



Diagnostic de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisées de la filière Economie Sociale et Solidaire en Sambre Avesnois

Sommaire Diagnostic GPECT Economie Sociale et Solidaire

Partie 1 : Contexte et démarche

1.1 Présentation de la démarche : rappel de la démarche GPECT du Hainaut, objectifs de la GPECT Economie Sociale et Solidaire, partenaires, démarche de diagnostic, etc.

1.2 : Présentation et structuration du territoire : données socles (organisation territoriale, population, etc.)

Partie 2 : Etat des lieux Economie Sociale et Solidaire (source DIAG ID ACT 2012)

2.1 Définition + loi cadre (synthèse)

2.2 Cartographie : nombre de communes et EPCI par territoire, ...

2.3 Données nationales et régionales

2.3.1 Etude nationale

2.3.2 Etude sur l'Economie Sociale et Solidaire dans la Région Nord Pas de Calais parue en décembre 2013.

2.3.3 Le rapport de la CRESS portant sur « les jeunes au cœur de l'emploi dans l'ESS » paru en 2013

Partie 3 : Résultats de l'enquête auprès des structures de l'ESS en Sambre Avesnois :

3.1 Méthodologie d'enquête

3.2 Domaines et statut des structures :

3.2.1 *Statut juridique du panel*

3.2.2 *Caractéristiques économiques du panel*

3.2.3 *Répartition par origine de ressources financières*

3.3 Caractéristiques démographiques :

3.3.1 *Répartition par type de contrat, diplômes, sexe, fonctions*

- *Effectifs des établissements*
- *Niveau de formation des effectifs*
- *Typologie de contrats de la population étudiée*
- *Fonctions et métiers des effectifs de la population étudiée*
- *Liste des métiers récurrents*

3.4 La formation du personnel :

- *Besoins en formation*
- *Organismes de formation mobilisés*
- *Type de formation suivie*

3.5 La Gestion des Ressources Humaines :

- *Nombres de départs en retraite*
- *Mode de gestion de ces départs en retraite*
- *Les recrutements envisagés*

3.6 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

- *Les outils RH et GPEC*
- *Type d'accompagnement préconisé*

3.7 Projets et Stratégie des structures de l'ESS en Sambre Avesnois :

- *Conditions d'émergence d'un projet*
- *Recensement des projets en cours*
- *Propositions d'axes pour permettre de lever une partie des freins*

Partie 4 : Synthèse du plan d'actions et déclinaisons par action

Partie 1 : Contexte et démarche

1.1 Présentation de la démarche :

La **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisée du Hainaut** est une démarche partenariale et prospective qui a pour objet d'anticiper les mutations qui peuvent impacter les entreprises et le territoire. Elle se traduit par des actions territoriales visant à sécuriser les parcours professionnels et à accompagner, à moyen et long terme, les entreprises dans leurs besoins en gestion de leurs emplois et de leurs compétences.

En effet, le projet consiste à engager conjointement une démarche de GPECT interbassin à une échelle pertinente soit, celle du Hainaut en **associant les MDE des 4 territoires de Valenciennes Métropole, de la Porte du Hainaut, du Cambrésis et de la Sambre Avesnois**. La **démarche** proposée se concentre particulièrement sur **5 pôles : Bâtiment, Industrie-Mécanique, Fonction publique territoriale, l'Economie sociale et solidaire et les Services à la personne et du Sanitaire et social**.

En parfaite articulation avec l'intervention de chacune des MDE concernées, et inscrites dans les CPO (Convention Pluriannuelles d'Objectifs), qui interviendront de manière plus globale en matière de développement de l'anticipation des mutations économiques, le projet conjugué entre les 4 MDE visera à définir par pôle d'activité des orientations, à partir des diagnostics ciblés et partagés, pour écrire et réaliser les plans d'actions et mutualiser les pratiques et les outils de manière à démultiplier leur impact pour les partenaires, les entreprises et les publics des territoires couverts.

Les démarches et les actions engagées par les MDE du Hainaut ont pour ambition de contribuer à :

- Anticiper les mutations économiques, réglementaires, sociétales, démographiques, environnementales et technologiques à venir sur les territoires ;
- Comprendre l'impact au niveau local et interbassins des évolutions sur les métiers, les compétences, afin de prévoir une évolution des politiques emploi/formation ;
- Aider les acteurs économiques à prendre en compte ces évolutions et à adapter leur politique de Ressources Humaines, facteur essentiel de leur compétitivité.

Sur la base de diagnostics et d'analyses partagés par territoire et par interbassin, il s'agit de concevoir, mettre en œuvre, coordonner et évaluer des plans d'actions territoriaux par filière, avec les acteurs locaux :

- Acteurs économiques
- Service Public de l'orientation, de l'emploi et de la formation
- Acteurs du territoire

Répondant, sur le moyen et long terme, aux besoins d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques des entreprises des territoires.

La volonté des 4 territoires est également de mutualiser une méthodologie et des outils de GPECT et de capitaliser leurs expériences.

La GPECT Economie Sociale et Solidaire en Sambre Avesnois :

L'ESS se construit et se développe dans les différents territoires de la région. Pour cela, la **Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire anime des conseils locaux (COTESS). Les MDE doivent s'appuyer sur ces conseils locaux** qui ont pour objectif de **faire se rencontrer, se connaître et travailler ensemble** les techniciens et responsables des familles de l'ESS dans les territoires. Sur le Hainaut sont présents 3 conseils locaux sur les 7 de la Région : Valenciennois, Cambrésis, Sambre Avesnois. Elle permet ainsi de **construire une culture commune et une identité « économie sociale et solidaire »**. Même si des diagnostics locaux ont été élaborés en 2012 (Sambre Avesnois et Cambrai), il s'agit aujourd'hui pour le Hainaut de **capitaliser les éléments diagnostic**, et de **les affiner** pour mieux **anticiper et préparer le développement de l'emploi**.

L'ESS est confrontée à des évolutions d'ordre économique, réglementaire, technologique et socioculturel et à des phénomènes internes qui ont une incidence sur les métiers mais aussi à la professionnalisation des différents secteurs d'activité. Elle est impliquée dans les spécificités propres à ses organisations.

L'économie sociale et solidaire se doit de préparer son avenir. Notre territoire est organisé depuis 2011 sur le champ de l'ESS avec la création du **Pôle ESS**, portée par Réussir en Sambre Avesnois. Un **plan d'action est en cours depuis 2013** pour le développement de l'ESS. C'est sur cette base que nous appuyons nos travaux Sambre Avesnois pour engager une démarche de GPECT qui n'était pas encore inscrite dans le plan d'actions en cours.

Les objectifs :

Général :

- ⇒ Accompagner le réseau des structures de l'ESS dans les mutations règlementaires et dans les opportunités de développement économique et d'emplois du secteur

Spécifiques :

- ⇒ Proposer et Mettre en place un accompagnement pour les employeurs non organisés en RH.
- ⇒ Sensibiliser et outiller les responsables des organisations de l'ESS pour anticiper et gérer les départs, les aider à mettre en place des outils de diagnostics et de gestion des âges.
- ⇒ Renforcer et développer les compétences des acteurs de l'ESS (salariés et cadres dirigeants).
- ⇒ Rencontrer l'ensemble des structures employeuses à l'aide d'un guide d'entretien
- ⇒ Promouvoir les métiers de l'ESS en utilisant les outils d'orientation professionnelle et en assurant une présence renforcée de l'ESS au sein des forums emploi-métiers formation.

1.2 Présentation et structuration du territoire

Profil du Territoire/organisation

Superficie de 1 407,8 km², est composée de 151 communes, pour une population de 232 680 habitants (2011), soit 6% de la population régionale.

Ce qui correspond à une densité de 165,3 habitants par kilomètre carré.

Quatre intercommunalités composent le bassin Sambre Avesnois : La Communauté de Communes du Sud Avesnois, la Communauté de Communes du Cœur de l'Avesnois, la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre et la Communauté de Communes du Pays de Mormal.

La Sambre Avesnois est un territoire jeune (près de 40% de la population a moins de 30 ans), mais vieillissant (les 60 ans et plus sont en augmentation constante et représente 21% de la population).

Données sur le marché du travail

Le taux de chômage en Sambre Avesnois est de 15% au 1^{er} trimestre 2014. (-0,8 pt sur 1 an)

Nombre de demandeurs d'emploi cat. ABC au 30 Septembre 2014 = 23 874. L'évolution sur un an = + 0,9%

Nombre d'offres d'emploi en 2013 = 5 756. L'évolution sur un an = - 0,9%

Données sur l'emploi et les entreprises :

Répartition par secteurs d'activité des emplois En 2009 sur La Sambre Avesnois :

	Nbre d'emplois	Part en %
Agriculture	2 210	3,2%
Industrie	14 615	20,9%
Construction	4 490	6,4%
Commerce, transports, services divers	23 337	33,4%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	25 188	36,1%
Ensemble	69 840	100%

Nombre d'entreprises par secteur d'activité au 1er janvier 2011

	Effectifs	Part en %
Industrie	552	8 %
Construction	837	12,2%
Commerce, transport et services divers	4 342	63,1%
<i>dont commerce, réparation auto</i>	<i>1 587</i>	<i>23,1%</i>
<i>Administration publique, enseignement, santé, action sociale</i>	<i>1 146</i>	<i>16,7%</i>
Ensemble	6 877	100%

Données sur la formation :

Nombre d'organismes de formation en :

Formation initiale = 41 (hors établissements privés)

Formation en apprentissage = 14

Formation continue = 35

69,6 % de la population des 15 ans et plus a un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP (59,7% au niveau national).

Une nécessité de montée en qualification des demandeurs d'emploi

65,8 % des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation V ou Vbis et VI.

Le territoire compte **538 apprentis**, soit 2,7% des apprentis régionaux et **19 900 élèves** du second degré, soit 5,1% des effectifs régionaux.

2.1 Définition

Apparu dans les années 1970, le concept de l'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur des principes de solidarité et d'utilité sociale.

La **loi n°2014-856 du 31 juillet 2014** est venue donner à l'ESS le **cadre juridique qui lui manquait**, sécurisant par là-même les modalités de fonctionnement de ses acteurs mais aussi de leurs relations avec les collectivités locales. Ces dernières sont en effet des partenaires privilégiés des associations et entreprises de l'ESS, s'agissant tout particulièrement des départements dont une des principales compétences est justement de nature sociale.

Les collectivités ne manquent pas de leviers pour soutenir ou s'associer à des opérations conduites dans le cadre de cette nouvelle loi.

Principes et champ de l'économie sociale et solidaire : (loi cadre)

- ⇒ **Un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé qui remplissent des conditions cumulatives (Un **but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices, une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts, prévoyant l'information et la participation**, dont l'expression n'est **pas seulement liée à leur apport en capital ou au montant de leur contribution financière**, des associés, des salariés et des parties prenantes aux réalisations de l'entreprise, une **gestion conforme** aux principes **d'utiliser majoritairement les bénéfices à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise**, les **réserves** obligatoires constituées, impartageables, ne **peuvent pas être distribuées**....) .**
- ⇒ Elle est composée des activités de production, de transformation, de distribution, d'échange et de consommation de biens ou de services mises en œuvre (Par les personnes morales de droit privé constituées sous la forme de coopératives, de mutuelles ou d'unions relevant du code de la mutualité ou de sociétés d'assurance mutuelles relevant du code des assurances, de fondations ou d'associations régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.
- ⇒ Peuvent faire publiquement état de leur qualité d'entreprise de l'économie sociale et solidaire et bénéficier des droits qui s'y attachent les personnes morales de droit privé qui répondent aux conditions mentionnées dans l'article et qui, s'agissant des sociétés commerciales, sont immatriculées, sous réserve de la conformité de leurs statuts, au registre du commerce et des sociétés avec la mention de la qualité d'entreprise de l'économie sociale et solidaire.
- ⇒ Sont considérées comme poursuivant une utilité sociale au sens de la présente loi les entreprises dont l'objet social satisfait à titre principal à l'une au moins des trois conditions suivantes :
1° Elles ont pour objectif d'apporter, à travers leur activité, un soutien à des personnes en situation de fragilité soit du fait de leur situation économique ou sociale, soit du fait de leur situation personnelle et particulièrement de leur état de santé ou de leurs besoins en matière d'accompagnement social ou médico-social. Ces personnes peuvent être des salariés, des usagers, des clients, des membres ou des bénéficiaires de cette entreprise ;

2° Elles ont pour objectif de contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, notamment par l'éducation populaire, à la préservation et au développement du lien social ou au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale ;

3° Elles concourent au développement durable dans ses dimensions économique, sociale, environnementale et participative, à la transition énergétique ou à la solidarité internationale, sous réserve que leur activité soit liée à l'un des objectifs mentionnés aux 1° et 2°.

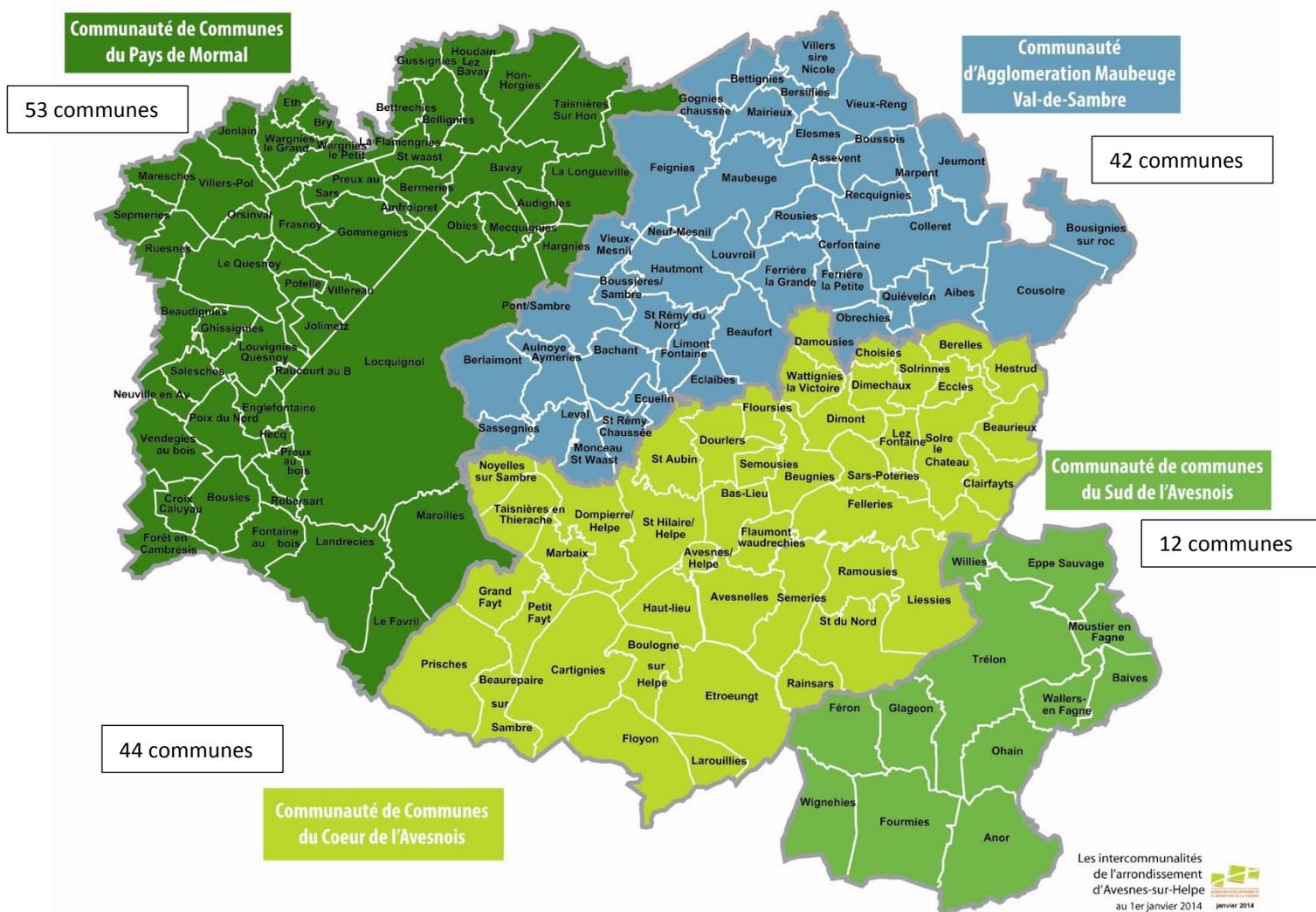
L'accès des ESS à la commande publique

A côté des subventions et autres aides publiques, il s'agit ici du deuxième levier pouvant être utilisé par les collectivités locales pour soutenir l'ESS.

Sur ce point, la loi du 31 juillet est particulièrement incitative dès lors qu'elle oblige les collectivités publiques, au-delà d'un montant d'achat annuel fixé par décret, d'adopter un schéma de promotion des achats publics socialement responsables et de le publier. Les collectivités locales vont donc devoir élaborer une véritable stratégie dans ce domaine bien spécifique de l'achat public, certains départements comme celui du Pas-de-Calais étant déjà bien avancés en la matière et pouvant servir de référence pour les autres.

Le code des marchés publics offre en tout cas plusieurs outils afin de mener à bien une telle stratégie : les critères de sélection des offres (article 53-1) qui peuvent notamment porter sur « *les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté* », un tel critère devant être défini avec précision et lié à l'objet du marché en cause ; les conditions d'exécution du marché (article 14), qui peuvent prévoir des clauses à objet social pour promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion en imposant, par exemple, au titulaire du marché d'affecter un quota d'heures travaillées à des bénéficiaires du RSA ou d'employer un nombre défini de chômeurs ou de personnes handicapées ; le droit de préférence (article 53-4) qui permet d'attribuer, à égalité de prix ou équivalence d'offre, un marché à une SCOP, un artisan ou encore à un groupement de producteurs agricoles ; les marchés réservés (article 15) qui permettent aux collectivités publiques de réserver des marchés à des entreprises employant en majorité des travailleurs handicapés.

2.2. Cartographie : 4 EPCI en Sambre Avesnois, 151 communes et 232 680 habitants



2.3. Données nationales et régionales

2.3.1 Données nationales (Atlas commenté de l'ESS 2014 – CNCRS)

En 2011 l'Economie Sociale et Solidaire compte 166 442 entreprises, 222 869 établissements employeurs, et un effectif salarié au 31 Décembre de 2,3 millions d'emplois.

Tableau 1. [France, 2011]

ENTREPRISES ET EMPLOI : VOLUMES ET TAUX DE CROISSANCE

Profil	Organisations et entreprises		Établissements		Effectifs au 31/12		ETP	
	Volume	Croissance*	Volume	Croissance*	Volume	Croissance*	Volume	Croissance*
• ESS	166 442	+ 0,8 %	222 869	+ 1,2 %	2 327 175	+ 1,0 %	1 965 767	+ 1,4 %
• Privé hors ESS	1 642 464	- 0,2 %	1 947 129	- 0,1 %	14 505 299	- 0,5 %	12 993 722	- 0,8 %
• Public	75 237	- 0,6 %	175 289	- 1,0 %	5 789 619	- 0,1 %	5 300 719	+ 0,7 %
Total	1 884 143	- 0,1 %	2 345 287	- 0,03 %	22 622 093	- 0,3 %	20 260 208	- 0,2 %

Source : Observatoire national de l'ESS – CNCRS, d'après INSEE CLAP 2008-2011.

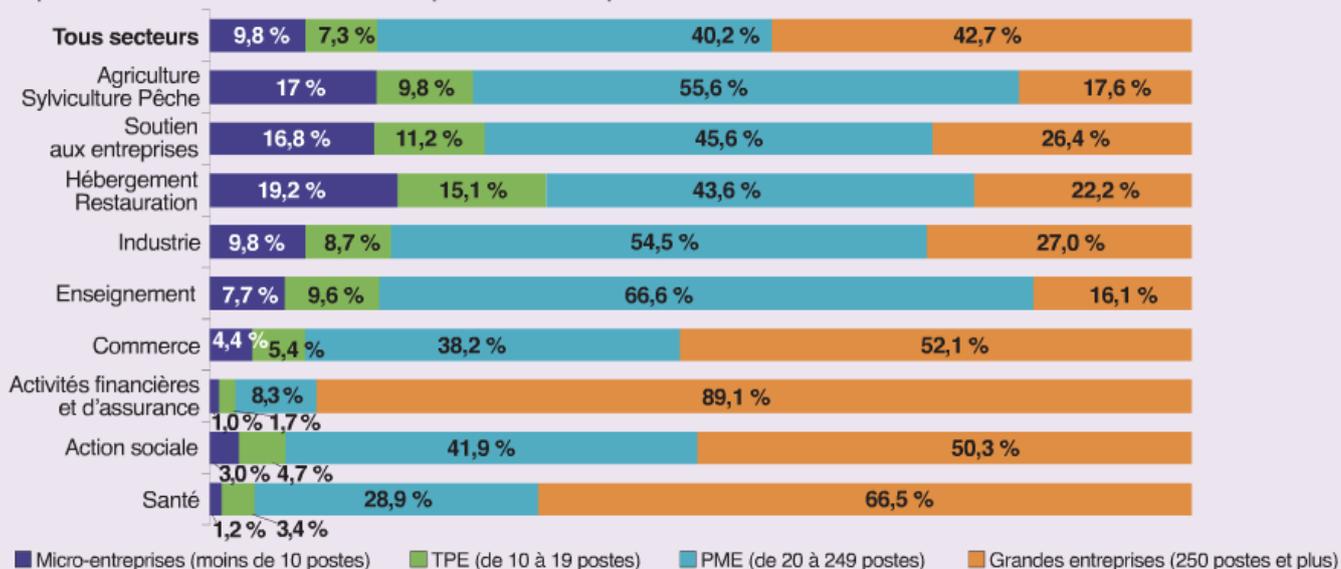
* Taux de croissance annuel moyen entre 2008 et 2011, agriculture, sylviculture et pêche incluses.

Ainsi l'ESS représente 8,8 % des entreprises employeuses, 9,5% des établissements, et 10,3% du total de l'emploi salarié public et privé en France.

Quel que soit le secteur d'activité, on note en 2011 que les PME et les grandes entreprises de l'économie sociale et solidaire concentrent plus de 65% des emplois dans l'ESS.

FIGURE 12.

Répartition des effectifs salariés de l'ess par taille d'entreprise selon les domaines d'activité

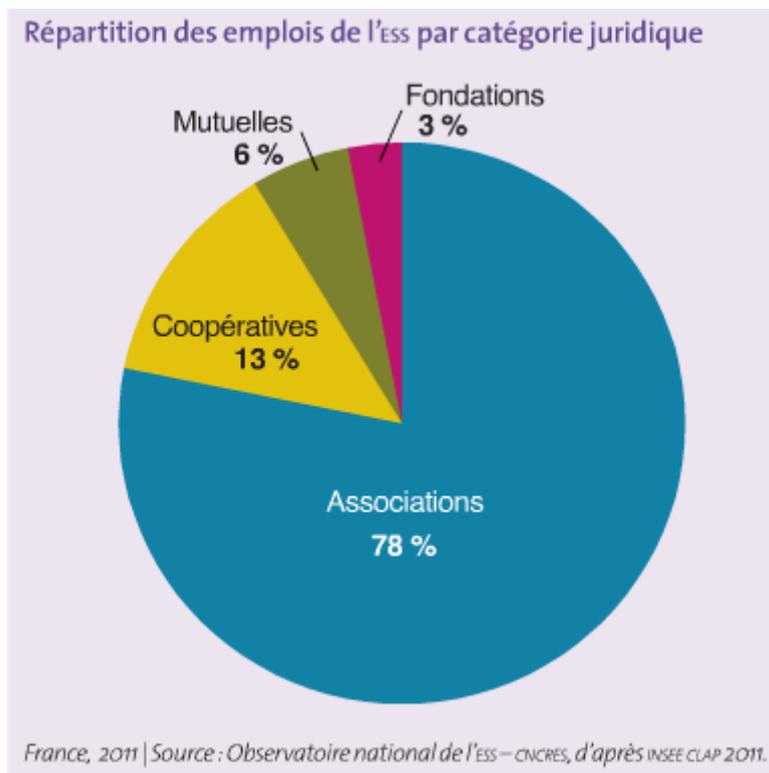


France, 2011 | Source : Observatoire national de l'ess - CNCREs, d'après INSEE DADS 2011.

→ Lire : dans l'hébergement et restauration, 19,2 % des emplois relèvent d'entreprises de l'ess de moins de 10 postes.

VOLUMES ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Indicateur	ESS	Hors ESS
• Nombre d'emplois en 2008	2 259 656	20 539 440
• Nombre d'emplois en 2011	2 327 175	20 294 918
• Taux de croissance global entre 2008 et 2011	+ 3 %	- 1,2 %
• Taux de croissance annuel moyen entre 2008 et 2011	+ 1 %	- 0,4 %



Le poids de l'ESS est particulièrement important dans ces 4 secteurs d'activité :

⇒ L'Action Sociale (62 % du total de l'activité en France)

⇒ Les Sports et Loisirs (55%)

⇒ Les activités financières et d'assurance (30%)

⇒ Les Arts et Spectacles (27,2%)

2.3.2 Données Régionales :

L'Economie Sociale et Solidaire est légèrement plus présente en Région Nord-Pas-De-Calais qu'en France.

9,7% des établissements employeurs du territoire appartiennent au champ de l'ESS. La part des établissements employeurs de l'ESS dans le tissu économique de la Région Nord-Pas de Calais est proche de celle de France.

11,4% des postes de travail du territoire appartiennent au champ de l'ESS. La part des postes de travail de l'ESS dans le tissu économique de la Région Nord-Pas de Calais est légèrement supérieure à celle de France

9,4% de la masse salariale du territoire appartient au champ de l'ESS. La part de la masse salariale de l'ESS dans la Région Nord-Pas de Calais est supérieure à celle de France

Les plus grands établissements : 1000 à 1999 salariés

Institut Catholique de Lille _ Centre hospitalier Saint Philibert _ Lille

Institut Catholique de Lille _ Centre hospitalier Saint Vincent _ Lille

Institut Catholique de Lille _ Enseignement Supérieur_ Lille

Fondation Hopale _ Ets Hopale centre Calot Helio _ Berck

Les établissements et les postes de travail de l'économie sociale et solidaire par famille en 2011 à l'échelle de la Région Nord-Pas de Calais

	Etablissements employeurs		Postes de travail	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Total Economie	110 729	100,0	1 313 921	100,0
Total ESS	10 745	9,7	149 270	11,4
Associations	9 078	84,5	128 603	86,1
Coopératives	1 255	11,7	12 231	8,2
Mutuelles	361	3,3	4 321	2,9
Fondations	51	0,5	4 115	2,8

Source : Observatoire régional de l'ESS- CRESS Nord-Pas de Calais d'après INSEE CALP/DADS 2011

Sans surprise, l'ESS en Région Nord-Pas de Calais est marquée par une prépondérance du tissu associatif : **Les associations** représentent plus de **84,5% des établissements** employeurs de l'ESS et comptent en leur sein plus de **86,1% des emplois** de l'ESS.

Par ailleurs, le poids de l'emploi **associatif est plus important qu'en France** :

Les postes associatifs représentent 86,1% des postes de l'ESS en Région.

A contrario, **la part des postes coopératifs et mutualistes en Région Nord-Pas de Calais** est, quant à elle, **moins importante qu'au niveau national** :

Les parts des postes coopératifs et mutualistes au sein de l'ESS sont respectivement de 8,2% et de 2,9% en Région Nord-Pas de Calais.

Répartition des établissements employeurs de l'ESS en Région Nord-Pas de Calais par tranche d'effectifs au 31 décembre 2011

	Part dans l'E.S.S.
	Unité : %
Micro-entreprises : moins de 10 salariés	65,5
Petites entreprises et TPE : de 10 à 49 salariés	26,3
Moyennes et grandes entreprises : 50 salariés et plus	8,2

Source : Observatoire régional de l'ESS- CRESS Nord-Pas de Calais d'après INSEE CALP/DADS 2011

65,5% des établissements de l'ESS comptabilisent moins de 10 salariés.

8,2% des établissements de l'ESS disposent de plus de 50 salariés.

Répartition des postes de travail de l'économie sociale et solidaire en Région Nord-Pas de Calais par secteur d'activité économique au 31 décembre 2011

	Région Nord-Pas de Calais		France
	Nombre	Part	Part
Agriculture, Sylviculture et pêche	394	0,3	0,5
Industrie alimentaire	1 120	0,8	1,1
Autres industrie + construction	1 886	1,3	1,1
Commerce	1 245	0,8	2,6
Hébergement et Restauration	777	0,5	1,2
Activités financières et d'Assurance	10 603	7,1	11,0
Information et Communication	332	0,2	0,4
Soutien aux entreprises	7 427	5,0	5,4
Enseignement	28 340	19,0	14,8
Santé humaine	12 677	8,5	7,5
Action Sociale	67 732	45,4	39,1
Aide à domicile	13 100	19,3	19,0
Aide par le travail	12 448	18,4	16,6
Accueil de jeunes enfants	1 147	1,7	3,8
Action sociale non classées ailleurs	12 094	17,9	15,2
Hébergement médico social et social	25 606	37,8	40,4
Arts et spectacles	1 868	1,3	1,5
Sport et loisir	s	-	3,3
Activités diverses	1 230	0,8	0,5
Non classés	s	s	9,7
Total	149 270	100,0	100,0

Note de lecture : dans le territoire observé, 45,4% des postes de travail salariés de l'économie sociale et solidaire sont dans le secteur d'activité de l'action sociale.

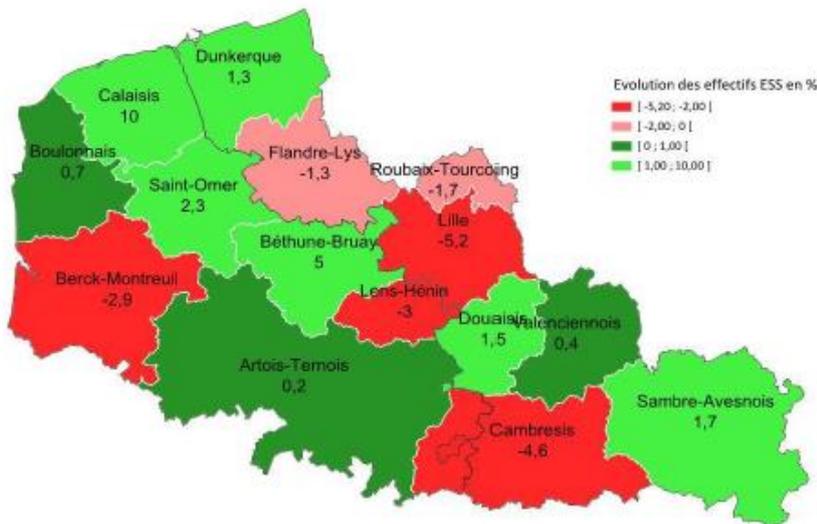
Source : Observatoire régional de l'ESS- CRESS Nord-Pas de Calais d'après INSEE CALP/DADS 2011

Services divers : Transports et entreposage + réparation d'automobiles et de motos + information et communication + activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien + autres activités de services

L'« **Action Sociale** » regroupe **45,4 % des postes de travail de l'ESS** en Région Nord-Pas de Calais. Ce taux est très supérieur à celui de France.

L'« **Enseignement** » regroupe **19,0% des postes de l'ESS** en Région Nord-Pas de Calais : un taux nettement supérieur à celui de France.

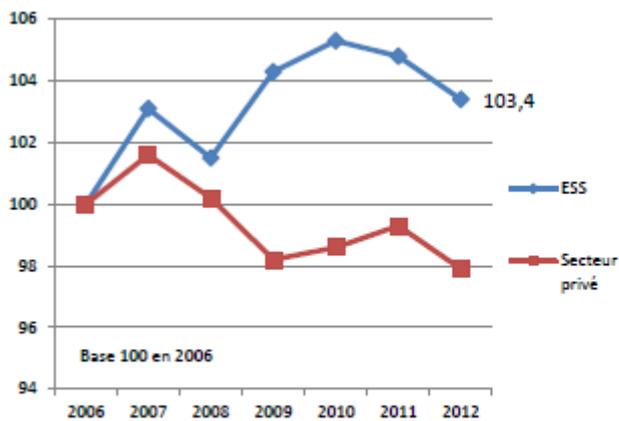
Evolution des effectifs salariés moyens annuel 2011-2012 par zone d'emploi.



☛ Calais et Béthune-Bruay 2 zones d'emplois dynamiques en matière de création d'emplois dans l'ESS sur la période 2011-2012

Source : Observatoire régional de l'ESS – CRESS Nord-Pas de Calais d'après Urssaf_Accoss

Evolution du nombre de salariés en 2006 et 2012 en Région Nord-Pas-de-Calais



En Région Nord-Pas de Calais, l'évolution du nombre de salariés de l'ESS se maintient à des taux supérieurs à ceux du secteur privé. Le taux de croissance annuel moyen pour l'ESS est de 0,6%/an sur la période 2006 -2012.

Source : Observatoire régional de l'ESS – CRESS Nord-Pas de Calais d'après Urssaf_Accoss

Les évolutions conjoncturelles des effectifs de l'ESS diffèrent d'un secteur d'activité à un autre.

Le secteur « **Activités pour la santé humaine** » a subi une régression importante de ses emplois. En recul de 25,6% sur la période 2011-2012, l'effectif du secteur s'est contracté en moyenne de 3,2% par an sur la période 2006- 2012.

Le secteur « **Action sociale et hébergement médico-social** », principal employeur de l'ESS, voit une progression de 1,4% de ses effectifs sur la période 2011-2012. Le taux annuel d'évolution des effectifs du secteur est de + 1,7% sur la période 2006-2012.

Le secteur de l'« Education », second employeur de l'ESS voit également son effectif progresser très légèrement. Sur la période 2011-2012, les effectifs du secteur ont en effet progressé de 0,7%. Toutefois, sur la période 2006-2012 on remarque une régression mesurée de l'ordre de 0,1% en moyenne annuellement.

Le secteur « Transports et entreposage » connaît une progression extraordinaire sur la période 2011-2012. Les effectifs du secteur ont augmenté de 387,7%, soit un total multiplié par presque 4.

2.3.3 Le rapport de la CRESS portant sur « les jeunes au cœur de l'emploi dans l'ESS »

En 2010, **30 139 jeunes travaillent dans l'ESS en Région Nord-Pas de Calais**.

Cela représente **10,0%** de l'ensemble **des jeunes salariés en région**.

L'ESS en **Région Nord-Pas de Calais** emploie **30 139 jeunes**. A l'échelle nationale, les jeunes salariés de l'ESS de la Région représentent **6,9% des jeunes salariés de l'ESS en France** (435 490 jeunes salariés dans l'ESS en France).

En région, **50,2%** des **jeunes salariés de l'ESS** travaillent dans le secteur de l'« **action sociale** ». L'autre moitié des jeunes exerçant dans l'ESS le font dans une multitude de secteurs d'activité. Derrière l'« action sociale », les secteurs réunissant nombre de jeunes salariés de l'ESS sont l'« enseignement », la « santé humaine », le « soutien aux entreprises » ou les « activités financières et d'assurances ».

Répartition des jeunes salariés de l'ESS par secteur d'activité

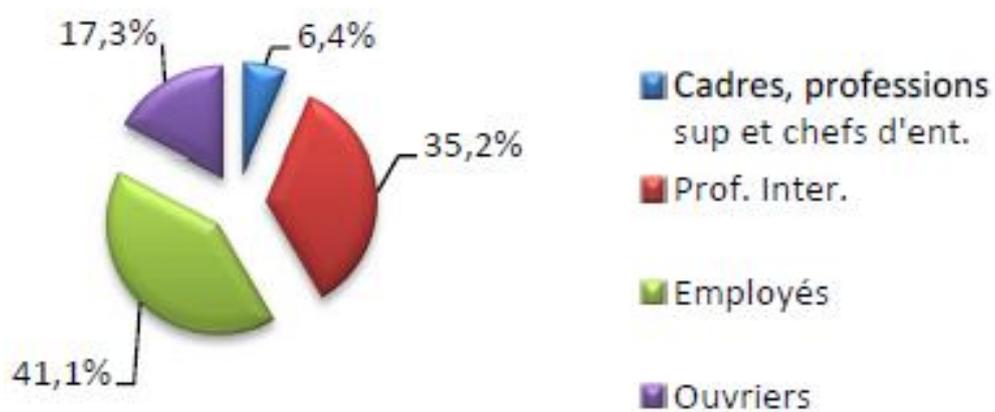
Secteur d'activité	%
Agriculture Sylviculture Pêche	0,2
Industries + Construction	2,6
Commerce	0,8
Hébergement et restauration	0,7
Activités financières et d'assurances	6,2
Soutien aux entreprises	9,9
Enseignement	12,2
Santé Humaine	10,0
Action Sociale	50,2
Arts, spectacles	1,8
Sport et loisirs	4,3
Services divers	1,1

72,9% des jeunes travaillant dans l'Action Sociale le font dans une structure de l'ESS

84,8% des jeunes salariés de l'ESS exercent dans une association.

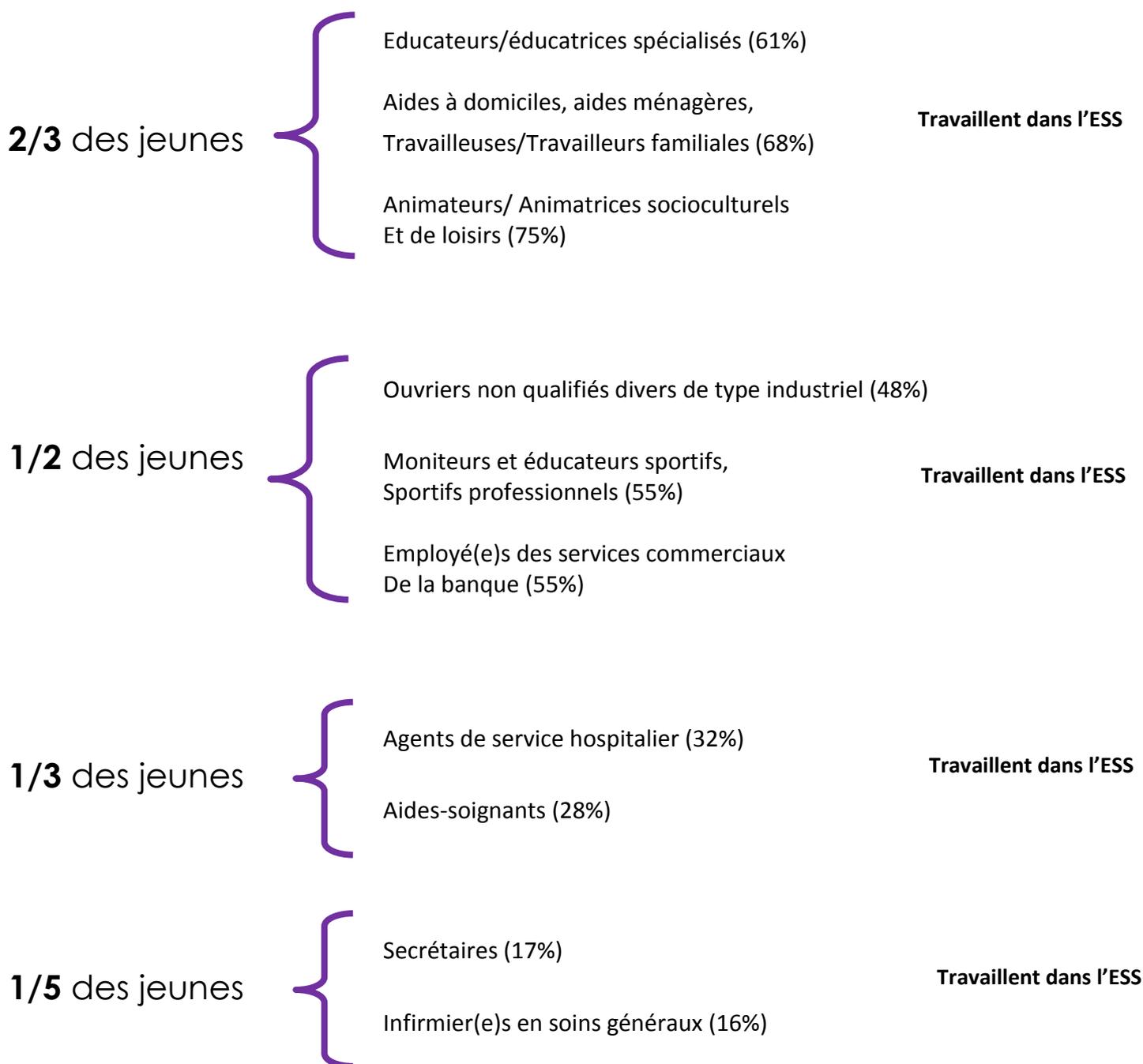
Source : Observatoire régional de l'ESS – CRESS Nord-Pas de Calais d'après INSEE CLAP/DADS 2010

Les jeunes salariés de l'ESS par catégorie socioprofessionnelle



Seuls 6,4% des jeunes salariés de l'ESS sont cadres, la majorité des jeunes ont le statut « employés ».

Quels sont les métiers fréquemment exercés dans l'ESS ?



Sans surprise, les métiers de l'Action Sociale amènent beaucoup de jeunes à travailler dans l'ESS.

Les 10 métiers les plus couramment exercés :

	Région Nord-Pas de Calais
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	2 321
Animateurs socioculturels et de loisirs	1 640
Aides-soignants	1 630
Educateurs spécialisés	1 379
Agents de service hospitaliers	1 308
Infirmiers en soins généraux	1 170
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	1 009
Secrétaires	976
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	972
Employés des services commerciaux de la banque	936

En Région Nord-Pas de Calais, 2 321 jeunes salariés de l'ESS exerce la profession de « Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ». Ce métier est le plus exercé par les jeunes salariés de l'ESS en Région.

2.3.4 Diagnostic du cabinet ID ACT réalisé en mai 2012 dans le cadre du PLDE Sambre Avesnois

Les établissements employeurs de l'ESS sur le territoire

(Définition CRESS, données Manageo® 2011 - *Hors élargissement du fichier à des structures hors périmètre CRESS*).

Tranche de salariés	Nombre d'établissements
1 ou 2 salariés	160
3 à 5 salariés	92
6 à 9 salariés	51
10 à 19 salariés	51
20 à 49 salariés	44
50 à 99 salariés	14
100 à 199 salariés	3
250 à 499 salariés	5
Non connu	29
Total Etablissements ESS Sambre-Avesnois	449

- › **9,9% des établissements employeurs du territoire** (4 520 établissements employeurs sur l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe – données INSEE 2010)
- › Cet aperçu ne tient pas compte des établissements hors cadre CRESS
- › La part des emplois est plus élevée que 9,9% dans la mesure où l'ESS compte sur le territoire plusieurs gros employeurs.
- › En 2009, les 6092 postes de travail de l'ESS (données INSEE-CLAP) représentaient **14,9% des emplois salariés en Sambre-Avesnois** (40 817 emplois – données Unistatis).

Partie 3 : Résultats de l'enquête auprès des structures de l'ESS en Sambre Avesnois :

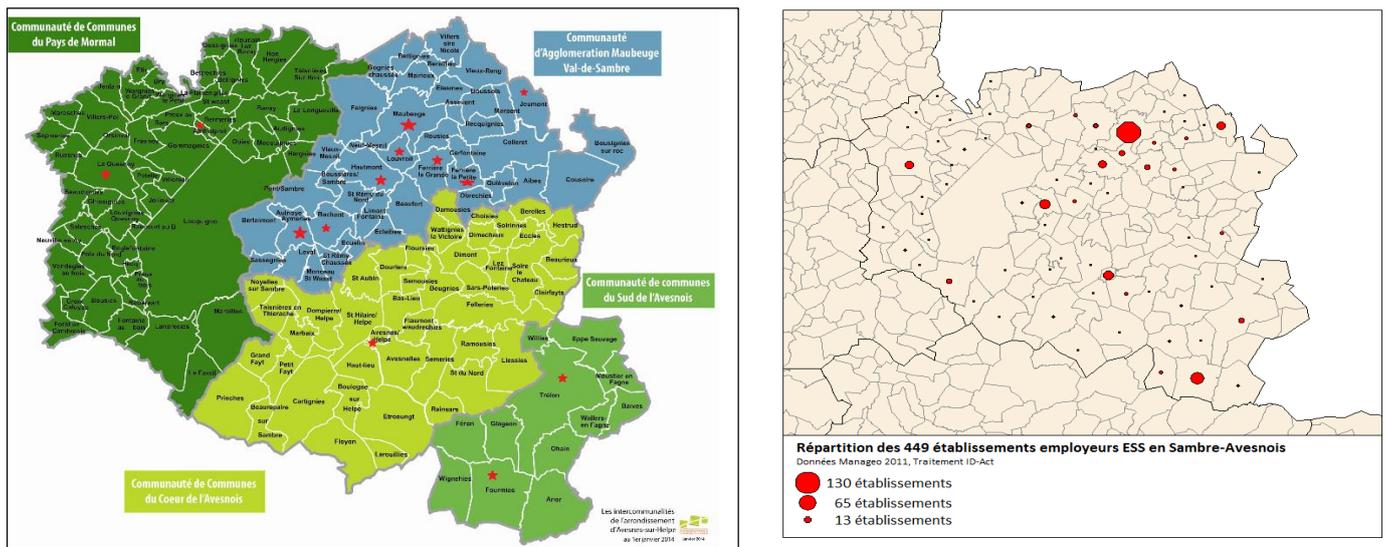
3.1 Méthodologie d'enquête

→ Le calendrier :

La mise en place de la prospection des organismes a été réalisée en début du 2^{ème} trimestre de l'année pour Réussir en Sambre Avesnois, chef de file, pour le volet Economie Sociale et Solidaire. Le questionnaire a été réalisé au 1^{er} trimestre de l'année.

→ Le fichier des organismes à contacter

Nous nous sommes basés sur la liste des structures de l'ESS en Sambre Avesnois que le cabinet ID ACT nous a communiquée. Ce cabinet avait eu en charge en 2012 de réaliser un diagnostic territorial des structures de l'ESS en Sambre Avesnois dans le cadre du PLDE. Ce fichier source (selon définition de la CRESS données 2011 Manageo) recense plus de 449 établissements sur le territoire. Au-delà des contraintes de temps, un panel constitutif a été réalisé. Ce panel comprend l'ensemble des secteurs d'activités ESS (hors SAP et Sanitaire et Social) du territoire réparti de sorte que l'ensemble du périmètre d'intervention (bassin d'emploi) de Réussir en Sambre Avesnois (à savoir Arrondissement d'Avesnes sur Helpe) soit intégré dans ce diagnostic (confère cartographie ci-dessous).



L'élaboration du panel a été faite conformément à la répartition géographique selon l'étude faite par le cabinet ID ACT en 2012.

→ Le support d'entretien

L'enquête a été menée uniquement sur le territoire de la Sambre Avesnois sur la base d'un guide d'entretien spécifique à la filière Economie Sociale et Solidaire. Les services à la personne et le sanitaire et social ont été étudiés par une autre collègue.

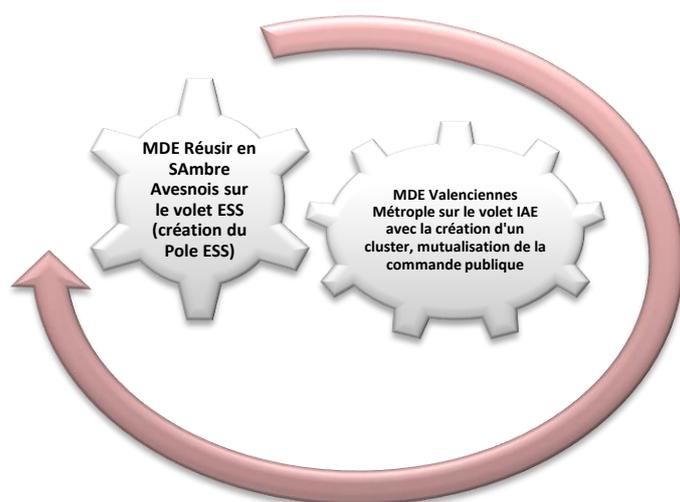
La méthodologie majoritairement utilisée a été de contacter les organismes par téléphone pour la prise de rdv, d'envoyer préalablement à l'entretien le support, de compléter le questionnaire au cours d'un rdv en face à face et/ou de le récupérer a posteriori dûment rempli.

Certains ont pu envoyer directement le questionnaire par mailing pour gagner du temps.

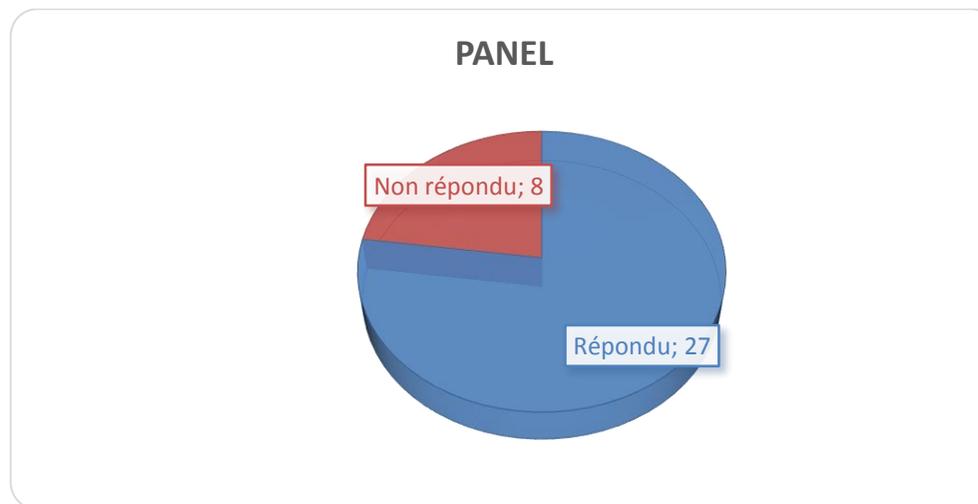
→ Les données et l'analyse

Les questionnaires ont été saisis sous Google Drive. Une 1ère réunion partenariale réunissant l'ensemble des têtes de réseaux de l'ESS, les partenaires institutionnels (DIRECCTE, Pole Emploi), la MDE Valenciennes Métropole sur le volet IAE, s'est réunie le 24 septembre dernier. Cette rencontre avait pour objectifs de partager et de valider la démarche GPECT afin que l'ensemble des participants s'en empare. Elle a permis également de partager sur un pré-diagnostic et pistes d'enjeux à mettre en exergue. Une 2ème rencontre aura lieu le 2 décembre 2014 afin de présenter le diagnostic, les propositions d'enjeux et de plan d'actions. Elle aura pour but de valider la démarche et de faire en sorte que le plan d'actions puisse être au plus près de la réalité.

En parallèle, nous nous sommes rencontrés entre chargée de projet MDE afin de partager nos méthodes et procédures :



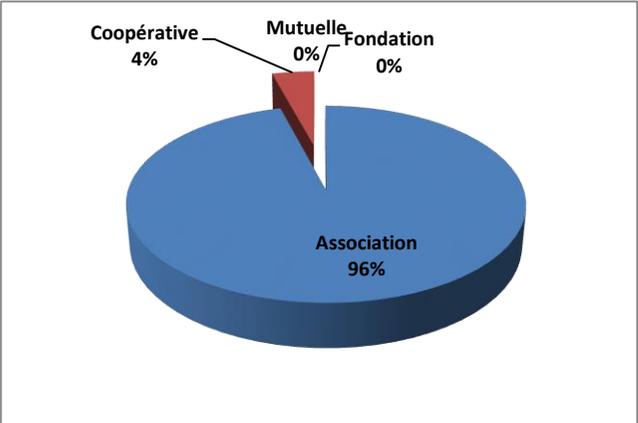
3.2 Domaines et statut des structures interrogées :



2 structures sur 5 ont été créées avant 1995

1 structure sur 5 a été créée sur ces 10 dernières années

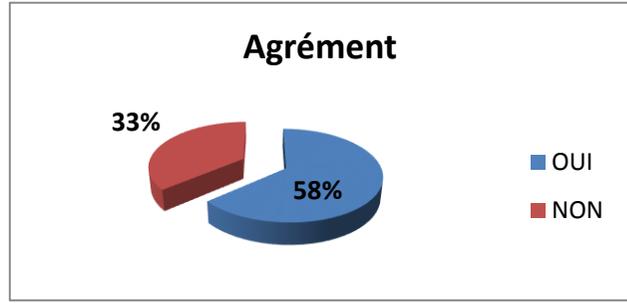
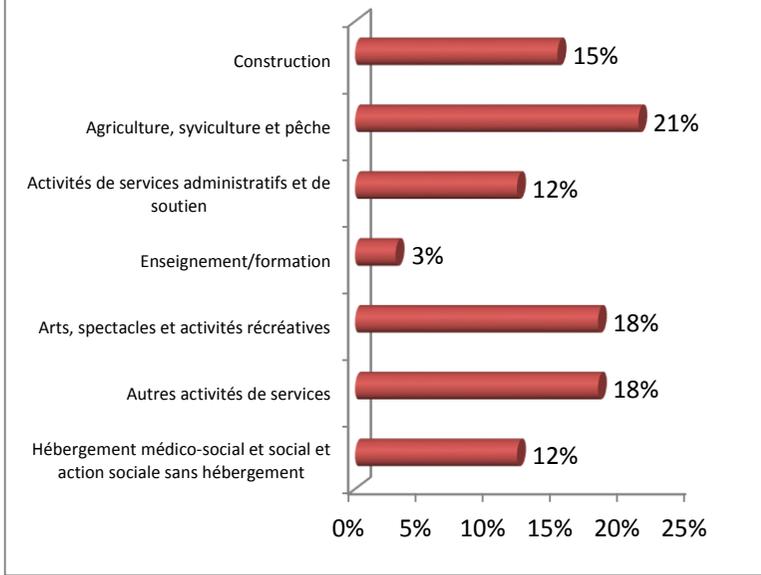
3.2.1. Statut juridique du panel :

Analyses	Constats – Enjeux	Préconisations/Propositions d’actions	Actions repérées pouvant y répondre
 <p>A 3D pie chart illustrating the legal status of the panel. The chart is divided into four segments: Association (96%, blue), Coopérative (4%, light blue), Mutuelle (0%, red), and Fondation (0%, white). The segments are labeled with their respective percentages and legal forms.</p>	<p>Rappel, en Sambre Avesnois, la part des établissements ESS sous format associatif est de 71%. Le panel interrogé fait ressortir un taux de 96% d’associations. Sur le territoire, il n’y a pas de Fondation. Par contre, les mutuelles n’ont pas été associées volontairement pour ne pas biaiser l’analyse (structuration des RH existantes du fait de grand groupes).</p> <p><i>Le choix du panel s’est construit sur l’ensemble des secteurs d’activité et sur la couverture géographique.</i></p> <p>Constats : le secteur associatif couvre l’ensemble des activités de l’ESS en Sambre Avesnois DONC une forte prédominance du statut associatif. Néanmoins, une grand part de ces associations évoque la volonté d’évoluer en coopérative mais elles expriment ne pas être</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Information/Rappel aux structures de l’ESS sur les statuts coopératifs. - ½ journée d’information (aux structures en place mais aussi au porteur de projet). 	<p>⇒ « Info lettre » mensuel (du Pôle ESS) et le site internet du Pole ESS en Sambre Avesnois.</p> <p>⇒ EIF et BGE</p>

	<p>ouillée et émettent le besoin d'être accompagnées.</p> <p><i>2 structures s'organisent pour évoluer l'une modifiée son statut et la 2ème pour devenir un GEIQ.</i></p> <p>ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DE L'ESS DANS LEUR DEVELOPPEMENT ORGANISER L'INFORMATION POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES DE L'ESS</p>		
--	---	--	--

3.2.2. Caractéristiques économiques du panel ou par secteur d'activité :

Analyses	Constats – Enjeux
<p>Domaines d'activité des structures rencontrées :</p>	<p>La quasi-totalité des structures ont des domaines d'activités qui relèvent de l'agriculture 15%, arts, spectacles et activités récréatives 18% et construction à hauteur de 15%.</p> <p><u>Précisions :</u> Agriculture : maraîchage, emplois saisonniers (vendange, cueillette et palissage), espaces verts</p> <p>Construction : Rénovation de bâtiments.</p>

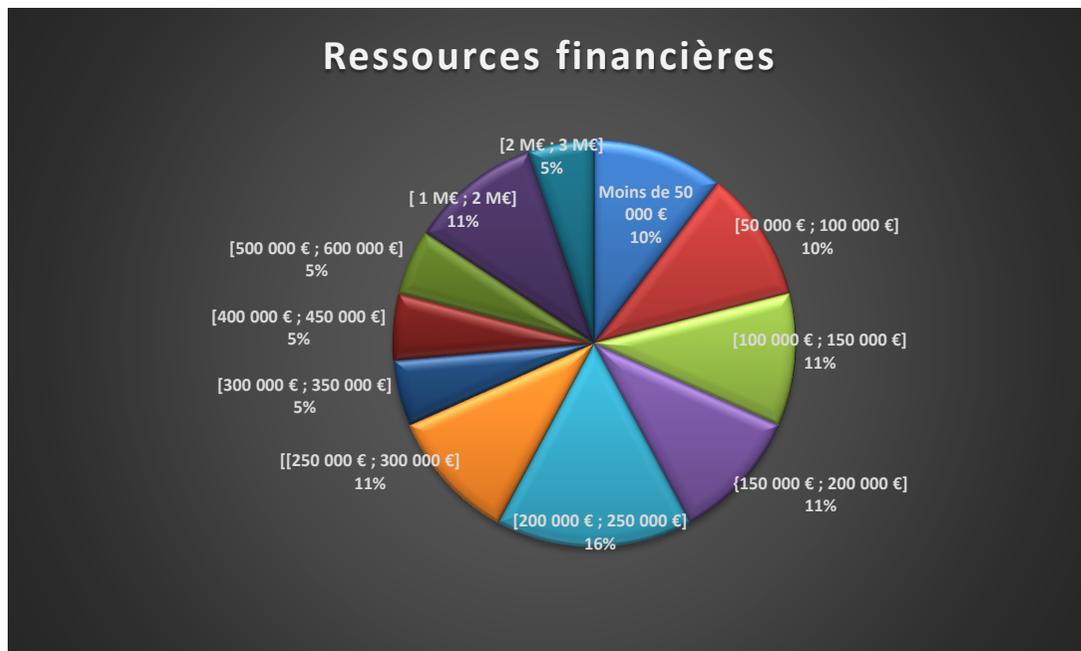


Les principaux agréments sont la DIRECCTE (pour les SIAE), Préfecture, CAF, CG, CROMS, licence de transport, aide à domicile, éducation populaire, jeunesse et sports.

3.2.3 Répartition par origine de ressources financières

Analyses

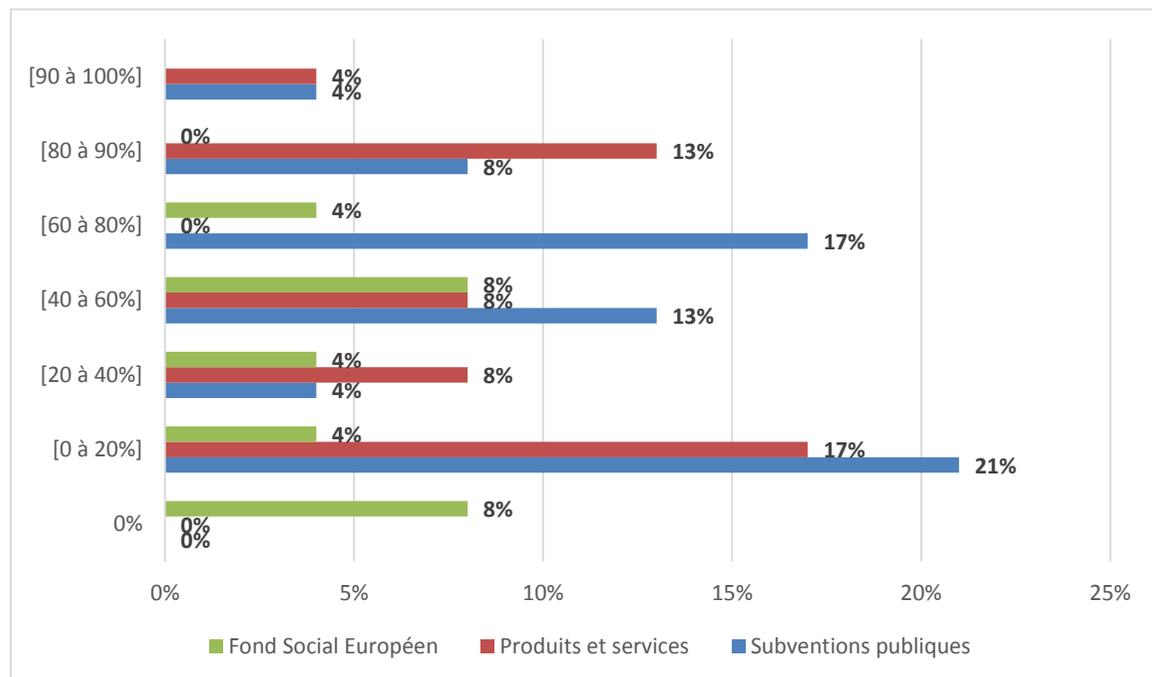
Etat des lieux des recettes dont disposent les structures :
Taux de réponse : 79%



Constats – Enjeux

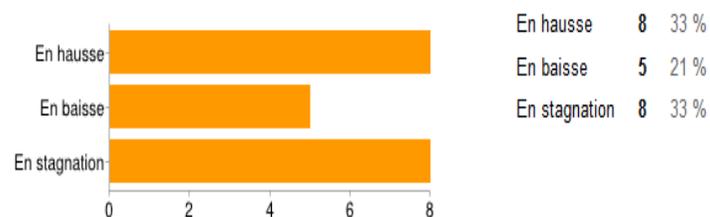
Les ressources financières des structures sont variables selon la taille de la structure. 3 structures sur 5 ont un budget inférieur à 350 000 €.
1/5 ont un chiffre d'affaires compris entre 1 M€ et 3 M€ (SIAE).

Origine des ressources financières de la population de l'étude



Evolution des fonds propres des structures sur ces 3 dernières années :

Comment diriez-vous que vos fonds propres ont évolué depuis 3 ans ?



Part Subventions publiques (Etat, CG, CR) : 62% des structures dépendent de financements publics à des degrés différents. L'ordre de répartition est :

- 21% entre 1 et 20%
- 17% entre 60 et 80 %
- 13% entre 40 et 60%
- 8% entre 80 et 90%

1 structure dépend quant à elle à près de 100%.

Part FSE : 29% soit 1/3 des structures interrogées bénéficient et sollicitent du FSE pour financer leur activité dont 8 % la part FSE dans leurs ressources financières entre 40 à 60%.

Produits et services : 45% du panel disposent de ressources de produits et services. 27% n'ont aucune ressource provenant de produits et services. Les structures de l'ESS étant majoritairement constituées par le tissu associatif. L'ensemble des activités sont pour une très large partie des prestations gratuites ou quasi gratuites.

Cotisations membres = 7 structures interrogées déclarent percevoir des cotisations membres (6 entre 0 et 1% et 1 entre 8 à 10%). Les cotisations constituent une marge insignifiante dans la part des ressources des structures.

Le Sponsoring et le Mécénat sont quasi-nuls (seuls 2 structures en bénéficiant).

Seul 3 structures disposent de fonds propres oscillant entre 0 et 20 % de leurs recettes totales.

Enjeux : ACCOMPAGNER LES STRUCTURES A ANTICIPER SUR LA BAISSSE DES FINANCEMENTS PUBLICS EN LEUR DONNANT LA POSSIBILITE DE DIVERSIFIER LEURS RESSOURCES FINANCIERES.

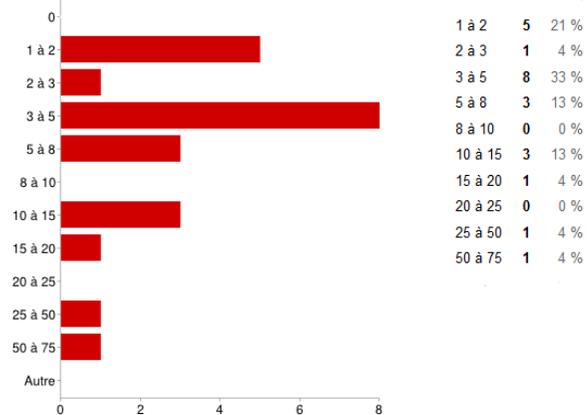
3.3 Caractéristiques démographiques :

3.3.1 Répartition par type de contrat, diplômes, sexe, fonctions...

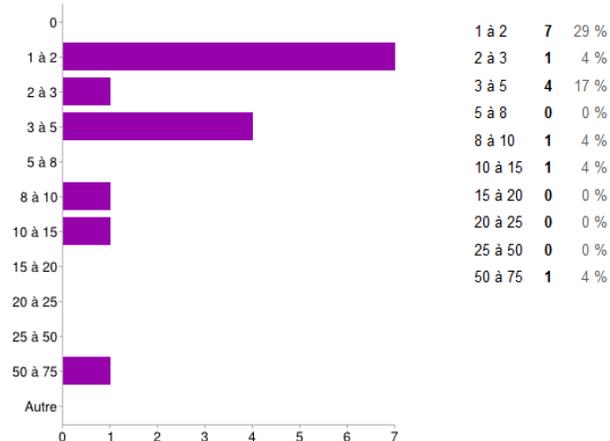
Analyses	Constats – Enjeux	Propositions d'actions	Actions repérées pouvant y répondre																																							
<p><u>Effectifs des établissements (typologie des contrats et gestion des temps partiels)</u></p> <p>Effectif de l'établissement</p> <table border="1"> <tbody> <tr><td>1 à 2</td><td>3</td><td>13 %</td></tr> <tr><td>2 à 3</td><td>1</td><td>4 %</td></tr> <tr><td>3 à 5</td><td>6</td><td>25 %</td></tr> <tr><td>5 à 8</td><td>5</td><td>21 %</td></tr> <tr><td>8 à 10</td><td>2</td><td>8 %</td></tr> <tr><td>10 à 15</td><td>1</td><td>4 %</td></tr> <tr><td>15 à 20</td><td>2</td><td>8 %</td></tr> <tr><td>20 à 25</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>25 à 50</td><td>1</td><td>4 %</td></tr> <tr><td>50 à 75</td><td>2</td><td>8 %</td></tr> <tr><td>75 à 100</td><td>1</td><td>4 %</td></tr> <tr><td>100 et +</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>Autre</td><td>1</td><td>4 %</td></tr> </tbody> </table> <p><i>La réforme de l'IAE a intégré les contrats aidés dans l'effectif des structures. Ce qui a fait gonfler leur effectif permanent.</i></p>	1 à 2	3	13 %	2 à 3	1	4 %	3 à 5	6	25 %	5 à 8	5	21 %	8 à 10	2	8 %	10 à 15	1	4 %	15 à 20	2	8 %	20 à 25	0	0 %	25 à 50	1	4 %	50 à 75	2	8 %	75 à 100	1	4 %	100 et +	0	0 %	Autre	1	4 %	<p>Sur le panel interrogé, les effectifs varient de 1 à 100 salariés. L'ensemble du panel constitue près de <u>300 salariés (y compris effectif SIAE selon la réforme).</u></p> <p>Effectif moyen concerné par l'étude dans les structures de moins de 10 salariés est d'environ 85 salariés.</p> <p><u>71 % des structures ont moins de 10 salariés</u> dont 13 % moins de 2 salariés.</p> <p>16 % ont entre 10 et 50 salariés</p> <p>3% ont entre 50 et 100 salariés</p> <p>La prédominance des structures de moins de 10 salariés.</p>	<p>ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DE MOINS DE 10 SALARIES DANS LEUR DEMARCHE RH SOIT PRES DE 280 SALARIES</p>	
1 à 2	3	13 %																																								
2 à 3	1	4 %																																								
3 à 5	6	25 %																																								
5 à 8	5	21 %																																								
8 à 10	2	8 %																																								
10 à 15	1	4 %																																								
15 à 20	2	8 %																																								
20 à 25	0	0 %																																								
25 à 50	1	4 %																																								
50 à 75	2	8 %																																								
75 à 100	1	4 %																																								
100 et +	0	0 %																																								
Autre	1	4 %																																								

Taux de réponse : 100%

Nombre d'ETP



Nombre de Temps Partiel



64% des structures de moins de 10 salariés ont des ETP. La répartition Hommes/Femmes est quasi identique pour ces structures de moins de 10 salariés.

Néanmoins, on constate que le temps partiel est prédominant dans les structures de moins de 10 salariés. En ETP, la répartition Hommes/Femmes est quasi identique.

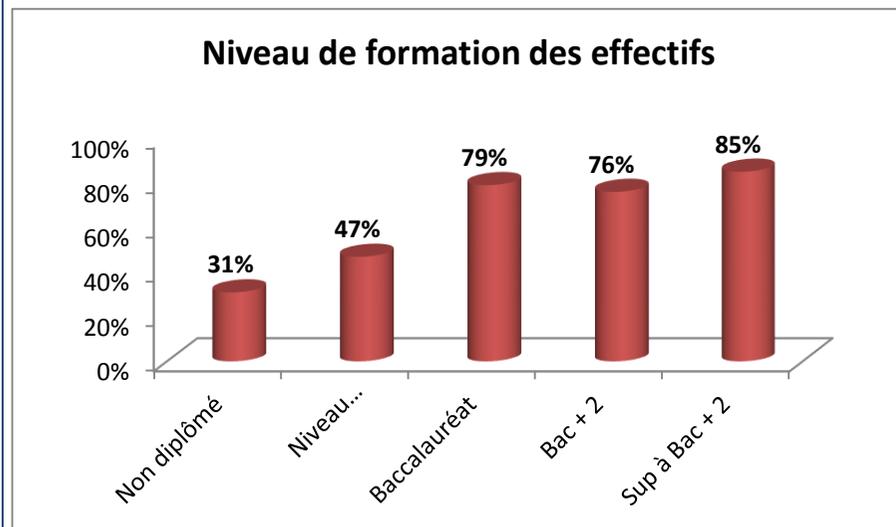
38% des effectifs du panel sont des temps partiels.

32% des temps partiels sont des Femmes. La totalité des Temps Partiels se trouvent dans les structures de moins 10 salariés.

91% des effectifs des structures ont moins de 50 ans avec une répartition égale entre la tranche 30/40 ans et 40/50 ans.

INFORMER LES STRUCTURES DANS LES INEGALITES HOMMES/FEMMES

Niveau de formation des effectifs :



31% des structures ayant répondu déclarent avoir du personnel non diplômé. Dans cette catégorie, 37% sont des hommes et 29% des femmes.

47% niveau BEP/CAP avec une répartition égale entre hommes et femmes (soit 41%).

En moyenne, 80% des structures disposent de personnel diplômé allant entre le Bac à Bac + 5.

Dans la catégorie diplôme supérieur à Bac +2, 77% sont des femmes et 63% des hommes avec une prédominance dans les structures de moins de 5 salariés.

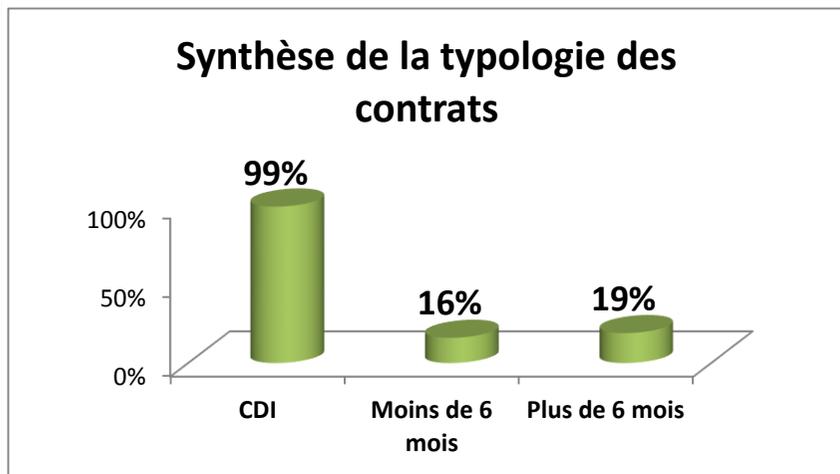
Effectif moyen concerné par l'étude dans les structures de moins de 25 salariés est d'environ 135 salariés.

Dans les structures de moins de 25 salariés, 99% sont en CDI, 16% en CDD

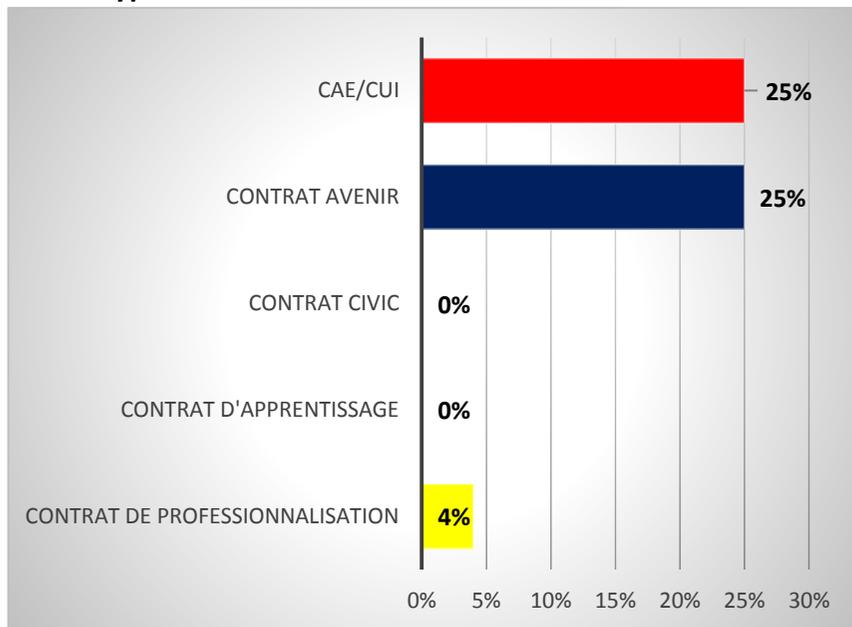
ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DANS LA MONTEE EN QUALIFICATION DES EFFECTIFS

- EIF, CRESS
- Ingénierie de formation
- Lien avec les OPCA
- Mesurer les résultats via la consommation de l'enveloppe formation.

Typologie de contrats de la population étudiée :



Autres types de contrats



de moins de 6 mois (activités culturelles et récréatives) et 19% en CDD de + 6 mois.

Parmi le panel interrogé, les contrats aidés les plus utilisés sont les contrats d'avenir et les CUI/CAE. Aucune structure n'a de contrat d'apprentissage, de professionnalisation et de contrat CIVIC.

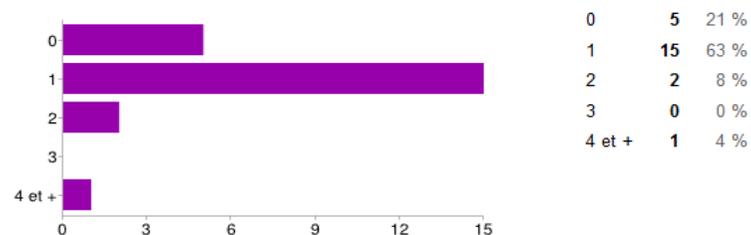
Par ailleurs, Seul 17% déclare avoir des travailleurs handicapés (soit 4 structures sur 24).

ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DE L'ESS DANS LEUR DEVELOPPEMENT ORGANISER L'INFORMATION SUR LES CONTRATS AIDES POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES DE L'ESS

Combien de structures disposent au sein de leur organigramme des fonctions d'encadrement, de direction, administratives et de ressources humaines :

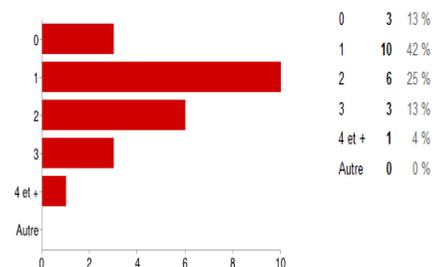
Fonctions et métiers des effectifs de la population étudiée :

Combien de personnes dans l'encadrement et la Direction

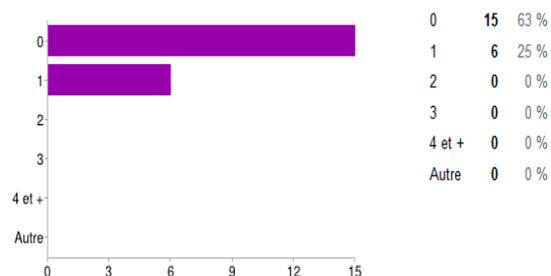


(les encadrants techniques dans les SIAE sont inclus dans la fonction d'encadrement)

Combien de personnes occupent des fonctions administratives (gestion, comptabilité, gestion du courrier, accueil physique et téléphonique...)



Combien de personnes occupent des fonctions RH (formation, évolution de carrières, professionnalisation...)



La fonction d'encadrement et de direction dans les structures interrogées est bien présente ainsi que les fonctions administratives. Par contre, la fonction RH est pratiquement inexistante hormis dans les structures de plus de 25 salariés.

Dans la fonction d'encadrement, on constate que 29% sont des femmes et 44% des hommes.

Dans la fonction administrative, 12% sont des hommes et 76% des femmes.

Dans la fonction RH, 4% sont des hommes et 25% des femmes.

Constat :

Plus de 135 personnes ne bénéficient pas d'accompagnement et de gestion des ressources humaines.

ACCOMPAGNER/SENSIBILISER LES STRUCTURES DE L'ESS DANS LA GESTION DE LEURS RESSOURCES HUMAINES

Liste des métiers par ordre de récurrence par rapport au panel ciblé :

Ordre de récurrence	Liste des métiers
1	Educateur spécialisée
2	Bâtiments et travaux publics Accompagnement socioprofessionnelle Accompagnement au porteur de projet Secrétariat/administratif/gestion Chargé de projet de développement
3	Encadrant technique Espaces verts Animateur culturel Animateur centre de loisirs Maraîchage
4	Formateur pour adultes Mécanicien Chauffeur Intervenant du spectacle Coordinateur culturel Régisseur du spectacle Animateur scientifique Valorisation des déchets Santé et prévention Moniteur auto-école

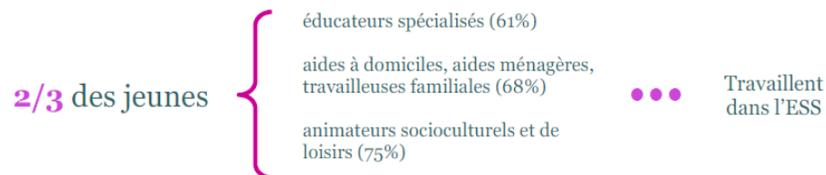
Les structures ont ressenti une difficulté à définir les métiers dans leur sein.

METTRE EN PLACE UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LES METIERS AVEC LES PARTENAIRES DE L'ESS ET POLE EMPLOI POUR METTRE EN CORRELATION LES OFFRES D'EMPLOI DU TERRITOIRE AVEC LES METIERS DE L'ESS
 → Mettre en place un Observatoire des métiers avec le CRESS/UDESS/Pole Emploi pour mettre en adéquation l'offre et la demande.
 → Création d'un cluster territorial sur cette thématique.

- Cartographier les emplois de l'ESS (correspondance entre appellation métiers et offres disponibles)
- Répertoire des métiers à créer en lien avec la CRESS et Pole Emploi

Quels sont les métiers fréquemment exercés dans l'ESS ?

Les jeunes salariés (moins de 30 ans) sont nombreux à exercer certains métiers dans l'ESS :



1Source CRESS NPC - Etude 2013 Les jeunes au cœur de l'emploi dans l'ESS

La cartographie des métiers de l'ESS vient se juxtaposer au présent diagnostic sur les métiers.

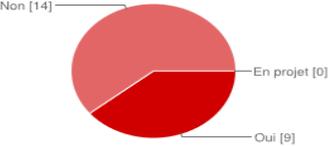
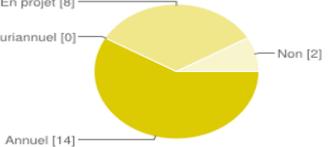
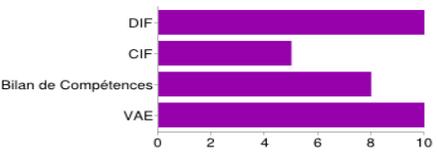
En 2013, Pole Emploi a enregistré 518 offres d'emploi avec une classification des 3 premiers métiers :

Aide agricole de production fruitière ou viticole : 149

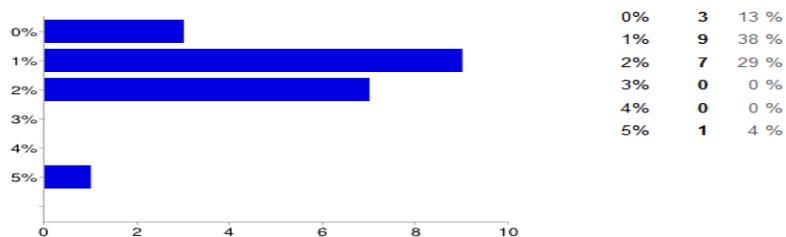
Préparation du gros œuvre et des TP : 51

Personnel polyvalent en restauration : 34

3.4 La Formation du Personnel

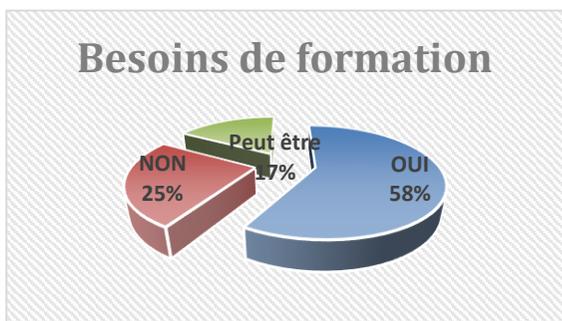
Analyses	Constats – Enjeux	Préconisations/Propositions d'actions	Actions repérées pouvant y répondre																																										
<p>Votre association possède-t-elle un service spécifique pour la gestion des ressources humaines ?</p>  <table border="1" data-bbox="645 292 824 363"> <tr><td>Oui</td><td>9</td><td>38 %</td></tr> <tr><td>Non</td><td>14</td><td>58 %</td></tr> <tr><td>En projet</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> </table> <p>Avez-vous mis en place un plan de formation ?</p>  <table border="1" data-bbox="645 518 840 614"> <tr><td>Annuel</td><td>14</td><td>58 %</td></tr> <tr><td>Pluriannuel</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> <tr><td>En projet</td><td>8</td><td>33 %</td></tr> <tr><td>Non</td><td>2</td><td>8 %</td></tr> </table> <p>Avez-vous recensé les principaux besoins de formation indispensables au développement de futures prestations, établissements et services ?</p>  <table border="1" data-bbox="645 766 824 837"> <tr><td>Oui</td><td>14</td><td>58 %</td></tr> <tr><td>Non</td><td>4</td><td>17 %</td></tr> <tr><td>En Projet</td><td>4</td><td>17 %</td></tr> </table> <p>Quels dispositifs du droit à la formation avez-vous déjà mis en place au sein de votre structure ?</p>  <table border="1" data-bbox="645 957 929 1053"> <tr><td>DIF</td><td>10</td><td>42 %</td></tr> <tr><td>CIF</td><td>5</td><td>21 %</td></tr> <tr><td>Bilan de Compétences</td><td>8</td><td>33 %</td></tr> <tr><td>VAE</td><td>10</td><td>42 %</td></tr> </table>	Oui	9	38 %	Non	14	58 %	En projet	0	0 %	Annuel	14	58 %	Pluriannuel	0	0 %	En projet	8	33 %	Non	2	8 %	Oui	14	58 %	Non	4	17 %	En Projet	4	17 %	DIF	10	42 %	CIF	5	21 %	Bilan de Compétences	8	33 %	VAE	10	42 %	<p>58% du panel ne dispose pas d'un service de gestion des ressources humaines. Néanmoins, malgré cet état de fait, un plan de formation non formalisé est réalisé pour 58% du panel et 33% ont en projet la mise en place d'un plan de formation</p> <p>D'autant que 58% ont recensé les formations nécessaires au développement de leur structure.</p> <p>Les dispositifs de droit à la formation sont sous utilisés. Les VAE et les DIF sont mobilisés qu'à hauteur de 40% en moyenne et le bilan de compétences 33%.</p>	<p>ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DE L'ESS DANS LEUR DEVELOPPEMENT EN ORGANISANT LA FORMATION DE LEUR PERSONNEL (mutualisation).</p> <p>AMELIORER L'INFORMATION AU PERSONNEL DES SESS SUR LE DIF ET LES AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION EXISTANTS</p>	
Oui	9	38 %																																											
Non	14	58 %																																											
En projet	0	0 %																																											
Annuel	14	58 %																																											
Pluriannuel	0	0 %																																											
En projet	8	33 %																																											
Non	2	8 %																																											
Oui	14	58 %																																											
Non	4	17 %																																											
En Projet	4	17 %																																											
DIF	10	42 %																																											
CIF	5	21 %																																											
Bilan de Compétences	8	33 %																																											
VAE	10	42 %																																											

Quelle est votre budget formation :



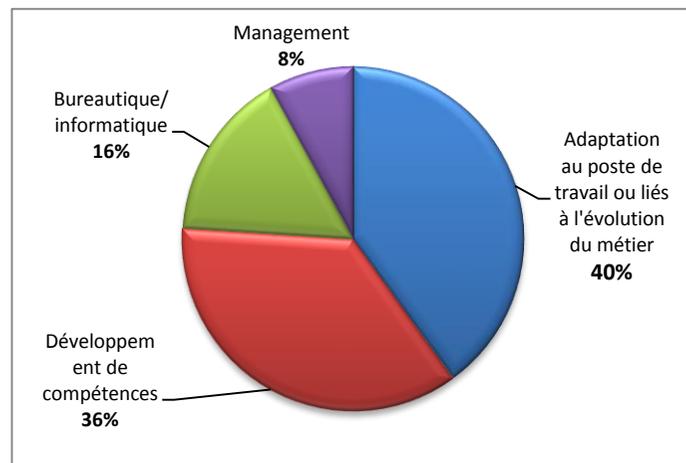
83% du panel dispose d'un budget de formation. L'enveloppe financière dépend des ressources de la structure. L'ensemble déclarent ne pas disposer de moyens financiers pour permettre à leur personnel à monter en compétences (VAE, ou autres types de formation). La problématique de l'absence de la personne est la plus grosse problématique des structures d'autant que pour la plupart sous en sous-effectif.

Taux de besoins de formation repérés auprès des structures auditionnées :

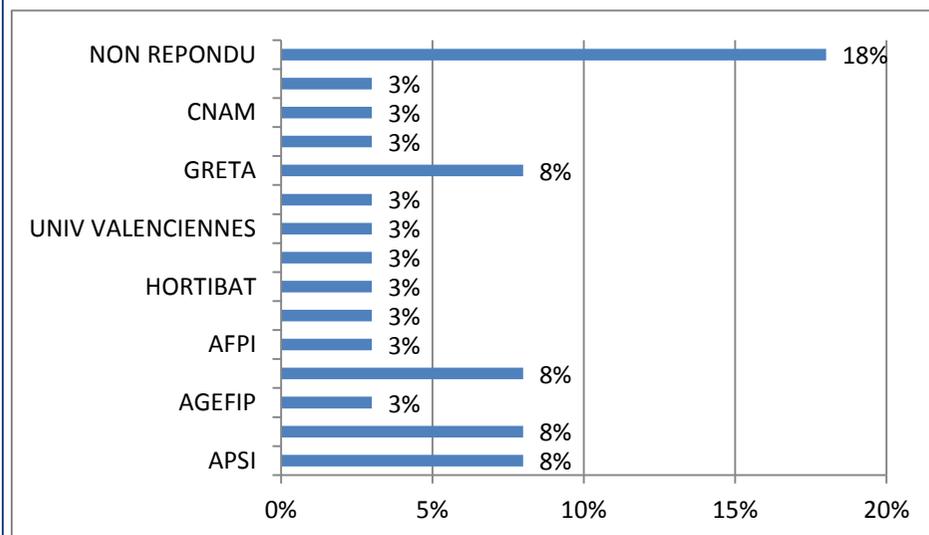


Le besoin de formation est important. Plus de 58% déclarent avoir des besoins de formation.

Nombre de personnes et type de formation suivis dans la population étudiée (toutes catégories : cadre, administratif, autres) :



Organismes de formation mobilisés dans le cadre de la formation du personnel :



Sur ces deux dernières années, 36% des structures ont permis à leur personnel de se former afin de développer en compétences. Ce besoin est de plus en plus grandissant. Pareillement pour l'adaptation au poste de travail ou liés à l'évolution du métier (40%).

Par contre, dans la catégorie des dirigeants se sont essentiellement les encadrants techniques (sauf pour une structure) qui sont dispensés de formation de management.

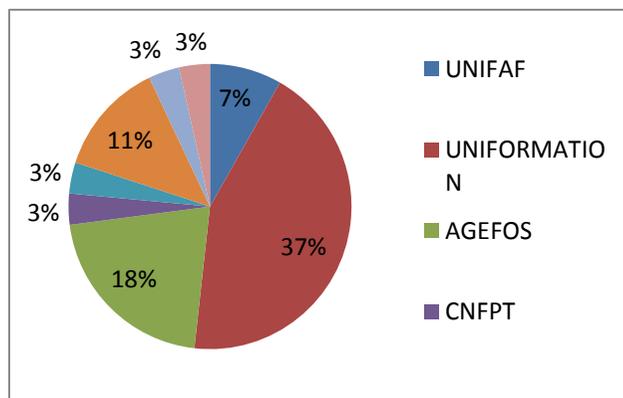
Le taux de mobilisation des organismes de formation et des OPCA est très faible.

ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DANS LA MOBILISATION DE LEUR PERSONNEL SUR LA RECHERCHE DE PERFORMANCE

Type de formation suivie par le personnel

Intitulé de la formation
Accompagnement des porteurs de projet
Bureautique, Informatique
Comptabilité/fiscalité
Conseiller d'Insertion Professionnelle
Certificat de sécurité APSI pour un chauffeur
Sociologie
Psychologue
Aide médico-sociale
Espaces verts
Management (<i>directeur de SIAE, encadrants techniques</i>)
Sécurité
BEPCASER
BAFA/BAFD

Organismes collecteur de formation :



Les formations listées ci-dessous démontrent de la volonté. Pour des formations bien spécifiques, la mobilisation de fond financier est très difficile et freine les volontés de faire monter en compétence le personnel.

PARTAGER AVEC LES OPCA UNE VEILLE SUR LES BESOINS DES STRUCTURES DU TERRITOIRE

- mettre en place un groupe de travail entre les partenaires et les OPCA pour définir les besoins du territoire.
- Territorialiser la formation

En collaboration avec le CRESS/Région et Pole Emploi (volet financement).

AXE ACCOMPAGNEMENT A LA FORMATION

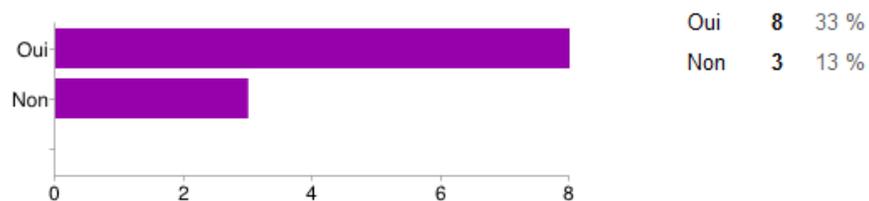
3.5 La Gestion des Ressources Humaines :

Analyses	Constats – Enjeux	Préconisations/Propositions d'actions	Actions repérées pouvant y répondre																										
<p>Départs à la retraite des effectifs permanents : Taux de réponse : 85 %</p> <p>Y a-t-il des départs prévus dans votre structure ?</p> <table border="1"> <tr> <td>OUI</td> <td>9</td> <td>38 %</td> </tr> <tr> <td>NON</td> <td>14</td> <td>58 %</td> </tr> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Horizon</th> <th>0</th> <th>1 à 3</th> <th>3 à 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>plus de 5 ans</td> <td>21%</td> <td>17%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>3 à 5 ans</td> <td>38%</td> <td>4%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>1 à 2 ans</td> <td>46%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>moins d'1 an</td> <td>42%</td> <td>8%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nombre de départs : 0 (bleu), 1 à 3 (rouge), 3 à 5 (vert)</p>	OUI	9	38 %	NON	14	58 %	Horizon	0	1 à 3	3 à 5	plus de 5 ans	21%	17%	13%	3 à 5 ans	38%	4%	0%	1 à 2 ans	46%	0%	0%	moins d'1 an	42%	8%	0%	<p>38% du panel déclarent avoir des départs en retraite soit environ 25 départs prévus avec un pic a + de 5 ans.</p>	<p>PROPOSER UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DANS LES DEPARTS EN RETRAITE A LONG TERME</p> <p>→ Outiller les structures (ex : grille d'entretien, indicateurs, profil de poste type...)</p> <p>→ Proposer des formations pour préparer les personnes.</p> <p>→ Coacher la ou les personnes qui seront pressentie pour prendre la relève.</p> <p>→ Activer le réseau (Pole Emploi, Réussir en Sambre Avesnois...) pour accompagner la structure dans cette démarche.</p>	
OUI	9	38 %																											
NON	14	58 %																											
Horizon	0	1 à 3	3 à 5																										
plus de 5 ans	21%	17%	13%																										
3 à 5 ans	38%	4%	0%																										
1 à 2 ans	46%	0%	0%																										
moins d'1 an	42%	8%	0%																										

Départs des effectifs bénévoles au sein de la gouvernance :

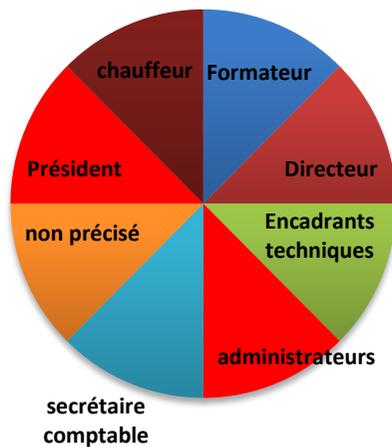
Taux de réponse : 40 %

Y-a-t-il des départs de prévus en effectifs bénévoles au sein de la gouvernance



Nombres de départs approximatifs : 17 personnes à des postes de gouvernance, management des équipes.

Catégorie socioprofessionnelle concernée permanents et bénévoles :

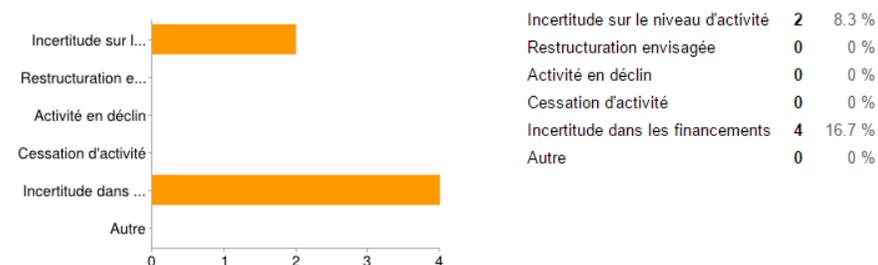
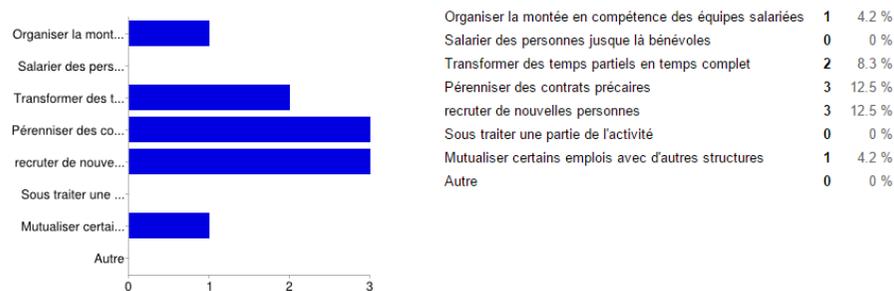


Mode de gestion de ces départs en retraite :

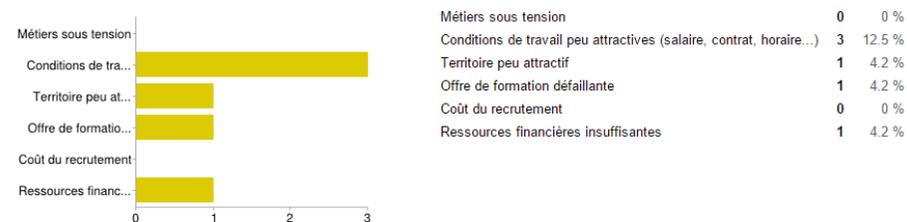
Taux de réponse : 50%

Panel favorable au remplacement :

Envisagez-vous de les remplacer ?



Si oui, lesquelles :



42 % pensent ne pas rencontrer de difficultés pour remplacer les départs en retraite et 8% pensent par contre être confrontés à des difficultés de recrutement (suite à des incertitudes financières principalement et du niveau d'activité futur).

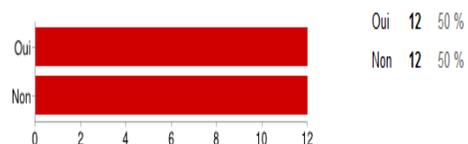
Les craintes avancées pour le remplacement des bénévoles se portent sur la difficulté à trouver des bénévoles en capacité de prendre des décisions et des responsabilités, le manque de motivation des personnes de s'engager dans le bénévolat, de perdre l'histoire de l'association, et pour finir de savoir de recruter la bonne personne en capacité à assumer des fonctions d'administrateurs ou de Président.

SENSIBILISER LES STRUCTURES DE L'ESS DANS L'ANTICIPATION DES DEPARTS EN RETRAITE DES BENEVOLES AU SEIN DE LEUR GOUVERNANCE

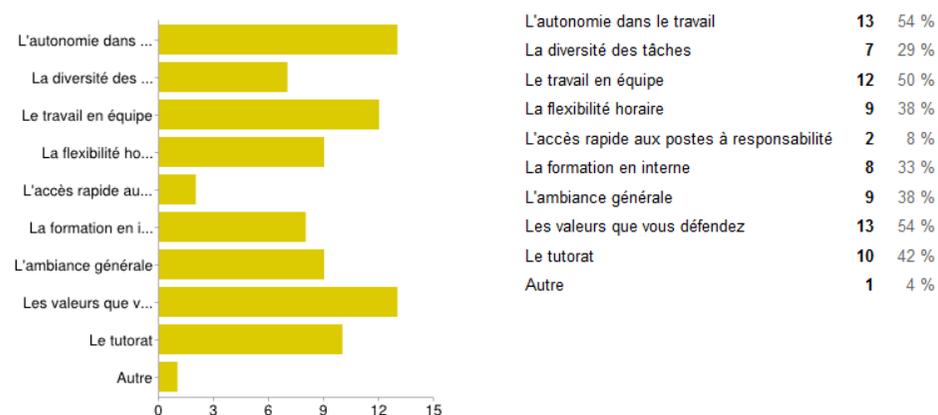
→ VIA LE COTESS

Les recrutements envisagés pour le remplacement des départs en retraite :

Dans la perspective du renouvellement des équipes ou aux remplacements liés aux départs en retraite, avez-vous une politique volontariste de recrutement des jeunes de moins de 25 ans ?



Sur la question : Quelles sont les principaux atouts de votre établissement pour attirer les jeunes ? les structures favorables ont répondu de la façon suivante :



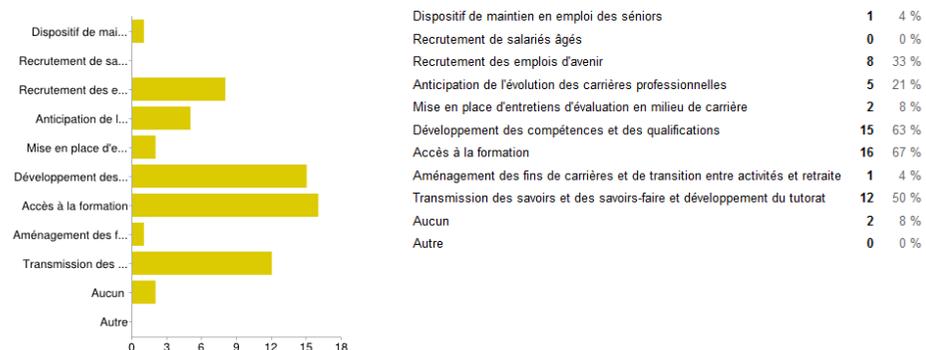
Sur le panel interrogé (ayant recueilli 100% de taux de réponse) :

50 % sont favorables de recruter des jeunes de moins de 25 ans suite aux départs en retraite et 50% sont défavorables.

Dans les 50% défavorables, les motifs se basent principalement sur la maturité et le manque d'expérience des candidats qui postulent.

Les atouts des structures de l'ESS reste fidèle à leurs principes 54% précisent que pour attirer un jeune dans leur structure réside dans les valeurs qu'elle défend et 42% ont recours au tutorat dans le cadre de l'adaptation au poste de la personne au sein de la structure.

Que prévoit votre structure pour la mise en oeuvre du ou des plan(s) d'action ?



La volonté des structures de voir évoluer leur personnel pour assurer le remplacement des départs est bien marqué.

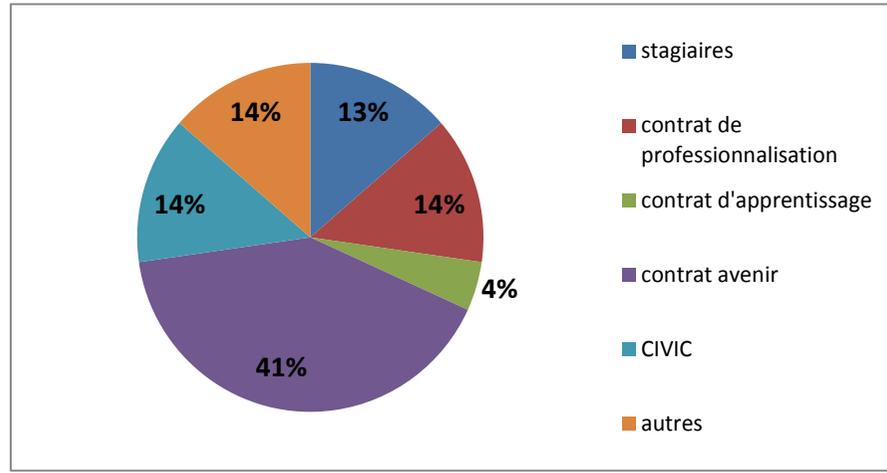
67% sont favorables à envoyer leur personnel en formation, 63% à développer les compétences et les qualifications de son personnel.

**ACCOMPAGNER
LES STRUCTURES A
ORGANISER LA
FORMATION DU
PERSONNEL POUR
LEUR MONTEE EN
COMPETENCES ET
QUALIFICATIONS.**

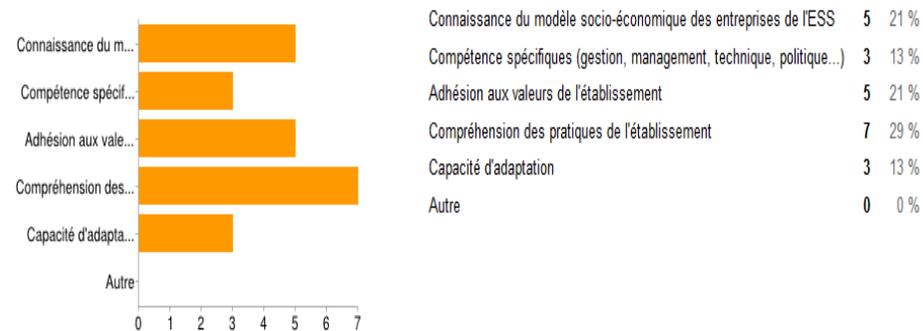
AXE ACCOMPAGNEMENT A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les nouveaux recrutements :

Type de contrat envisagé :



Pourquoi un jeune ayant une formation ESS ?



100% des structures ayant répondu, déclarent recruter sans préciser le nombre.

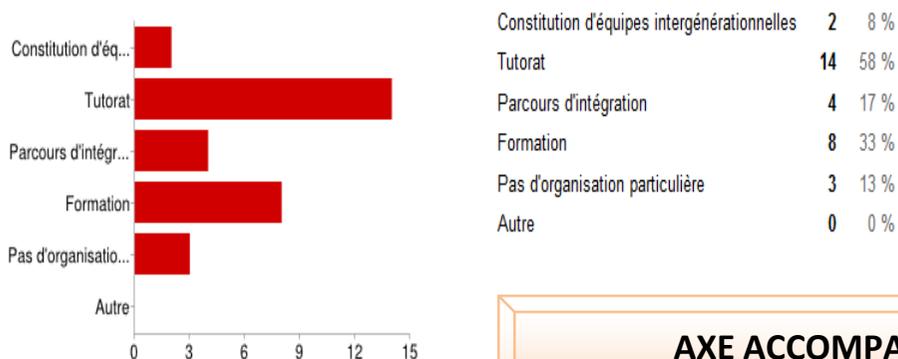
41% recruteraient en CDD ou CDI.

54 % nous précisent qu'elles ne trouveront pas de difficulté à recruter contre 33 % déclarent qu'elles seront confrontées à des difficultés de recrutement pour les motifs suivants : incompréhension du profil de poste recherché, difficulté à trouver du personnel qualifié avec des compétences bien spécifique, technicité du poste.

→ outiller les structures à établir des fiches de poste selon le profil de poste et ceux en lien avec les partenaires (Pole Emploi, RESA...). L'objectif étant de permettre que les profils de poste soient bien établis et en lien avec les fiches métiers.

7 structures sur les 27 qui ont répondu, précisent qu'elles favoriseront un jeune ayant une formation en ESS et que cela serait un plus dans le choix du candidat à retenir.

Dans le cadre des départs en retraite, les structures qui privilégieront le recrutement en interne, celle-ci organiseront le transfert des savoirs et des savoir-faire entre les générations de la manière suivante :

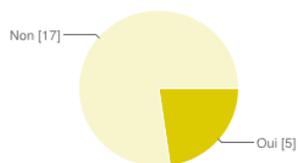


58% favoriseront le recrutement en interne pour les remplacements des départs en retraite.

AXE ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI

Recrutement à court terme :

Avez-vous des besoins immédiat ou un projet de recrutement envisagé dans les prochains mois ?



Oui 5 21 %
Non 17 71 %

Les recrutements envisagés portent sur les postes suivants : ouvrier polyvalent en espaces verts, médiation culturelle, chargé de recherche de mécénat, intervenants artistiques, accompagnateur de projet, encadrant technique.

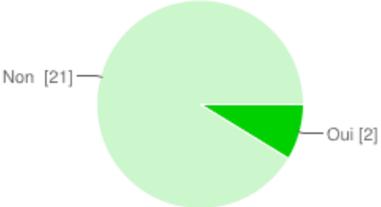
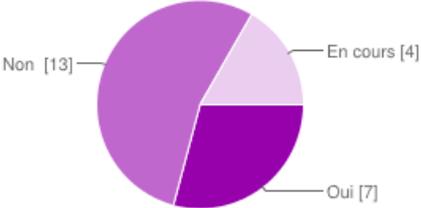
SENSIBILISER /INFORMER / ACCOMPAGNER LES AUTRES STRUCTURES A AMPLIFIER LE TUTORAT SENSIBILISER A LA GPEC POUR PREPARER LES TRANSFERTS DE COMPETENCES (contrat de génération, alternance...)

Partenariats entre la Plateforme Avenir des Jeunes, Pole Emploi...

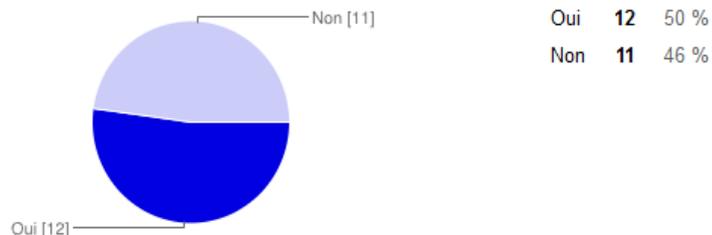
ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DANS LEUR RECRUTEMENT

Néanmoins, les structures précisent que ces recrutements seront conditionnés soit par le développement de la structure, soit par le financement de ces postes, soit par un besoin d'accompagnement dans l'aide à la définition de postes et la gestion des compétences et des besoins. Pourtant une tendance s'inscrit, 25% du panel ayant répondu déclarent être en sous-effectif et en flux très tendu ce qui porte un frein au développement de la structure.

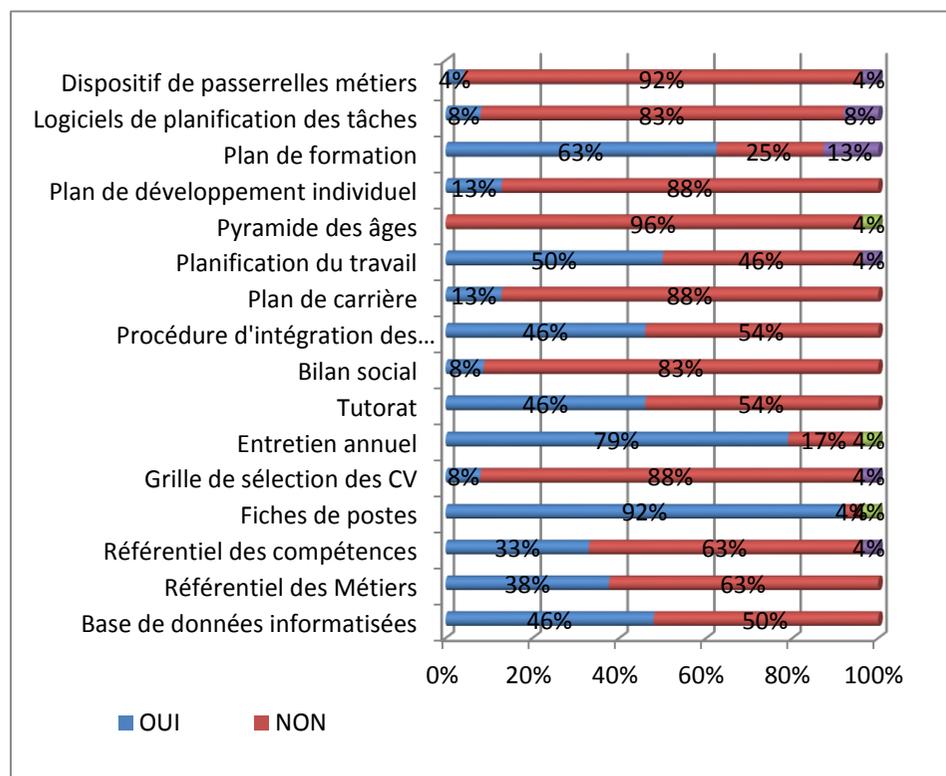
3.6 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

Analyses	Constats – Enjeux	Préconisations/Propositions d'actions	Actions repérées pouvant y répondre															
<p>Existe-t-il un accord d'entreprise sur une GPEC ?</p>  <table border="1" data-bbox="792 373 965 437"> <tr> <td>Oui</td> <td>2</td> <td>8 %</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>21</td> <td>88 %</td> </tr> </table> <p>Avez-vous mis en place des outils GPEC ?</p>  <table border="1" data-bbox="792 724 1010 820"> <tr> <td>Oui</td> <td>7</td> <td>29 %</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>13</td> <td>54 %</td> </tr> <tr> <td>En cours</td> <td>4</td> <td>17 %</td> </tr> </table>	Oui	2	8 %	Non	21	88 %	Oui	7	29 %	Non	13	54 %	En cours	4	17 %	<p>Rappel : 58% du panel interrogé ne dispose pas d'un service spécifique à la gestion des ressources humaines. 38% en dispose.</p> <p>Dans 88% des structures interrogées, il n'existe pas d'accord d'entreprise sur une GPEC.</p> <p>54% n'ont aucun des outils de GPEC</p> <p>Néanmoins, 50% ont mis en place un dialogue social avec leurs salariés.</p>	<p>OUTILLER LES STRUCTURES POUR LA MISE EN PLACE D'UNE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES</p> <p>SENSIBILISER/INFORMER LES STRUCTURES DE L'ESS AU DIALOGUE SOCIAL (séminaire, réunion d'information...) EN PROPOSANT UN ACCOMPAGNEMENT POUR SA MISE EN PLACE</p>	
Oui	2	8 %																
Non	21	88 %																
Oui	7	29 %																
Non	13	54 %																
En cours	4	17 %																

Existe-t-il un dialogue social ?



Les outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences :



100% du panel interrogé a répondu aux questions sur les outils de GPEC. Le constat est criant.

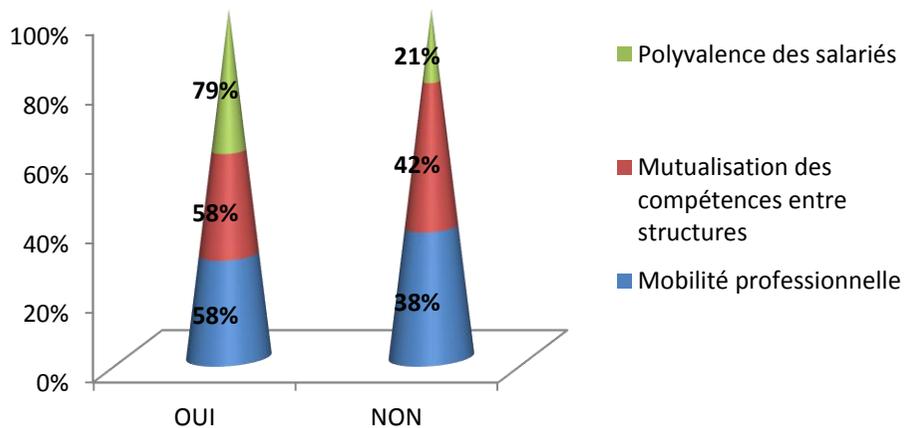
La quasi-majorité n'a mis en place en moyenne que 3 outils GPEC sur 16 existants (fiche de postes, entretien annuel, plan de formation). Ce constat nous renvoie de facto au diagnostic fait plus haut à savoir près de 60% n'ont pas de service de ressources humaines.

LA MISE EN PLACE DE LA GPEC NECESSITENT DU PERSONNEL QUALIFIE POUR FAIRE EVOLUER EN INTERNE LES COMPETENCES ET LES OUTILLER.

→ sensibiliser les structures à la RSE

→ Appuyer les instances qui réunissent les partenaires sociaux (voir pour décliner sur le territoire via le COTESS en présence de la DIRECCTE, Région et Pole Emploi)

→ Sensibilisation aux risques psychosociaux (avec la CRESS via les financements DLA/ADEC et Région pour financer des formations individuelles).



Les raisons d'une partie significative (38%) des structures ne pratiquant pas la mobilité sont essentiellement dues au fait :

- La structure est trop petite
- La spécificité des services et non interchangeables
- Fonctionnement collégiale pratiqué dans la structure
- Ne sait pas présentée.

A contrario, la mutualisation des compétences est prédominante dans le secteur soit 58% de différentes façons :

- Dynamique de réseau
- Possible quand les structures ont les mêmes activités
- Création d'un groupement (entreprise locale)

La prédominance reste dans la polyvalence des salariés et qui est très marquée soit 79%. Elle se décline de différentes façons :

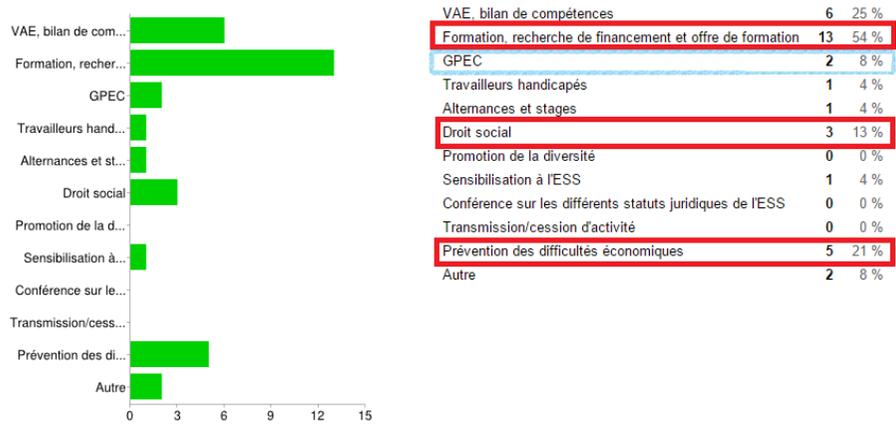
- Participation à des missions transversales
- Cœur de métier de la structure nécessitant des compétences multiples (gestion,

accompagnement social, animation de réunion)

- Vision transversale et territoriale
- Le métier regroupe des tâches polyvalentes (culture, administratif).
- Petite structure donc il est vital que le (la) salariée soit polyvalent (e)

Types d'accompagnement préconisées par les structures :

Quel(s) type (s) d'accompagnement (s) préconiserez-vous ?



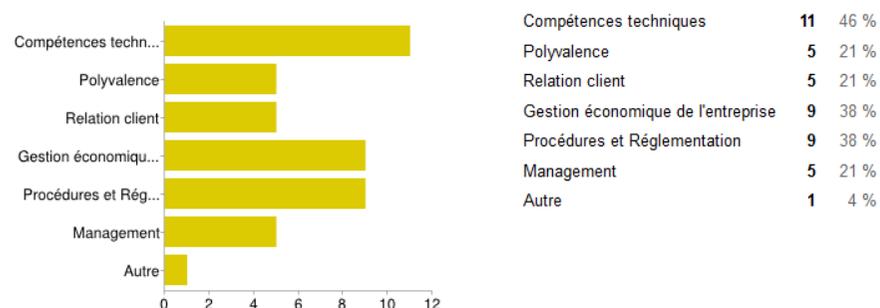
Les structures interrogées ont émis quelques préconisations en lien avec leurs problématiques qu'elle rencontre. Elles souhaitent qu'on les accompagne fortement par ordre d'importance :

- La formation, la recherche de financement et offre de formation (54%).
- VAE (25%)
- Prévention des difficultés économiques (21%)
- Droit social (13%)
- GPEC (8%)

ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DANS LEUR BESOIN EN FORMATION POUR VOIR EVOLUER LES COMPETENCES DE LEUR PERSONNEL

Quelles compétences souhaitez-vous voir évoluer de la part de vos salariés ?

Quelles sont les compétences que vous souhaiteriez-voir évoluer de la part de vos salariés ?



Besoins spécifiques exprimés en matière de formation :

Communication interne et externe

Paie/fiscalité

Conduite sécurisée

Informatique

Gestion des conflits pour des publics spécifiques

Master ESS via la VAE

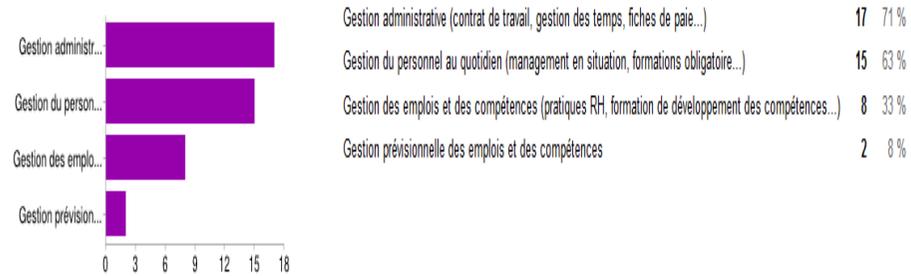
Une majorité des structures souhaitent que leur personnel évolue en compétences dans le domaine des compétences techniques (46%), en gestion économique de l'entreprise et dans le cadre des procédures et réglementation (38%). 21% dans le domaine de la polyvalence, la relation client et le management.

Une liste des besoins en montée en compétences ont été recensés (voir tableau).

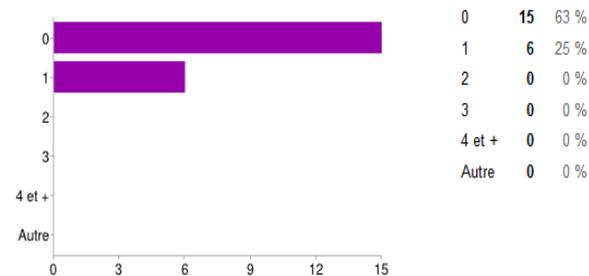
Pratiques de gestion du personnel :

Taux de réponse : 80%

Comment qualifieriez-vous vos pratiques de gestion de votre personnel ?



Combien de personnes occupent des fonctions RH (formation, évolution de carrières, professionnalisation...)



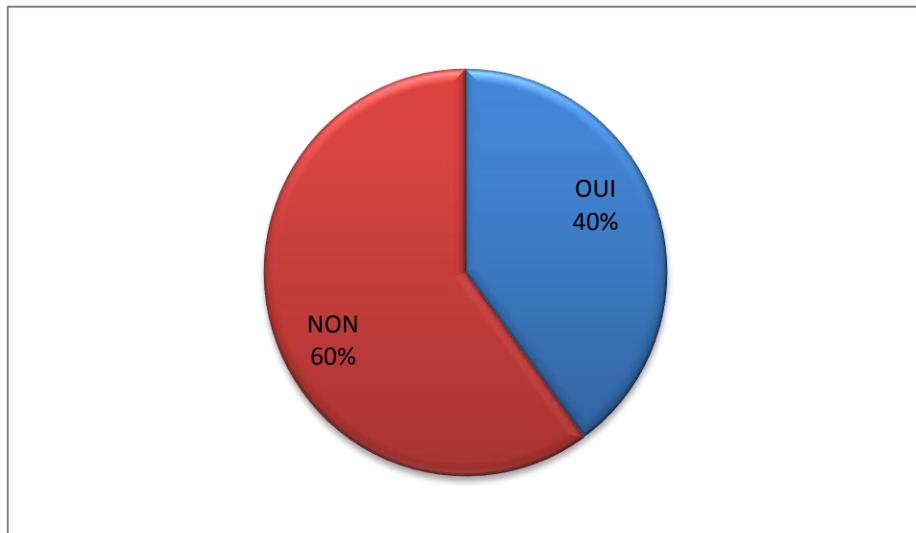
Le constat précédemment établi du manque de service de gestion des ressources humaines se traduit maintenant par le type de gestion que les structures pratiquent. 2/3 ou 63% ont une gestion de leur personnel administrative et quotidienne. Cela se traduit également par le fait que seul 25% des structures ont une personne dédiée à la gestion des ressources humaines et 63% n'ont personnes.

INCITER LES STRUCTURES A MUTUALISER LEURS MOYENS SUR DES SUJETS COMME LA FORMATION, LA SECURISATION DES PARCOURS, LES PLANS D' ACTIONS EGALITE HOMMES/FEMMES.

Accompagnement pour la mise en place d'un plan d'actions

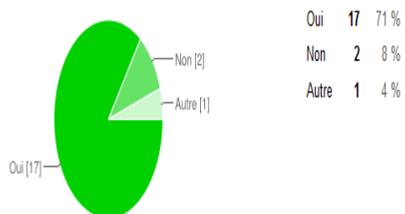
GPECT :

Taux de réponse : 62 %



Taux de réponse : 86 %

Seriez-vous favorable à une démarche de "mutualisation des ressources et compétences (volet/formation/professionnalisation/évolution de carrière/aide au recrutement)" ?



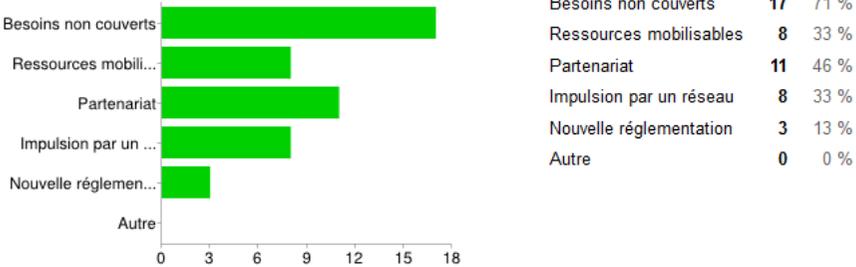
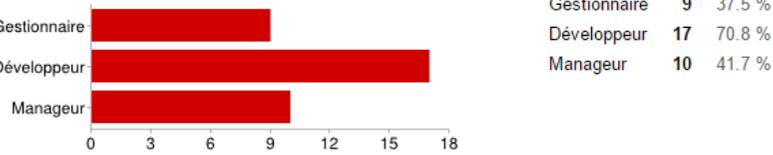
Suite au constat préétabli ci-dessus, 60% sont favorables pour la mise en place d'un plan d'actions GPECT.

ACCOMPAGNER LES STRUCTURES A IMPULSER CETTE DEMARCHE DE MUTUALISATION DES MOYENS.

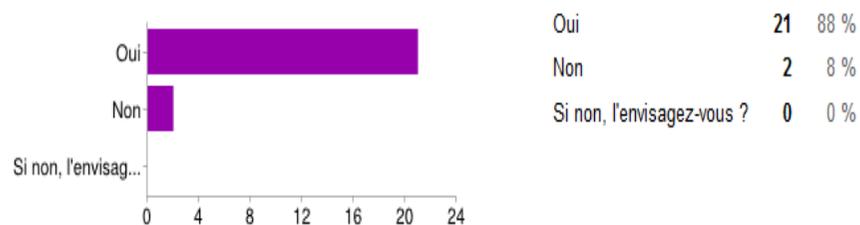
Déterminer sous quel forme (COTESS...).

Le panel interrogé est favorable à 71% pour qu'une démarche de mutualisation des ressources et des compétences soit engagée et qui comprendraient les volets Formation, professionnalisation, évolution des carrières et aide au recrutement.

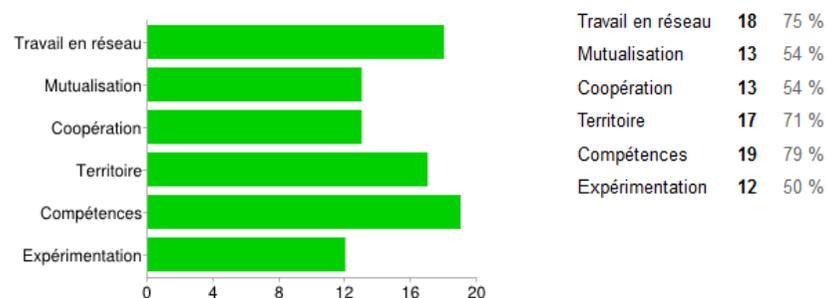
3.7 Projets et stratégie des structures :

Analyses	Constats – Enjeux	Préconisations/Propositions d'actions	Actions repérées pouvant y répondre																											
<p><u>Conditions d'émergence d'une démarche projet stratégique pour la structure :</u></p> <p>Quelles sont les conditions de l'émergence d'un projet associatif ?</p>  <table border="1" data-bbox="683 515 992 694"> <tr><td>Besoins non couverts</td><td>17</td><td>71 %</td></tr> <tr><td>Ressources mobilisables</td><td>8</td><td>33 %</td></tr> <tr><td>Partenariat</td><td>11</td><td>46 %</td></tr> <tr><td>Impulsion par un réseau</td><td>8</td><td>33 %</td></tr> <tr><td>Nouvelle réglementation</td><td>3</td><td>13 %</td></tr> <tr><td>Autre</td><td>0</td><td>0 %</td></tr> </table> <p>Quelle est la caractéristique dominante de la personne en charge de la direction de la structure :</p>  <table border="1" data-bbox="683 930 909 1013"> <tr><td>Gestionnaire</td><td>9</td><td>37.5 %</td></tr> <tr><td>Développeur</td><td>17</td><td>70.8 %</td></tr> <tr><td>Manager</td><td>10</td><td>41.7 %</td></tr> </table>	Besoins non couverts	17	71 %	Ressources mobilisables	8	33 %	Partenariat	11	46 %	Impulsion par un réseau	8	33 %	Nouvelle réglementation	3	13 %	Autre	0	0 %	Gestionnaire	9	37.5 %	Développeur	17	70.8 %	Manager	10	41.7 %	<p>La totalité du panel interrogé exprime être dans une démarche de projet.</p> <p>71% du panel déclare que leur cadre dirigeant ou le responsable de la structure est un développeur, 42% plutôt des managers et 38% seraient de simples gestionnaires.</p> <p>88% sont déjà dans une démarche de partenariat dans le cadre de leur activité.</p>		<p>→ Faire un état des lieux des niches d'emplois possibles</p>
Besoins non couverts	17	71 %																												
Ressources mobilisables	8	33 %																												
Partenariat	11	46 %																												
Impulsion par un réseau	8	33 %																												
Nouvelle réglementation	3	13 %																												
Autre	0	0 %																												
Gestionnaire	9	37.5 %																												
Développeur	17	70.8 %																												
Manager	10	41.7 %																												

Etes-vous engagés dans une démarche de partenariat ?



Comment définiriez-vous vos atouts ?



Les partenariats recensés s'expriment sous plusieurs formes :

AFIP Avenir, Acteurs culturels (Nuits Secrètes, Gare numérique), groupement de structures, entre centres sociaux de Sambre avesnois, INTER'S ADEPIA, cluster avec les autres ESAT, entre structures SIAE, CAF, CG, Communes, PRCTE, Consortium Cap 'Maths, Chambre d'Agriculture Régional NPC, Réussir en Sambre Avesnois, Maison des Entreprises, Bailleurs sociaux...

Le travail en réseau est prédominant (75%) ainsi que la démarche de mutualisation qui devient de plus en plus grandissant. Les compétences et l'expérimentation permettent aux structures de voir des projets émerger. Autres atouts entrant en jeu sont la solidarité, la taille et l'implication des bénévoles.

Chaque structure s'est positionnée sur les atouts qu'elle dispose dans sa structure pour permettre l'émergence d'un projet.

Recensement des projets en cours de réflexion ou en cours de réalisation :

Taux de réponse : 80%

Développer l'accompagnement spécifique pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans

Modification des statuts de la structure (SCIC)

Niche d'activité à couvrir (Hôtellerie/restauration)

Souhait que Réussir en Sambre Avesnois soit une structure fédératrice

Labellisation pour être reconnue dans un réseau pour permettre d'obtenir des informations juridiques et autres.

Souhait d'étendre le périmètre d'intervention (Valenciennes, l'Aisne)

Mise en place d'un service ressources humaines pour mettre en place une GPEC afin d'améliorer la performance d'insertion pour les personnes en situation de handicap important

Développer une action spécifique pour les sourds profonds afin de leur permettre de passer leur permis de conduire et donc de lever le frein à la mobilité dans le cadre d'un parcours emploi

Changement de statut en GEIQ

Création d'un garage social

Souhait que Réussir en Sambre Avesnois accompagne les structures dans l'ingénierie de projet

Souhait que Réussir en Sambre Avesnois engage une démarche auprès des SIAE pour permettre une meilleure cohérence sur le territoire des SIAE (structuration de la filière)

Nouveau service de transport – TACO – sur le canton d'Avesnes Sud et Trélon
Projet en lien avec le contrat de projet Etat/Région 2015/2018

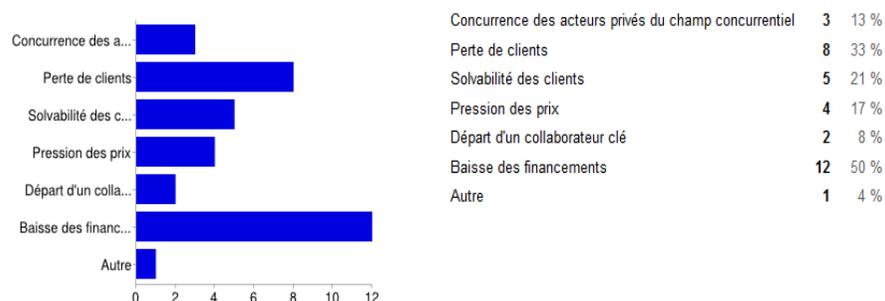
Mise en réseau des acteurs de l'alimentation sur différents territoires

Création d'outils à destination des jeunes et futurs parents pour les accompagner à la diversification alimentaire

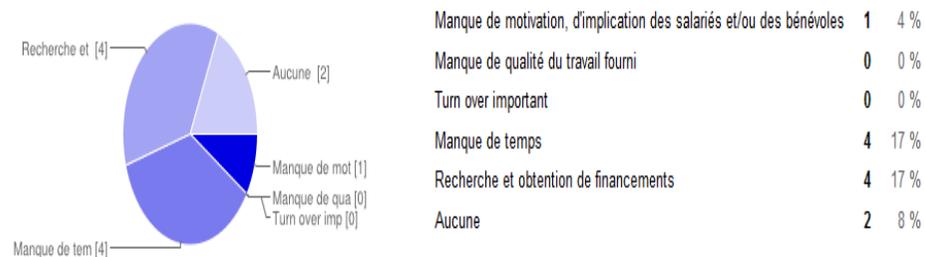
Tous ont la volonté forte de se développer. 80% du panel a exprimé le ou les projet (s) qu'elle souhaite mettre en œuvre.

Freins à la démarche projet des structures :

Quelles sont les principales menaces auxquelles vous êtes confrontés ?



Quelles sont les difficultés possibles que vous rencontrez dans la démarche projet



Néanmoins de fortes craintes et menaces ont été exprimées et pèsent sur les structures. 90% du panel ont exprimé leurs préoccupations qui sont les suivantes par ordre d'importance :

→ 50% sur la baisse des financements publics.

→ 33% par la perte de clients.

→ 17% par la pression des prix

→ 13% par la concurrence des acteurs privés du champ concurrentiel.

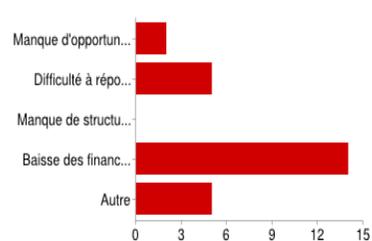
D'autres craintes ont été exprimées :

- La perte de volonté politique
- Appréhension de la nouvelle réforme de l'IAE (100% des SIAE ont exprimés cette crainte et menace qui pèsent sur leur activité).
- Problème de trésorerie
- L'arrêt des subventions
- Problèmes de financement pour recruter des personnes pour développer les projets.
- Pas de compétence en interne pour monter les projets.

ACCOMPAGNER LES STRUCTURES DE L'ESS DANS LA DEMARCHE PROJET

→ veille des appels à projet (dans le cadre de la recherche de financement)

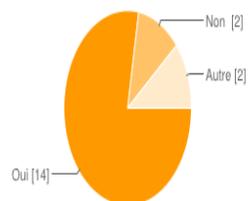
→ Etat des lieux des niches d'activité créatrices d'emploi pour diversifier les financements.



Manque d'opportunités de développement	2	8 %
Difficulté à répondre aux appels à projets	5	21 %
Manque de structuration du réseau ESS	0	0 %
Baisse des financements publics	14	58 %
Autre	5	21 %

Dans la démarche projet, 17% sont confrontées à un manque de temps pour mener à bien ou concrétiser un projet de développement pour la structure. 17% rencontrent des difficultés dans la recherche de financement (écriture appel à projets, méconnaissance des appels à projets).

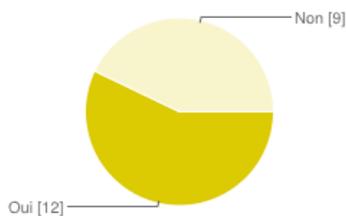
Pensez-vous que la mise en place des projets futurs auraient un impact générateur d'emploi au sein de votre structure ?



Oui	14	58 %
Non	2	8 %
Autre	2	8 %

Ces contraintes qui freinent l'émergence des projets pénalisent le recrutement de personnes (58%) et la montée en compétences des personnes (50%).

L'évolution de votre structure nécessite-t-elle l'acquisition de nouvelles compétences ?

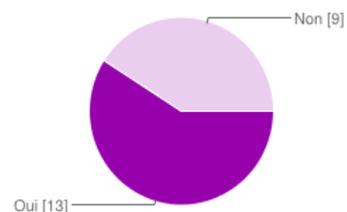


Oui	12	50 %
Non	9	38 %

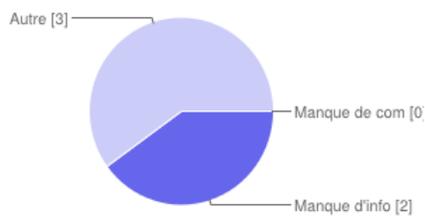
**PERMETTRE DE LEVER
LES FREINS AFIN DE
FAVORISER L'EMPLOI**

Propositions d'axes pour permettre de lever une partie des freins :

Votre structure répond-elle à des appels d'offres ?



Oui 13 54 %
Non 9 38 %



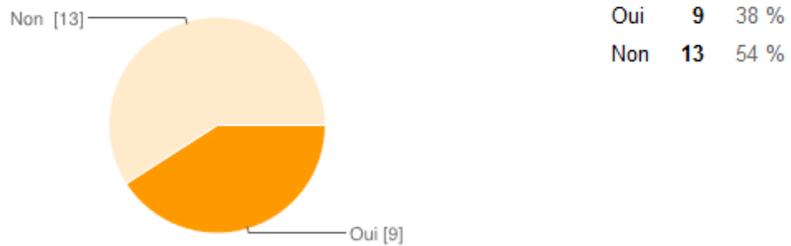
Manque de compétences 0 0 %
Manque d'informations 2 8 %
Autre 3 13 %

Dans le panel interrogé, 54% répondent à des marchés publics. Cela ne concerne pas uniquement les SIAE. Les autres qui n'y répondent pas, la cause est soit parce qu'elles ne sont pas concernées de par leur activité ou parce qu'il y a un manque de compétences et d'informations en interne.

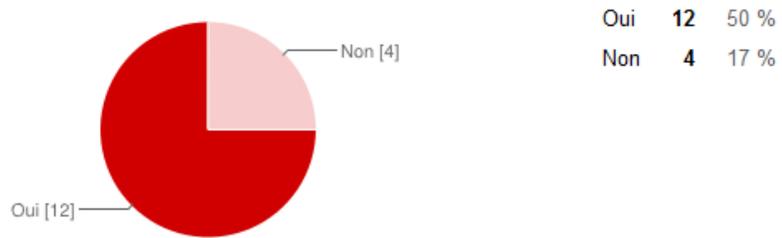
ACCOMPAGNER LES STRUCTURES A FAIRE EVOLUER LEUR PERSONNEL

- Formation au code des marchés publics.
- Veille des marchés publics
- Faire un état des lieux de l'offre de services possibles dans le champ de la commande possible afin de permettre aux structures ESS de diversifier

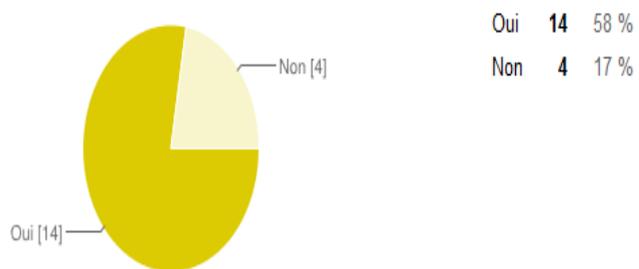
Maitrisez-vous la clause d'insertion ?



Souhaitez-vous être informée ?



Seriez-vous favorable à une démarche de mutualisation "des Marchés Publics" ?



38% des structures interrogées déclarent maîtriser la clause d'insertion

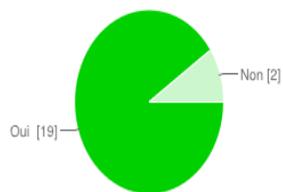
50% souhaitent être informées sur la clause d'insertion

58% des structures émettent le souhait pour qu'une démarche de mutualisation des Marchés Publics soit engagée.

leurs financements.

INFORMER LES STRUCTURES SUR LA CLAUSE D'INSERTION

Souhaitez-vous que le Pôle Ingénierie de projet de Réussir en Sambre Avesnois vienne en appui à vos projets ?



Oui 19 79 %
Non 2 8 %



Formation 7 29 %
Recrutement 7 29 %
Aide à la recherche de financement 15 63 %
Développement de projet 10 42 %
Organisation 4 17 %
Autre 4 17 %

79% des structures souhaitent que le pôle ingénierie de projet les accompagne dans leur démarche de projet sur les volets suivants par ordre d'importance :

- 63% pour l'aide à la recherche de financement
- 42% pour l'aide au développement de projet
- 29% pour la formation et le recrutement
- 17% dans l'organisation.

AXE ACCOMPAGNEMENT AU DEVELOPPEMENT :

→ appui/soutien à l'ingénierie

→ Accompagnement dans le recrutement

→ Accompagnement sur le volet formation

→ Accompagnement dans le cadre des mutations réglementaires

Partie 4 : Plan d'actions GPECT ESS 2015 en Sambre Avesnois :

Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT)

Plan d'Actions 2015 de la filière

« Economie Sociale et Solidaire en Sambre Avesnois »

Diagnostic (éléments les plus forts) :

Sur un panel de 40 établissements à l'échelle de la Sambre Avesnois sollicités, 33 questionnaires ont été complétés (soit 10% des établissements ESS recensés sur le territoire).

Taux de réponse : 80%

3 grands axes se sont dégagés du diagnostic :

Axe 1 : Anticipation et Accompagnement sur les modes d'organisation des structures de l'ESS (outil, appui, soutien)

Constats et enjeux :

Nombre de salariés concernés : 300 (y compris SIAE selon la réforme) dont 85 dans les structures de moins de 10 salariés.

Taux de répartition :

13% ont moins de 2 salariés

71% ont moins de 10 salariés

16% ont entre 10 et 50 salariés

3 % ont entre 50 et 100 salariés (SIAE)

Typologie de contrats de travail :

99% sont en CDI

16% en CDD de moins de 6 mois

19% en CDD de plus de 6 mois

90% des SESS du panel ont exprimé leurs différentes craintes qui résultent de la baisse des financements, la perte de clients, la pression des prix, la nouvelle réforme IAE et par le déficit d'ingénierie.

Méconnaissance des contrats aidés (hormis pour les SIAE → CUI/CAE). Très peu de Travailleurs Handicapés ont été recensés.

Néanmoins $\frac{3}{4}$ des structures disent s'inscrire dans une démarche de projet avec une prédominance du travail en réseau.

Nouvelles niches d'activités possibles (SIAE) :

Dans la recherche de nouvelles niches d'activités possibles pour les SIAE, 58% ont exprimé le besoin d'une démarche de « mutualisation » des marchés publics.

Besoins exprimés en termes de soutien et d'appui :

- ▶ 63% souhaitent être accompagnés dans la recherche de financement.
- ▶ 42% dans l'aide au développement de projet
- ▶ 29% dans la mise en place de plan de formation et d'aide au recrutement
- ▶ 17% dans l'organisation en matière de RH.

Axe 2 : Adaptation et Maintien des Compétences

Constats et enjeux :

Une prédominance du temps partiel surtout pour les structures de moins de 10 salariés (38%) et dont 32% sont des femmes.

Un niveau de formation (surtout dans les SIAE) très faible. 31% ne sont pas diplômés, 47% ont un niveau BEP/CAP. Par contre, les fonctions d'encadrement sont principalement occupées par des personnes diplômées (BAC à Bac +5).

Parallèlement, les fonctions administratives et d'encadrement de direction sont bien pourvues mais la fonction RH est inexistante surtout dans les structures de moins de 25 salariés (63% des SESS n'ont pas de service RH).

Près de 135 personnes ne disposent pas d'un service d'accompagnement et de gestion des RH au sein de leur structure.

Sur le volet Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences :

83% des SESS interrogées disposent d'un budget formation mais non suffisant au vu des besoins exprimés.

Freins exprimés sur le volet formation :

Le manque de moyen financier par rapport à la taille de la structure (1% du budget environ est consacré à la formation). La problématique de l'absentéisme lorsque la personne est en formation. Le besoin de formation exprimée est d'environ 38%. Les OPCA sont très peu mobilisées.

Un pré-recensement des besoins de formation, exprimés par les SESS, démontre que les formations sont très spécifiques et démontre la volonté forte des structures de faire évoluer en compétences leur personnel.

- ▶ **88% ne disposent pas d'accord d'entreprise** pour une GPEC.
- ▶ **50% n'ont pas mis en place de dialogue social** au sein de leur structure.
- ▶ **54% n'ont pas d'outil GPEC.**

La quasi-majorité des SESS n'ont que **3 outils GPEC en place** (fiche de poste, entretien annuel, plan de formation) sur 16 outils. Ce constat vient renforcer et conforter le constat que près de 60% de structures n'ont pas de service RH.

Par ailleurs, 71% sont favorables pour la mise en place **d'un plan d'actions GPEC** à l'échelle du territoire.

Axe 3 : Anticipation et Transfert des Compétences

Constats et enjeux :

Les départs en retraite :

38% du panel déclarent avoir des départs en retraite (env. 25 personnes) avec un pic dans les 5 ans. Les SESS envisagent en partie de remplacer les départs en retraite de diverses façons (recrutement direct, tutorat, contrat de génération, constitution d'équipe intergénérationnelle...).

Au-delà des modes de recrutement soit pour renforcer la structure ou pour remplacer un départ en retraite, les SESS ont exprimé une difficulté dans **la définition et/ou l'intitulé des métiers** (la notion de « métiers spécifiques » est souvent utilisée).

Objectifs partagés :

- Anticiper les mutations économiques, réglementaires, sociétales, démographiques, environnementales et technologiques à venir sur les territoires :
 - En participant au développement et à l'anticipation des mutations réglementaires et économiques.
 - En Contribuant au développement local de l'emploi via notamment le développement la clause d'insertion en bénéficiant d'une ingénierie de projet.
- Comprendre l'impact au niveau local et interbassins des évolutions sur les métiers, les compétences, afin de prévoir une évolution des politiques emploi/formation.
- Aider les acteurs économiques à prendre en compte ces évolutions et à adapter leur politique de Ressources Humaines, facteur essentiel de leur compétitivité.

Partenaires associés à la démarche :

La DIRECCTE, Le Conseil Régional, Pole Emploi, les SIAE, les SESS, le COTESS, la CRESS, l'APES, le COORACE, l'URIOPSS, les Représentants des syndicats des employeurs et employés, le Pôle ESS de Réussir En Sambre Avesnois, l'Association A Petits Pas, ADUS (volet PLDE)...

Plan d'actions proposés :

1. Accompagner les SESS pour anticiper leurs difficultés et/ou leur développement.
2. Information, Sensibilisation, Communication.
3. Mise en place d'un Observatoire de l'ESS (répertoire des métiers).
4. Accompagner et sensibiliser les SESS dans la gestion de leurs ressources humaines quotidiennes.
5. Création d'un cluster (externalisation).
6. Anticiper et accompagner les recrutements.
7. Démarche Essaimage de l'IAE en Sambre Avesnois (cf MDE VM).

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

ACTIONS N°	JANV	FEV	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	
				COPIIL VALIDATION PLAN D' ACTIONS						COPIIL		COPIIL BILAN	
1	1												
2					2								
3					3								
4									4				
5						5							
6									6				
7									7				
8				8									

Suivi et évaluation :

Un COPIIL est prévu **le 20 avril 2015 à 14h à RESA** prochain afin de présenter le plan d'actions donnant suite au diagnostic et validée et/ou le modifier de manière partagée avec l'ensemble des partenaires.

Un COPIIL intermédiaire avec l'ensemble des partenaires sera proposé **en Octobre 2015** pour faire un pré-bilan des actions menées.

Un COPIIL portant sur le bilan des actions menées sera proposé **en Décembre 2015** pour échanger et partager avec les différents partenaires afin d'élaborer un bilan partagée du plan d'actions.

Méthode d'évaluation proposée :

Chaque fiche action comportera des indicateurs d'évaluation et de suivi afin de permettre une rédaction commune et partagée du bilan du plan d'actions ci-dessus.

Action n°1 : Accompagner les SESS pour anticiper sur leurs difficultés et/ou leur développement

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
Accompagnement en ingénierie et veille sur les projets auprès des SESS		
<ul style="list-style-type: none"> - Faire un état des lieux de l'offre de services possibles dans le cadre du champ de la commande publique. 	Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA, les Intercommunalités,	DLA collectif pour permettre l'intervention d'un juriste spécialiste (Mr LOQUET).
<ul style="list-style-type: none"> - Construire un projet de délibération et une procédure pour que les 4 EPCI généralisent la pratique des marchés réservés. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une cellule de veille des appels à projets et des marchés publics dans le cadre de la recherche de nouveau financement 	Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA, partenaires têtes de réseaux de l'ESS	S'appuyer sur la plaquette du réseau de l'IAE en la déclinant sur le territoire.

Action n°2 : Information, Sensibilisation, Communication

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
Elaboration des outils adaptés aux besoins des structures		
<ul style="list-style-type: none">- Organiser des réunions d'informations auprès des structures de l'ESS sur les statuts coopératifs et les départs à la retraite de la gouvernance.	EIF, BGE, A Petits Pas, URSCOP, CFE	Conférence avec des spécialistes,
<ul style="list-style-type: none">- Construction d'un outil de communication afin de mieux organiser l'information sur les contrats aidés pour favoriser le développement de la structure	Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA	Portail ESS Sambre Avesnois à actualiser (plus dynamique)

Action n°3 : Observatoire de l'Economie Sociale et Solidaire

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
Observatoire filière ESS		
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un Observatoire de l'ESS (données statistiques du territoire, répertoire des métiers, veille sur les départ en retraite...) 	Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA, COTESS, CRESS, Pole Emploi, UDESS, (Têtes de réseaux de l'ESS)	Commission « Observatoire »

Action n°4 : Accompagner et sensibiliser les SESS dans la gestion de leurs ressources humaines quotidiennes

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
Formation des personnes		
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un plan de formation dans le cadre des marchés publics (en particulier pour les SIAE) 	Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA, OPCA, CR, Pole Emploi CORIF, CRESS	Créer un groupe de travail qui élaborera un plan de formation territorialisée et en adéquation avec les besoins du territoire.
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les encadrants techniques des SIAE et les référents RSA à promouvoir la formation auprès de leur public (en lien avec le PLESS). 	Les ACI, OPCA	
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'information auprès du personnel des structures sur les dispositifs de formation (DIF, VAE....) 	OPCA, CRESS	

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
Accompagner à la GPEC		
<ul style="list-style-type: none"> Outiller les structures à établir des fiches de poste (en lien avec les métiers) 	Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA, CRESS,

<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les structures aux risques psychosociaux en partenariat avec la CRESS 	CRESS	Déclinaison territoriale des séances d'information et de formation du plan régional de la CRESS
<ul style="list-style-type: none"> Travailler à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en temps partiels
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser et sensibiliser à l'égalité Hommes/Femmes 	CR – CORIF	Actuellement une démarche de « diagnostic territorial stratégique court » est en cours / solliciter l'AMVS et l'IFAR pour qu'il intègre cette donnée dans le cadre de l'écriture de leur plan d'action

Action n°5 : Création d'un cluster social

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
Missions du cluster social		
<ul style="list-style-type: none"> - Proposer l'externalisation d'une GPEC pour les SESS volontaires de moins de 10 salariés (selon panel env 85 sal.) - Gestion des RH - Dialogue social - Sensibilisation à la RSE - Aide à la recherche de nouvelles niches d'activités 	<p>Pole Développement et Offre à l'entreprise et à l'économie locale de RESA, COTESS, CRESS,</p>	

Action n°6 : Anticiper et accompagner les recrutements

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de l'externalisation de la GPEC : construction d'un outil de planification des départs en retraite et des formations 		Outil à construire
<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner dans le recrutement les structures suite aux départs en retraite 		Plateforme Avenir des Jeunes, Pole Emploi Coaching, constitution d'équipes intergénérationnelles, contrat de génération à développer.
<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les structures au recrutement (formation) dans le cadre du développement de leur structure. 		

Action n°7 : ESSAIMAGE DE LA DEMARCHE IAE DE LA MDE VM

Objectifs opérationnels :	Partenaires à associer :	Moyens existants et/ou à mobiliser
<ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux des SIAE sur le territoire SA pour recueillir leurs besoins et difficultés. - Rencontrer les SIAE suite à la nouvelle réforme sur les ACI - Outiller les SIAE dans leur démarche projet - Projet de création d'un cluster/club des dirigeants des SIAE - Création d'un portail numérique sur l'Offre de services mutualisée SIAE en Sambre Avesnois 	<p>Têtes de réseaux de l'IAE, Nord Actif, Direccte, CG, CR, AGEFOS PME, COORACE, URIOPSS, URIAE, Chantier Ecole, Intercommunalités....</p>	<p>Mise en place d'un Comité de Pilotage</p> <p>Création d'un guide d'insertion et marché public virtuel et un guide Offre de service mutualisée via le Portail ESS Sambre Avesnois et/ou création d'un site (ex : http://www.siae-du-valenciennois.fr/valenciennes-metropoletp:///).</p>