avenir

Lancé fin 2012, le dispositif « Emploi d'Avenir » a pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi¹. Il concerne principalement les employeurs du secteur non-marchand, et donc une partie importante des structures de l'ESS.

La diffusion de l'information autour de ce dispositif semble satisfaisante puisque plus de 82% des employeurs de l'ESS interrogés affirment connaître les Emplois d'Avenir.

Pour ces structures, les futurs recrutements en Emploi d'Avenir ne correspondent globalement pas à la mise en place d'un projet nouveau (10%) mais plutôt au **renforcement de l'équipe existante** (30%).

Sur la suite à donner aux Emplois d'Avenir, les employeurs sont également plutôt positifs : ils se disent **prêts à 70% pour pérenniser ces postes**, à la condition d'en avoir les moyens financiers. La question des moyens réapparaît donc au moment de la pérennisation du poste.

Enfin, un **regain d'activité** est attendu pour une partie des structures de l'ESS, suite à la réforme des rythmes scolaires : les associations vont être particulièrement concernées. Pour certaines villes, la réforme s'appliquera dès la rentrée 2013, à défaut en 2014 : des recrutements sont donc à prévoir, notamment dans les secteurs de l'Animation, du Sport et loisirs, des Arts et spectacles. Même si les postes occupés par les jeunes sont souvent à temps partiel (autour de 10 à 20h par semaine) cela peut être une porte d'entrée dans l'ESS.

Retrouvez dans le rapport d'étude complet :

- L'ensemble des données statistiques et des données d'enquête, analysées et illustrées par des tableaux ou des graphiques
- Des préconisations pour favoriser l'emploi des jeunes dans l'ESS
- Une présentation de quelques « bonnes pratiques »

¹ Pour plus d'informations, voir le site www.lesemploisdavenir.gouv.fr/

Méthodologie et sources de données

Périmètre de l'Economie Sociale et Solidaire

Depuis juillet 2008, le périmètre statistique de l'ESS a été normalisé conjointement par l'INSEE, le CNCRES et l'expertise de la **DIIESES** (Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale). Il est constitué d'une série de codes juridiques regroupés en quatre familles : associations (associations lois 1901, 1908) ; coopératives (coopératives d'usagers, de production, multisociétaires, d'entreprises et coopératives bancaires) ; mutuelles (mutuelles de santé et prévoyance, mutuelles d'assurance) ; et fondations. De ces regroupements juridiques sont exclues certaines activités (via leur code APE – activité principale exercée) liées aux administrations publiques et défense, sécurité sociale obligatoire, organisations patronales et consulaires, syndicats de salariés, organisations religieuses, organisations politiques. L'utilisation de ce périmètre statistique offre une lecture cohérente et harmonisée entre territoires et au fil des années, tout en étant compatible avec d'autres sources de données.

L'étude statistique

Elle a été réalisée à partir de données INSEE – DADS 2010. La Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun, le montant des rémunérations salariales perçues. Le champ des DADS est exhaustif, il couvre l'ensemble des employeurs (privés et publics) et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extra-territoriales. La totalité des postes non annexes hors intérimaires et salariés des particuliers employeurs est ainsi comptabilisée.

Le questionnaire d'enquête

Composé de 55 questions et destiné à l'ensemble des établissements de l'ESS en France, le questionnaire d'enquête « EDJ 2013 » était articulé en cinq grandes parties. Les champs suivants étaient demandés :

- l'identité du répondant,
- la perception générale des jeunes par le répondant,
- les modalités et stratégies de recrutement opérées par le répondant,
- les conditions d'emploi et possibilités d'évolutions proposées,
- des éléments de prospective sur les recrutements à venir, notamment dans le cadre du dispositif des emplois d'avenir.

Le questionnaire a été administré par Internet, et diffusé librement par les Observatoires régionaux de l'ESS – CRESS, les membres du comité de pilotage dédié à cette étude, et les partenaires de l'Observatoire national de l'ESS - CNCRES.

L'enquête a été mise en ligne sur une période de 50 jours, du 25 février au 15 avril 2013.

Hormis la question sur le statut juridique de la structure et celle sur sa région d'implantation, les questions de l'enquête n'étaient pas obligatoires : ainsi, le nombre de réponses est variable selon les items. Dans l'analyse de celles-ci et afin d'en garantir la rigueur, le nombre de répondants est précisé pour chaque question traitée, selon le modèle suivant :

Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, enquête « EDJ 2013 »;

Base : ... réponses

Les entretiens qualitatifs

Menés par téléphone auprès d'employeurs de l'ESS, ils ont permis d'approfondir les éléments issus de l'enquête en ligne.