

JUIN 2023



cress

Chambre Régionale
de l'Économie Sociale
et Solidaire
Auvergne-Rhône-Alpes

LES BESOINS EN EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

UNE ÉTUDE RÉALISÉE EN PARTENARIAT AVEC :



SOMMAIRE

EN RÉSUMÉ **p 4**

ÉTAT ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ESS EN AURA **p 5**

LES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'ESS EN AURA **p 13**

LES PROJETS DE RECRUTEMENT A L'ÉCHELON RÉGIONAL **p 14**

LES PROJETS DE RECRUTEMENT A L'ÉCHELON DÉPARTEMENTAL **p 19**

LES PROJETS DE RECRUTEMENT A L'ÉCHELON DES BASSINS D'EMPLOI **p 22**

LES FACTEURS DE TENSION DANS LE RECRUTEMENT
DES SALARIÉS ESS **p 24**

SELON LES SALARIÉS **p 25**

SELON LES EMPLOYEURS **p 26**

SOLUTIONS PROPOSÉES, HYPOTHÈSES ET SUITES **p 27**

ANNEXES **p 30**

ANNEXE 1 – RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN AURA

ANNEXE 2 – RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEURS

D'ACTIVITÉ ANNEXE 3 – RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR
DÉPARTEMENT

ANNEXE 4 – RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES PAR DÉPARTEMENT

CONTEXTE

Cette étude commandée par la MACIF, a été réalisée avec le soutien de la MACIF et en partenariat avec la MACIF, l'UDES, Pôle Emploi et l'Institut Transitions.

Les objectifs sont multiples :

- **rendre compte de la situation** et de **l'évolution de l'emploi** dans l'économie sociale et solidaire,
- **identifier les métiers en tension** et recherchés par les employeurs de l'ESS,
- rassembler à partir de plusieurs études les **facteurs d'explication des pénuries constatées** et les **solutions envisagées**.

Elle porte sur l'année 2022 concernant les projets de recrutement et plus largement sur les années 2010 à 2022 pour les données permettant d'avoir un point de vue plus global sur l'évolution de l'emploi dans l'ESS.

MÉTHODOLOGIE & DONNÉES UTILISÉES

Le **périmètre de l'ESS** a été défini conjointement par l'Observatoire National de l'ESS, l'INSEE et la DIISES (délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale) en 2008. Il est constitué d'une série de codes juridiques formant cinq familles de catégories juridiques (**associations, coopératives, mutuelles, fondations, sociétés commerciales de l'ESS**), desquelles sont exclues les activités d'administration publique.

Au-delà du périmètre de l'ESS, **les données utilisées dans cette étude portent sur les seules structures employeuses**, car les données utilisées et récoltées auprès de l'INSEE et de l'URSSAF se basent sur les données sociales des entreprises déclarant au moins un salarié.

Les données présentées ici sont issues :

- des données INSEE FLORES 2019
- des données ACOSS URSSAF 2010-2022
- des données BMO Pôle Emploi 2021 pour l'année 2022
- d'études et articles collectées auprès d'Hexopée/FONJEP, de Pôle Emploi, de la DREETS AuRA, d'Orientation Durable et d'Unifomation

Le secret statistique est une forme particulière du secret professionnel qui s'applique aux statisticiens publics. Son principe général est d'apporter aux personnes qui fournissent des informations l'assurance que celles-ci ne seront pas utilisées d'une façon susceptible de leur porter tort.

En France, ce secret est garanti par deux groupes de textes, l'un au niveau européen, l'autre au niveau national. Les règles concernant les fichiers INSEE sont les suivantes : la case doit comprendre au moins 3 établissements ou au moins 5 salariés et le plus gros établissement doit représenter moins de 85% des effectifs de la case. Ainsi, si ces règles ne peuvent pas être assurées, les données ne sont pas disponibles.

EN RÉSUMÉ

Depuis 2010, les emplois dans l'ESS connaissent une croissance positive. Impactée de la même manière par la crise COVID, l'ESS ne rattrape pas le niveau de croissance du privé hors ESS (+3,2%).

+7,2%
d'emplois ESS en 12 ans

L'évolution des emplois dans l'ESS impacte différemment ses familles statutaires :

+72% pour les fondations	+12,7% pour les coopératives
+0,4% pour les associations	-0,4% pour les mutuelles

Cette **évolution positive** touche notamment les secteurs de **l'agriculture, l'industrie et la construction** (+2,1% par an), alors même que ces emplois hors ESS connaissent une **croissance négative** de -0,19%.

Les emplois dans **la santé humaine et de l'action sociale** connaissent une **croissance plus modérée** (+0,83% et +0,55% par an en moyenne) mais toujours positive, portée notamment par les métiers de médecins et dentistes qui connaissent une forte croissance (+37,9%).

Cependant, 60% des projets de recrutement dans l'ESS sont jugés difficiles.

Ils se retrouvent essentiellement dans les secteurs de l'action sociale et la santé humaine. **Deux métiers sont considérés comme particulièrement en tension : celui d'aide-soignant et celui d'aide à domicile.**

La région AuRA figure parmi les 5 régions dans lesquelles les tensions de recrutement sont les plus vives pour dans l'ensemble des employeurs (ESS et hors ESS) l'économie.

Cela concerne **particulièrement le Rhône, mais aussi l'Isère, la Haute-Loire et la Drôme.**

Dans l'ESS, ces tensions ont fortement impacté certains secteurs comme contraint le secteur de l'éducation populaire dont une partie des établissements ont dû à annuler ou à réduire une partie de sescertaines activités faute d'avoir pu occuper les postes vacants concernés.

Les facteurs principaux de tension de recrutement dans l'ESS seraient liés notamment au faible niveau de la qualité de vie et des conditions de travail ou à une plus forte exigence en la matière provoquant une rotation importante des effectifs et un déficit de personnel qualifié disponible.

Pour y répondre, une partie des syndicats employeurs et des cabinets de recrutement spécialisés dans l'ESS mettent en exergue l'importance de retravailler l'attractivité de ces métiers par l'accompagnement à l'évolution salariale par exemple ou la revalorisation salariale, mais également le renforcement de la formation des demandeurs d'emploi.



Les métiers les plus recherchés par les employeurs de l'ESS en région tout secteur confondu :

- aides-soignants
- infirmiers et puéricultrices
- animateurs et directeurs d'établissements socioculturels
- éducateurs spécialisés
- aides à domicile et employés de maison



ÉTAT ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ESS EN AURA



L'emploi ESS compte **327 378 salariés en AuRA**, et se concentre en grande partie dans le **secteur de l'action sociale** (40% des salariés ESS et 60% des salariés de ce secteur), et ensuite dans les **secteurs de l'enseignement** (15% des salariés ESS et 22% des salariés du secteur), et des **activités financières et d'assurances** (10% des salariés ESS et 38% des salariés du secteur).

Notons également, que les salariés travaillant dans le secteur des sports et loisirs ne représentent que 5% des salariés ESS mais 65% des salariés du secteur, le positionnant ainsi comme le 1^{er} employeur ESS, devant l'action sociale.

Et, évidemment, près de **100% des salariés du secteur « non classés » appartiennent à l'ESS**, puisque c'est le secteur lié au statut associatif.

L'EMPLOI ESS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les secteurs d'activités comptant le plus de salariés par établissement sont la **santé humaine**, avec en moyenne 39 salariés par établissement, et **l'action sociale** (28 salariés). Ceux qui en comptent le moins sont les arts et spectacles (2 salariés par établissement), les sports et loisirs (4 salariés) ou encore les services divers ou les non classés (5 salariés).

Il est intéressant de noter que le **ratio nombre d'emplois/nombre d'établissements est quasi stable entre 2010 et 2022**. Ainsi, l'évolution du nombre d'emplois n'est pas vraiment liée à la diminution ou l'augmentation de la masse salariale au sein des établissements mais plutôt à une diminution ou augmentation du nombre d'établissements.

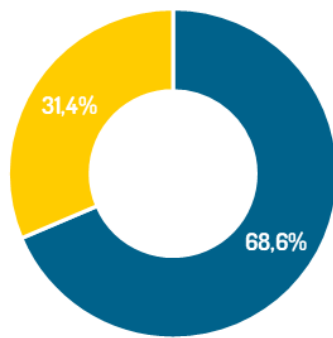
	REPARTITION EMPLOIS ESS	EMPLOIS ESS / EMPLOIS TOTAUX	RATIO EMPLOIS / ETABLISSEMENTS
ACTION SOCIALE	39,54%	60,22%	28
ENSEIGNEMENT	14,75%	21,82%	18
ACTIVITES FINANCIERES ET ASSURANCES	9,92%	38,18%	12
SANTE HUMAINE	7,91%	13,17%	39
NON-CLASSES	7,69%	99,62%	5
SOUTIEN AUX ENTREPRISES	6,59%	6,09%	14
SPORTS ET LOISIRS	5,35%	64,69%	4
ARTS SPECTACLES	1,86%	46,36%	2
HEBERGEMENT ET RESTAURATION	1,72%	3,59%	8
COMMERCE	1,55%	1,25%	9
INDUSTRIE+CONSTRUCTION	1,52%	0,73%	16
SERVICES DIVERS	1,07%	0,55%	5
AGRICULTURE SYLVICULTURE ET PECHE	0,51%	8,51%	8

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI ESS

L'emploi ESS se démarque par son caractère féminin (69% de femmes en AuRA) et

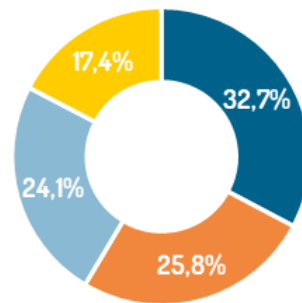
rassemble **près de 50% de salariés ayant entre 30 et 50 ans**. 70% appartiennent aux catégories des professions intermédiaires et des employés. Par ailleurs, les contrats aidés représentent 5% des contrats, pour 93% de contrats ordinaires et près de **37% des emplois sont à temps partiel**. **78% des salariés sont en CDI**.

Répartition des emplois ESS par genre



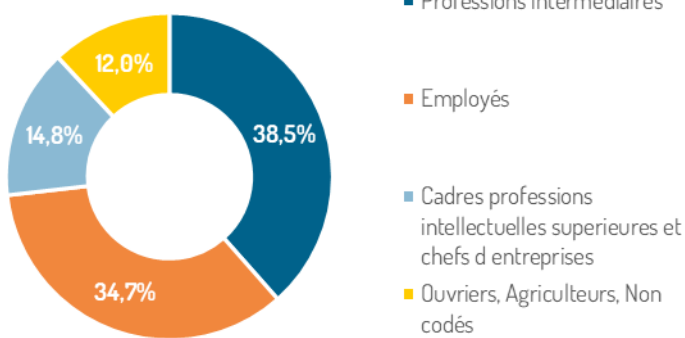
■ Femmes ■ Hommes

Répartition des emplois ESS par tranches d'âge



■ 50 ans et plus ■ 40 à 49 ans ■ 30 à 39 ans ■ Moins de 30 ans

Répartition des emplois ESS par CSP



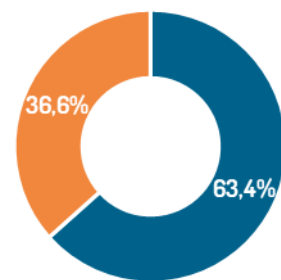
■ Professions intermédiaires

■ Employés

■ Cadres professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises

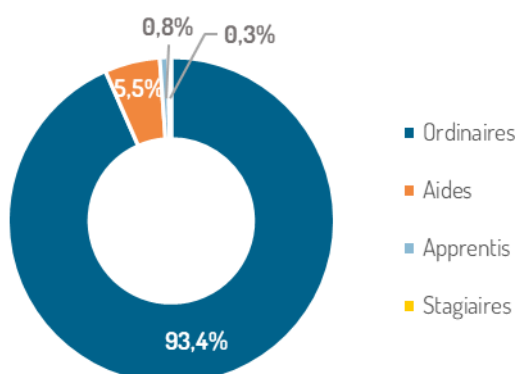
■ Ouvriers, Agriculteurs, Non codés

Répartition des emplois ESS par temps de travail



■ Temps complet ■ temps partiel et autres

Répartition des emplois ESS par type d'emploi



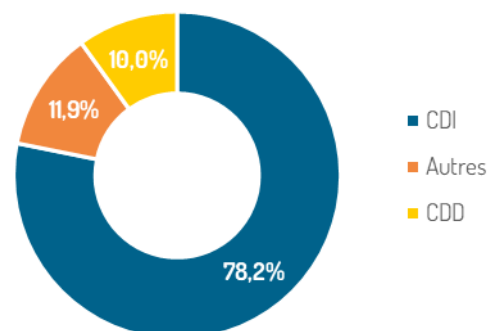
■ Ordinaires

■ Aides

■ Apprentis

■ Stagiaires

Répartition des emplois ESS par temps de travail

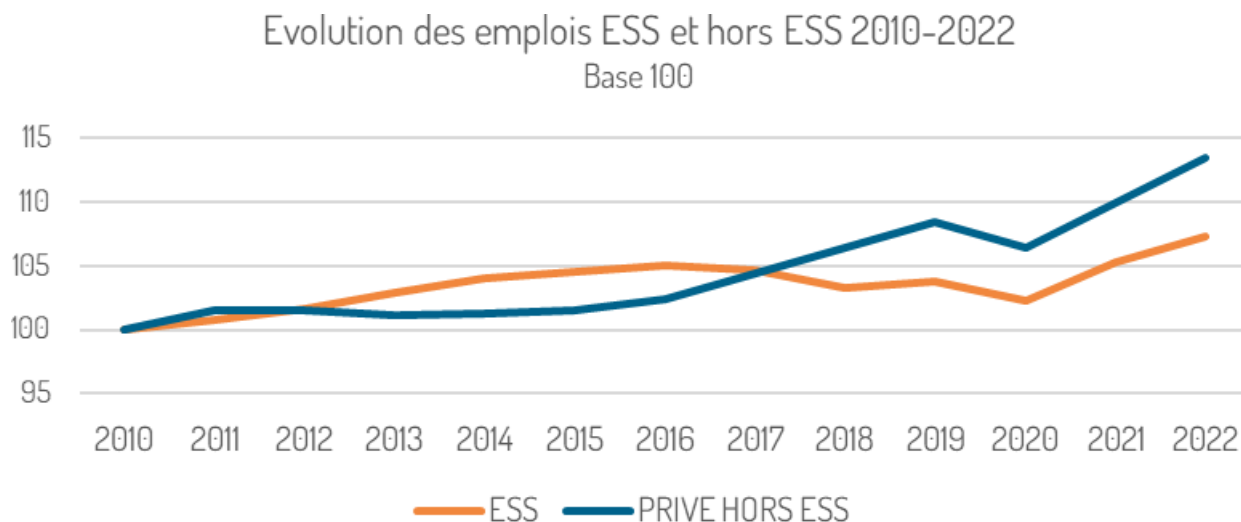


■ CDI

■ Autres

■ CDD

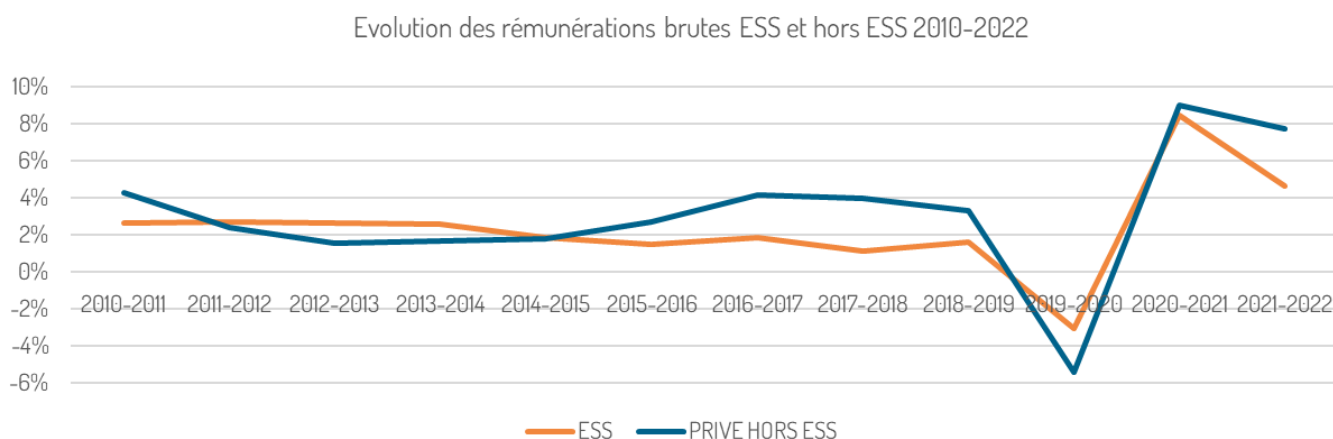
ÉVOLUTION DES EMPLOIS ESS ET HORS ESS



Depuis 2010, l'ESS connaît une croissance positive (+7,2% en 12 ans), qui était plus importante que pour le privé hors ESS entre 2012 et 2017 (+0,81% en moyenne par an contre +0,40% pour le privé hors ESS). **A partir de 2017, la croissance de l'ESS se ralentit et est même négative** en 2017 et 2018 alors que celle du privé hors ESS s'accélère (avec une moyenne de 1,90% par an jusqu'en 2019).

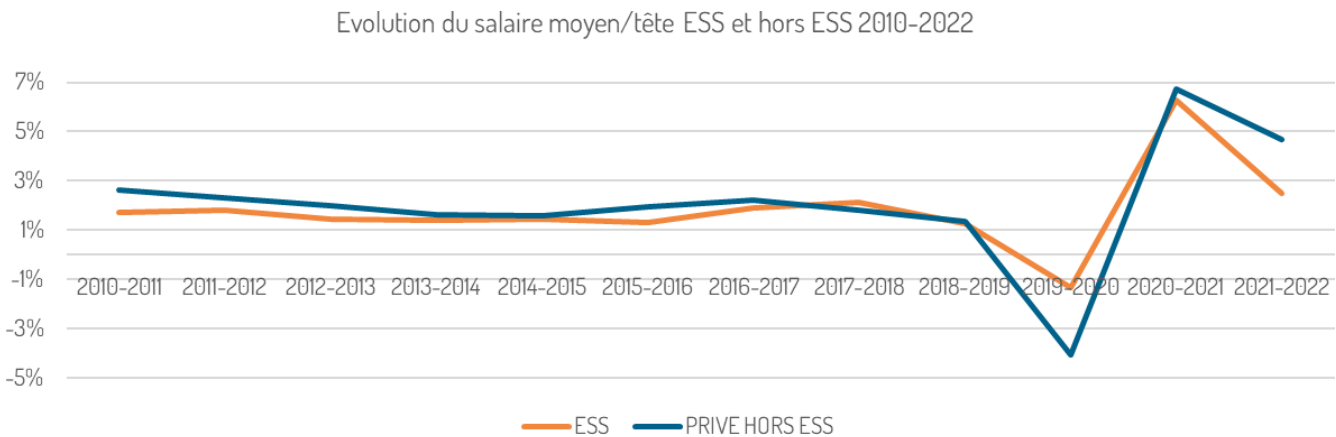
Malgré **une forte reprise de la croissance en 2021** (+2,4%), l'ESS ne rattrape pas le niveau de croissance du privé hors ESS (+3,2%).

Afin d'observer l'évolution de l'emploi ESS, il nous semble important de s'intéresser également à la question des salaires. Ainsi, nous notons que les **salaires dans l'ESS sont en moyenne 1,4 fois moins élevés que hors ESS**, depuis 2010, avec un salaire moyen par tête en 2022 de 2067 euros contre 2866 euros hors ESS.



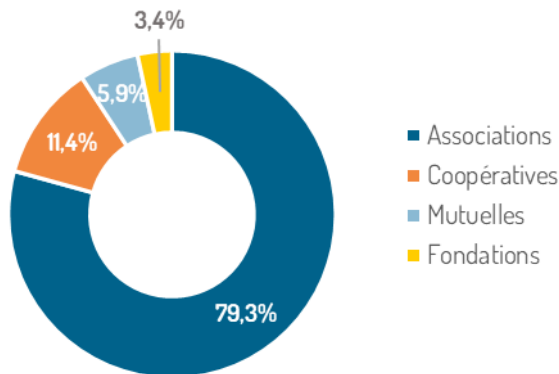
Concernant l'évolution des rémunérations brutes, nous notons qu'entre 2010 et 2014, la croissance des salaires était même plus importante dans l'ESS que hors ESS (+2,7% contre +2,5%), mais depuis, la croissance s'est ralentie et l'écart de salaires entre ESS et hors ESS s'est accrue (+1,5% de croissance en moyenne dans l'ESS entre 2014 et 2019 contre +3,5% hors ESS). **Sur l'ensemble de la période 2010-2022 les rémunérations dans l'ESS ont augmenté de 32% contre 43% hors ESS.**

En termes d'évolution du salaire moyen par tête, les tendances apparaissent moins marquées, avec +1,8% de croissance en moyenne entre 2010 et 2019 dans l'ESS contre +2,1% hors ESS. Et l'écart entre ESS et hors ESS est donc moindre (0,3 points contre 2 points concernant les rémunérations), même si la croissance ESS reste toute de même plus faible. Ainsi, sur l'ensemble de la période 2010-2022 **le salaire moyen par tête dans l'ESS a augmenté de 24% contre 28% hors ESS.**



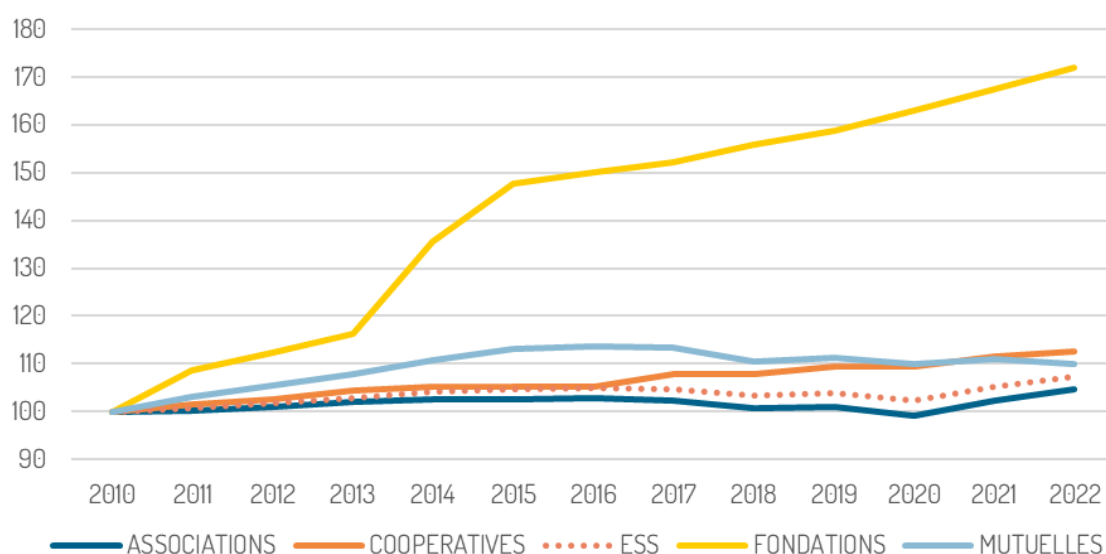
RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES EMPLOIS SELON LE STATUT JURIDIQUE

Répartition des emplois ESS selon le statut juridique



STATUTS ESS	EFFECTIFS AU 31/12	RATIO EMPLOIS / ETABLISSEMENTS
Associations	259 538	11
Coopératives	37 443	12
Mutuelles	19 261	15
Fondations	11 136	34

Evolution des emplois ESS 2010-2022 selon le statut juridique
Base 100



Si l'on s'intéresse aux emplois de l'ESS selon les statuts juridiques qui composent les entreprises de l'ESS, nous observons que **les emplois dans les fondations connaissent une croissance exceptionnelle (+72%)**, qui doit être nuancée cependant par le petit nombre de postes que cela représente (4% soit 11 220 sur les 274 194 qui relèvent de l'ESS).

Les emplois dans les coopératives connaissent une croissance continue (en moyenne 1% par an) pour arriver à

+12,7%. Ce sont les emplois dans les domaines du commerce/réparation auto et moto (+134%), les activités juridiques/conseil/ingénierie (+93%) et les non classés (+27%) qui augmentent le plus, tandis que le domaine de activités financières et d'assurances est en difficulté depuis 2016 (-8%).

Concernant les mutuelles, la croissance des emplois s'est ralenti en 2015 pour devenir négative (+2,5% en moyenne par an de croissance entre 2010 et 2015, puis -0,4% en moyenne par an jusqu'en 2019). Le nombre d'établissements mutualistes diminuent en effet de -0,6% depuis 2015, passant de 1025 établissements en 2014 à 977 en 2022. Cela s'explique en partie par le nombre important de fusions opérées depuis plusieurs années.

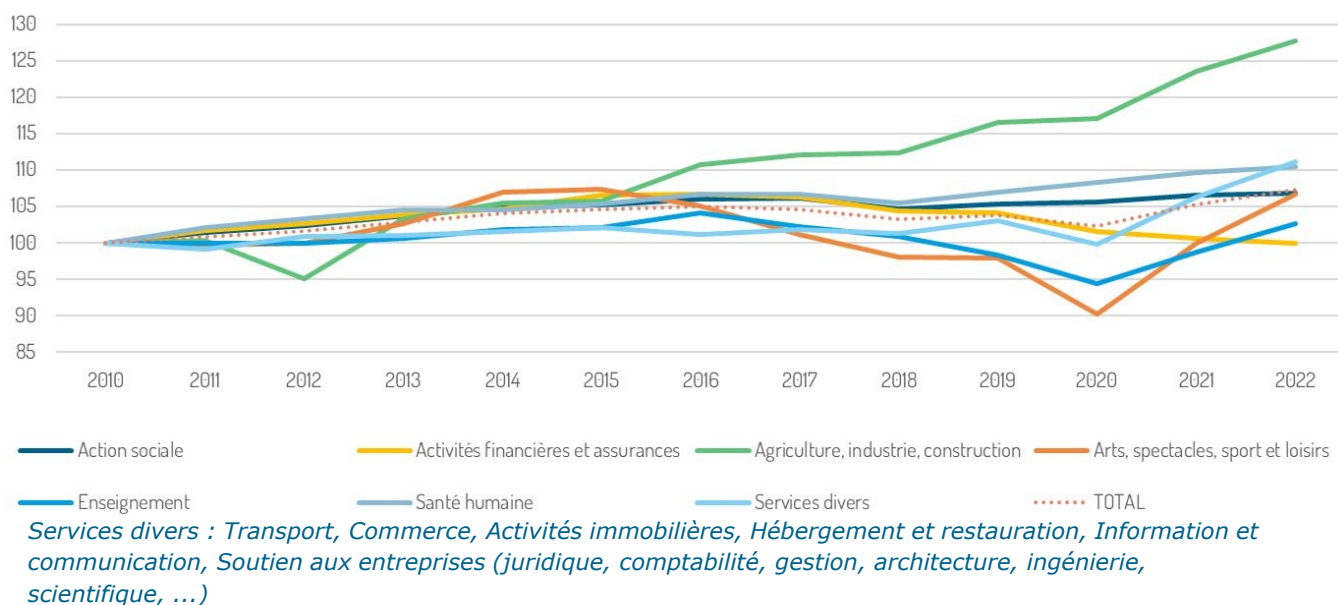
C'est le domaine des activités financières et d'assurances le plus touché (-1,4% - 628 établissements en 2013 pour 555 en 2022), alors que le nombre d'établissements dans le domaine de la santé humaine s'est maintenu (aux alentours de 115 établissements) et que ceux dans le domaine de l'action sociale ont augmenté de près de 30% (+35 établissements en 12 ans).

Les emplois dans les associations, quant à eux, sont confrontés à une croissance plutôt faible (+0,4% par an en moyenne) - la plus basse croissance des quatre statuts juridiques de l'ESS - et qui a connu une importante baisse entre 2016 et 2018 avec -2,1% cumulés. Il est intéressant de noter cependant que la reprise de l'emploi après COVID est positive avec +5,3% cumulés de postes en 2021 et 2022, ce qui équivaut au taux de croissance des fondations sur cette même période.

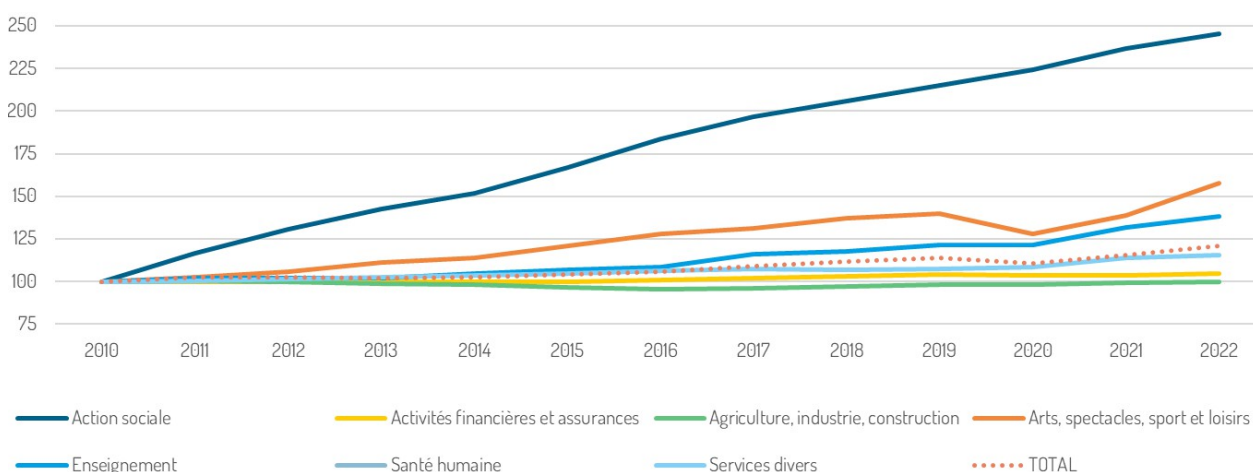
ÉVOLUTION DES EMPLOIS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS

SECTEURS D'ACTIVITÉS	MOY/AN	2010-2022
AGRICULTURE, INDUSTRIE, CONSTRUCTION	2,11%	27,72%
SERVICES DIVERS	0,91%	11,11%
SANTÉ HUMAINE	0,83%	10,40%
ACTION SOCIALE	0,55%	6,75%
ARTS, SPECTACLES, SPORT ET LOISIRS	0,65%	6,63%
ENSEIGNEMENT	0,24%	2,57%
ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET ASSURANCES	0,01%	0,01%
TOTAL	0,59%	7,22%

Evolution des emplois ESS par secteurs d'activités
Base 100



Evolution des emplois hors ESS par secteur d'activités
Base 100



Concernant les **emplois selon les secteurs d'activité**, nous notons que :

*retrouvez les graphiques liés à chaque secteur d'activité en annexes

- ceux dans **l'agriculture, l'industrie et la construction** connaissent une croissance

importante depuis 2012 (+27,7% avec une moyenne de +2,1% par an) avec une accélération à partir de 2015, alors même que ces emplois hors ESS décroissent légèrement à hauteur de -0,19% sur la même période. Dans l'ESS, cette augmentation est essentiellement due aux secteurs de l'agriculture et de l'industrie (+46% en 12 ans contre +4% pour le secteur de la construction), alors que hors ESS ces secteurs rencontrent plus de difficultés. De manière générale, dans le milieu agricole, il est observé une augmentation du nombre de salariés alors même que le nombre d'établissements diminuent. Cela s'expliquerait par le recul de la main-d'œuvre familiale couplé à l'augmentation des surfaces, et entraînant donc un recours plus important au salariat et aux saisonniers. De même, le développement de modes d'emploi partagés, tel que les groupements d'employeurs, contribue à sécuriser les besoins des exploitations et les emplois des salariés. Par ailleurs, dans l'ESS, nous supposons que le nombre de coopératives agricoles à augmenter ces dernières années.

- ceux de **la santé humaine et de l'action sociale** connaissent une croissance plus modérée (+0,83% et +0,55% par an en moyenne) mais toujours positive, avec une baisse en 2017 et 2018 puis un rebond pour atteindre +10,4% et +6,8% depuis 2010. Ces tendances sont assez similaires pour les emplois hors ESS dans la santé humaine, par contre, les emplois dans l'action sociale explose avec +145,6% (croissance due à l'action sociale sans hébergement, notamment pour personnes âgées – alors que ces emplois sont en diminution dans l'ESS avec -6,9%). Concernant la santé humaine, dans l'ESS, ce sont les emplois des médecins et dentistes qui connaissent une forte croissance (+37,9%). Cela s'explique par le fait que,

comme pour le hors ESS, de plus en plus de professionnels de la santé font le choix d'un statut salarié plutôt que libéral, notamment pour aller dans le milieu hospitalier ; mais aussi par l'augmentation du nombre d'établissements mutualistes, offrant ainsi des possibilités d'emplois supplémentaires (+3,4% d'établissements dans la santé humaine entre 2010 et 2022).Le

- les emplois dans le **secteur des activités financières** ont suivi jusqu'en 2017/2018 la même tendance que pour les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale : croissance modérée (+1% en moyenne par an) suivie d'une baisse (-1,8% en 2018). Mais le nombre d'emplois a continué à diminuer depuis (-4% d'emplois cumulés entre 2018 et 2022). Aujourd'hui, on considère la croissance des emplois de ce secteur nulle (+0,01% de croissance entre 2010 et 2022). Hors ESS, les emplois de ce secteur connaissent également une croissance modérée mais ne diminuent qu'en 2020 avec la crise COVID pour ré- augmenter ensuite, pour une croissance totale de +4,7% depuis 2010.
- Les secteurs de **l'enseignement et des services divers**¹ suivent la même tendance jusqu'en 2018 avec une légère croissance de +0,30% en moyenne/an et +2% en cumulés. A partir de 2018, alors que les emplois dans le secteur des services divers s'accroissent (+1,8% en 2019), ceux du secteur de l'enseignement diminuent (-2,5% cette même année). Après une perte d'emplois pour les deux suite à la crise COVID, chaque secteur connaît à nouveau une augmentation du nombre de ses postes (+11% pour les services divers et +8,5% pour l'enseignement). Hors ESS, le secteur de l'enseignement est plus dynamique avec une croissance moyenne par an de +2,8% et un fort rebond après COVID (+13,4% cumulés en 2021 et 2022). La tendance est assez similaire pour les emplois des services divers avec une croissance toutefois plus modérée de +1,6% en moyenne par an et +9% cumulés en 2021 et 2022. Nous notons donc que les rebonds après COVID sont quasiment similaires pour l'ESS et le hors ESS.

Si nous nous intéressons plus en détails aux métiers dans l'ESS des services divers, il est à noter que ce sont les emplois dans le commerce et dans les activités immobilières qui ont le plus augmenté (+77,8% et +112,2% entre 2010 et 2022) avec une accélération en 2017 et 2018. Hors ESS, ce ne sont pas les métiers ayant une plus forte croissance avec +8,9% pour le commerce et même -10,6% pour les activités immobilières.

A l'inverse, les métiers ESS les plus en difficultés depuis 2010 se situent dans les transports et l'hébergement/restauration (-70,3% et -15,5%), alors qu'ils connaissent une croissance positive hors ESS (et même importante concernant l'hébergement/restauration avec +40,3%).

- Pour leur part, les emplois dans le **secteur des arts, spectacles, sports et loisirs** ont connu plusieurs phases, avec une croissance positive jusqu'en 2015 (+7,3% cumulés) mais ensuite une baisse assez importante jusqu'en 2020 (-9,1% cumulés). L'après COVID a fait exploser à nouveau le nombre d'emplois (+17,4% en 2 ans) pour retrouver le niveau de croissance d'avant 2015, voire plus. Ce sont surtout les emplois des activités liées au sport qui sont concernés par cette fluctuation et cette forte remontée, tandis que les emplois liés aux activités récréatives et de loisirs sont plutôt dans une croissance continue depuis 2010. Ces tendances s'observent de la même manière hors ESS.

De manière générale, il est intéressant de noter que les emplois de presque tous les

secteurs (hormis ceux des activités financières et d'assurances) ont retrouvé leur niveau de croissance d'avant covid voire plus.

¹ Services divers : Transport, Commerce, Activités immobilières, Hébergement et restauration, Information et communication, Soutien aux entreprises (juridique, comptabilité, gestion, architecture, ingénierie, scientifique, ...)



LES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'ESS EN AURA



Analyse de l'enquête BMO 2021 de Pôle Emploi

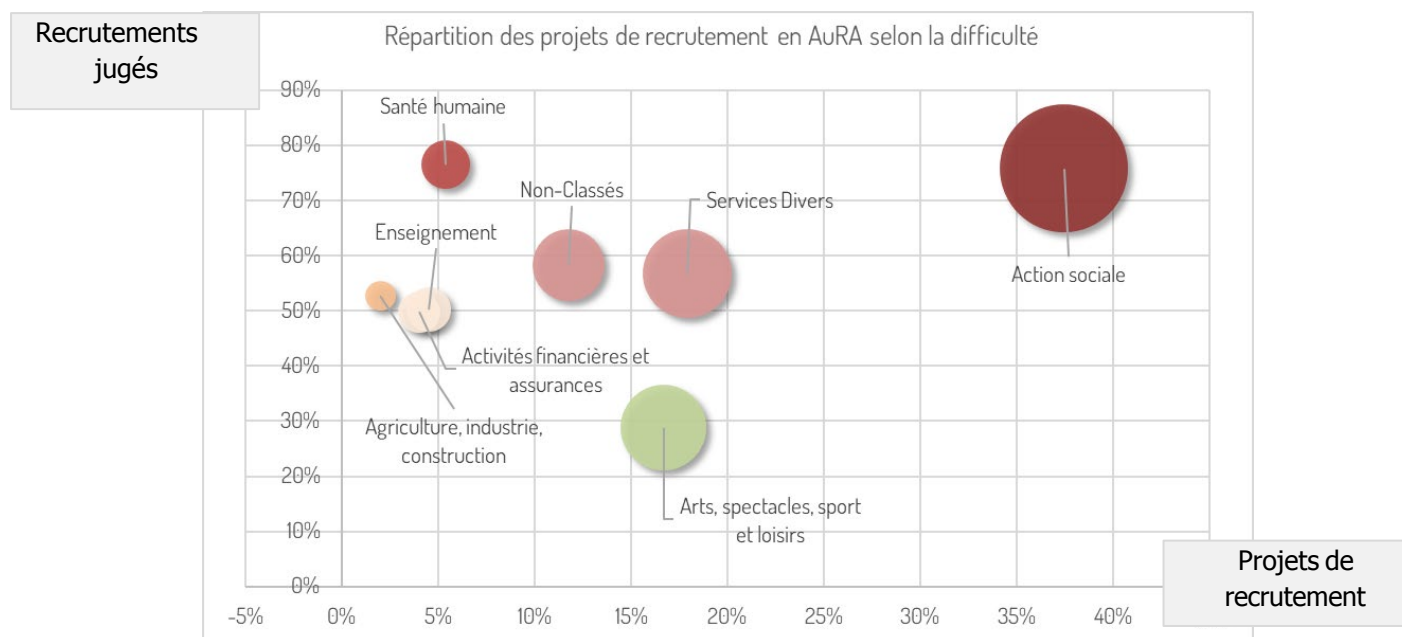
L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi est réalisée avec les directions régionales et le concours du Crédoc. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP). Cette nomenclature de métiers résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'Institut National des Statistiques et des Études Économiques (INSEE) dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par Pôle emploi.

Sur les 2,3 millions établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1,6 million ont ainsi été interrogés, par voie téléphonique ou postale. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, plus de 436 500 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Une extraction spécifique a été réalisée ici pour l'ESS.

a. LES PROJETS DE RECRUTEMENT A L'ÉCHELON RÉGIONAL



Lecture : action sociale - entre 35 et 40% des projets de recrutement concernent des métiers appartenant à l'action sociale, secteur où près de 80% des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs.

Les projets de recrutement dans l'ESS les plus importants se retrouvent essentiellement dans les secteurs les plus représentés de l'ESS :

- l'action sociale (37,5%)
- et les arts/spectacles/sports/loisirs (16,7%)

Mais ils se retrouvent également au sein des secteurs d'activités :

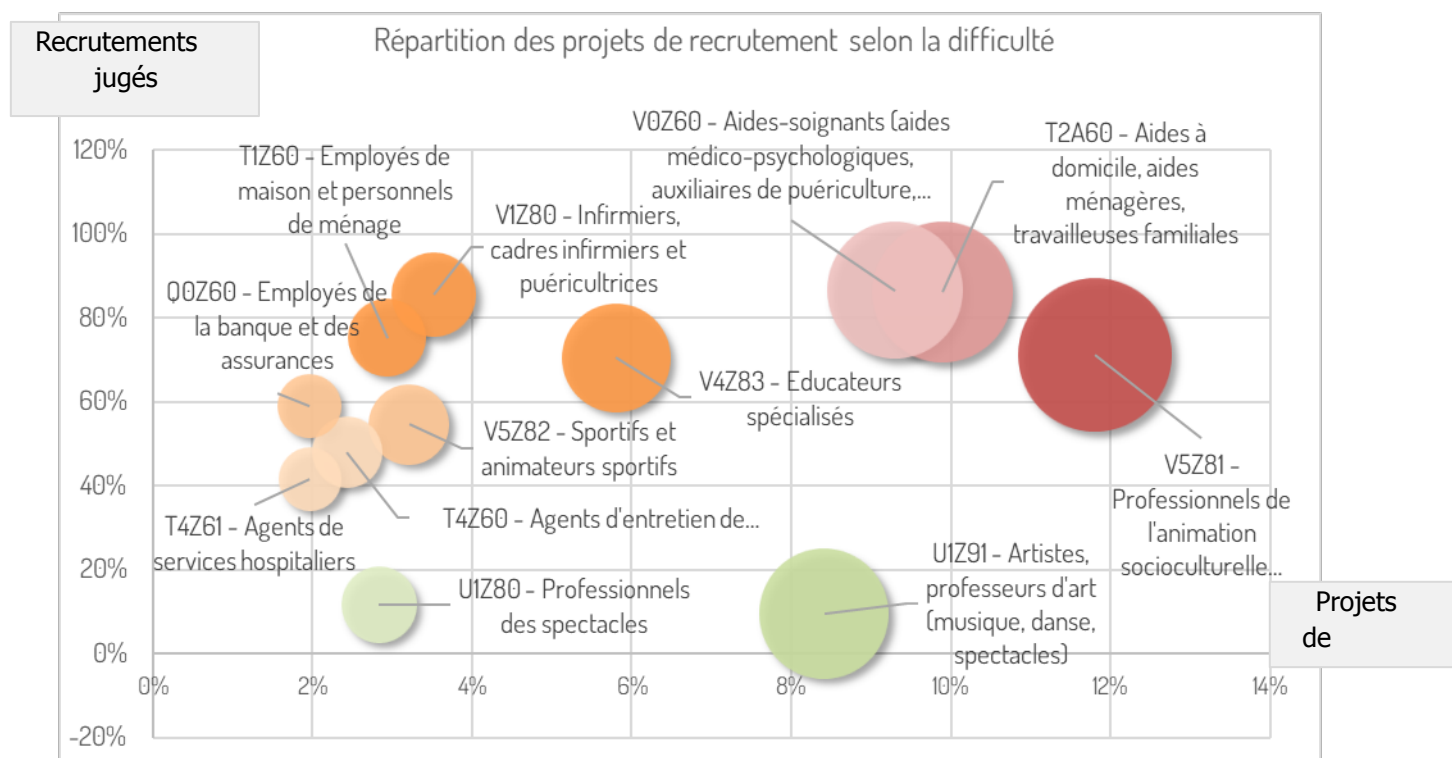
- des services divers (17,9%) : Transport, Commerce, Activités immobilières, Hébergement et restauration, Information et communication, Soutien aux entreprises (juridique, comptabilité, gestion, architecture, ingénierie, scientifique, ...)
- et des non classés (11,8%) : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (organisations qui militent en faveur d'une cause ou d'une question d'intérêt public, associations de

Près de 60% des projets de recrutement sont jugés difficiles sur la région. Ils le sont en priorité dans les secteurs de :

- l'action sociale (75,8%), qui est donc un secteur pour lequel, à la fois, les besoins en recrutement sont importants et compliqués à pourvoir
- la santé humaine (76,5%), qui est également confrontée à cette difficulté d'embauche, alors même qu'à l'inverse de l'action sociale, les projets de recrutement représentent une part plus faible (respectivement 37,5% et 5,4%)
- des services divers et non classés, pour lesquels les recrutements jugés difficiles représentent un peu plus d'un projet de recrutement sur 2 (58,2% et 56,7%).

SECTEUR D'ACTIVITE	NOMBRE PROJETS	REPARTITION PROJETS	NOMBRE DIFFICILE	PART DIFFICILE/PROJET
ACTION SOCIALE	18 112	37,46%	13 731	75,8%
SERVICES DIVERS	8 673	17,94%	4 917	56,7%
ARTS, SPECTACLES, SPORT ET LOISIRS	8 069	16,69%	2 322	28,8%
NON-CLASSES	5 698	11,78%	3 319	58,2%
SANTE HUMAINE	2 612	5,40%	1 999	76,5%
ENSEIGNEMENT	2 195	4,54%	1 102	50,2%
ACTIVITES FINANCIERES ET ASSURANCES	1 951	4,03%	971	49,8%
AGRICULTURE, INDUSTRIE, CONSTRUCTION	979	2,02%	517	52,8%
TOTAL GENERAL	48 355	100%	28 916	59,80%

Lecture : action sociale – 37,46% des projets de recrutement concernent le secteur de l'action sociale, secteur où 75,8% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs.



Ont été retenus les 12 métiers qui représentent au moins 2% des projets de recrutement (soit + de 1000 projets/métier parmi les 48 355 projets de recrutement sur la région)

Lecture : aides-soignants – près de 10% des projets de recrutement concernent le métier d'aides-soignants, métier où près de 90% environ des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs.

Les **métiers les plus recherchés par les employeurs de l'ESS en 2022** sur la région AuRA sont ceux :

- des professionnels de l'animation socioculturelle (à presque 12%)
- des aides à domicile/aides ménagères/travailleuses familiales (10%)
- des aides-soignants (9%)
- des artistes/professeurs d'art (8%)
- des éducateurs spécialisés (6%)

Parmi ces **métiers, deux peuvent être considérés particulièrement en tension**, car les projets de recrutement sont jugés difficiles :

- les aides-soignants (87%)
- les aides à domicile/aides ménagères/travailleuses familiales (86%)

Les autres métiers sont également concernés par cette difficulté avec un taux autour de 70%, sauf pour les recrutements d'artistes et professeurs d'art qui sont jugés difficiles à seulement 10%.

D'autres métiers, **moins recherchés, sont également confrontés aux embauches compliquées** :

- infirmiers/cadres infirmiers/puéricultrices (86%)
- employés de maison/personnels de ménage (75%)
- médecins (83,7%)
- autres professionnels para-médicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...) (71,3%)
- professionnels de l'action sociale (assistants sociaux, conseillers en économie sociale familiale) (73,5%)
- formateurs (y compris moniteurs d'auto-école) (65,6%)
- ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires (66%)
- techniciens de la banque/gestionnaire du patrimoine (68%)
- aides/apprentis/employés polyvalents de cuisine (65,8%)
- ...

Les métiers jugés les plus difficiles à recruter le sont, en général, dans l'ensemble des secteurs d'activités de l'ESS, comme nous pouvons l'observer ci-dessous. Les métiers d'aides-soignants et d'infirmiers sont recherchés dans les 7 secteurs d'activités, et même les métiers d'aides à domicile, ... et d'employés de maison sont recherchés tout de même dans 5 secteurs d'activités.

RÉPARTITION DES MÉTIERS JUGÉS LES PLUS DIFFICILES À RECRUTER SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

MÉTIERS	ACT ION SOC IALE	SERVIC ES DIVER S	NON- CLASSÉS	SANTÉ HUMAINE	ENSEIGNEM ENT	ARTS, SPECTA CLES, SPORTS ET LOISIRS	ACTIVIT ÉS FINANC IÈRES ET ASSURANC ES
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)							
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices							
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)							
Educateurs spécialisés							
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales							
Employés de maison et personnels de ménage							

A l'inverse, certains métiers, comme ceux des métiers des professionnels du spectacle, se situent

dans un contexte plus favorable avec seulement 12% de recrutements jugés difficiles.

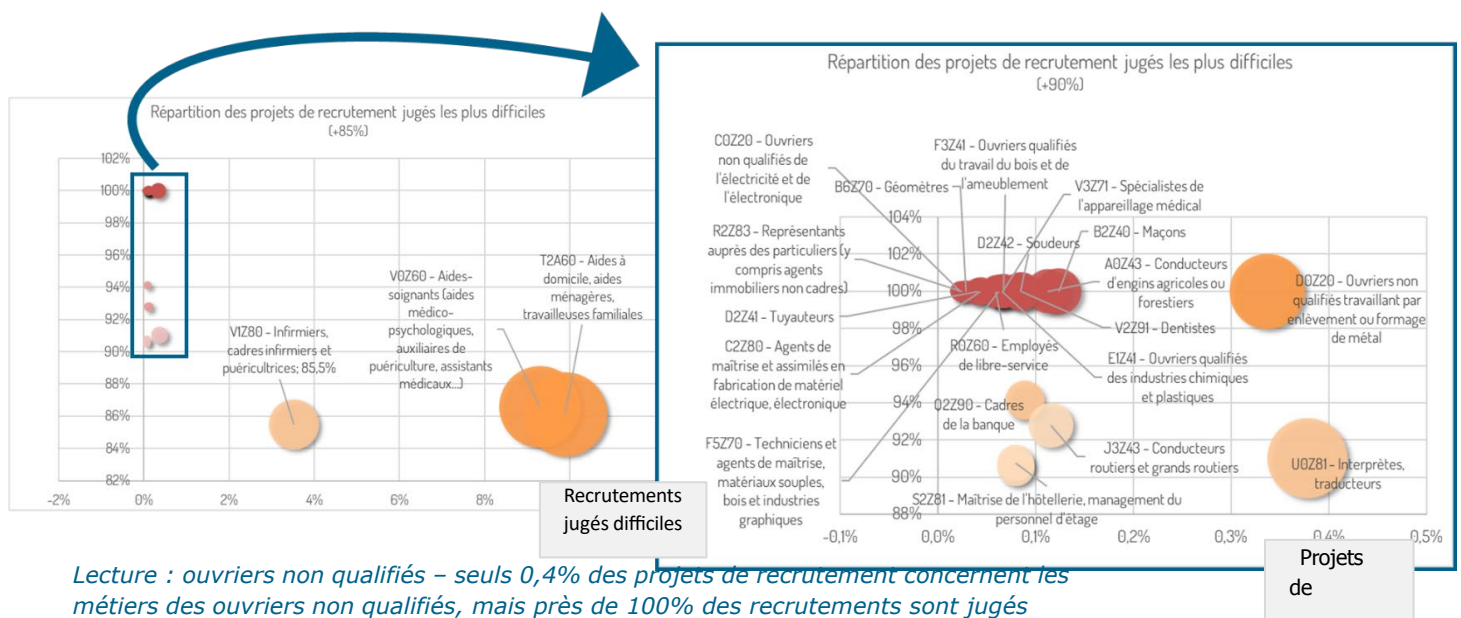
Entre ces deux extrêmes, nous retrouvons des **métiers moins recherchés mais également moins confrontés à des difficultés d'embauche** :

- les sportifs et animateurs sportifs (54,7%)
- les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) (48%)

- les agents de services hospitaliers (41,6%)
- les employés de la banque et des assurances (59%)

Si l'on s'intéresse seulement aux **projets de recrutement difficiles (100%)**, sans tenir compte du nombre de projets, il est intéressant de noter que **certains métiers, peu ou moins recherchés par les employeurs de l'ESS, sont confrontés à de fortes difficultés d'embauche**, comme :

- les viticulteurs/arboriculteurs salariés/cueilleurs
- les ouvriers qualifiés du travail du bois/de l'ameublement ou encore des industries chimiques et plastiques
- les maçons
- les soudeurs
- les dentistes
- les spécialistes de l'appareillage médical
- les employés de libre-service
- les géomètres
- ...



Si l'on détaille et appréhende les métiers les plus recherchés dans l'ESS mais cette-fois au sein de chaque secteur d'activité, on note :

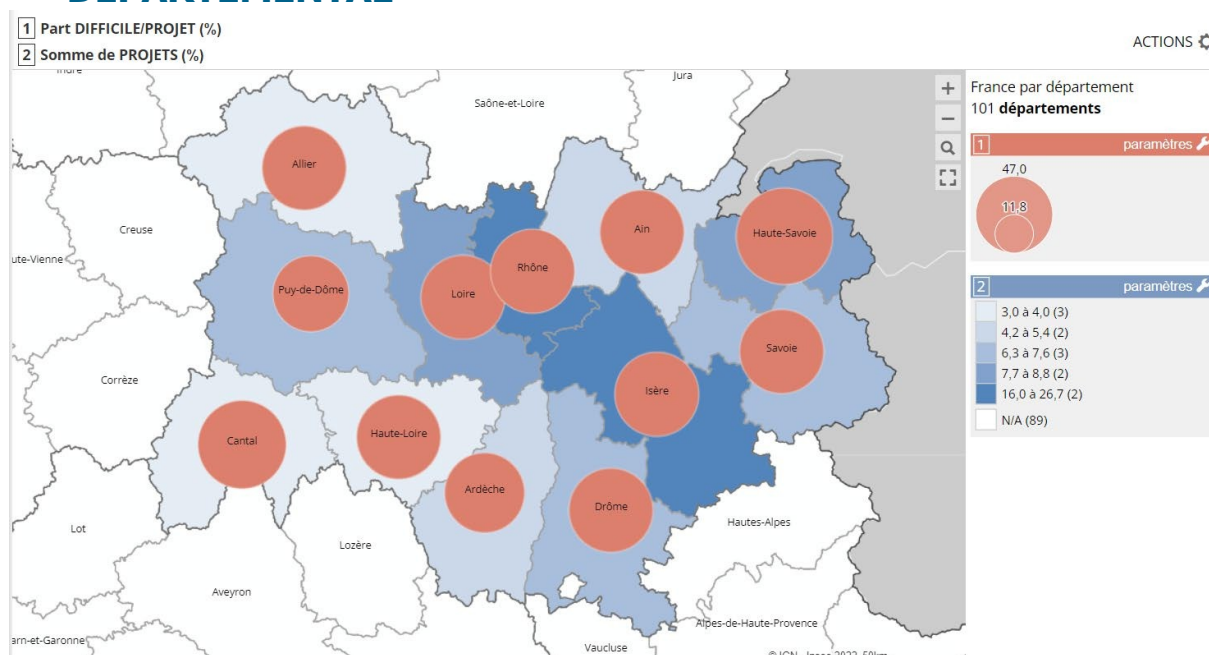
- **ACTION SOCIALE** : les métiers les plus recherchés correspondent à ceux cités dans l'analyse globale puisque ce secteur rassemble la part la plus importante des projets de recrutement. Il faut retenir que, dans ce secteur, les métiers les plus recherchés sont confrontés à de fortes difficultés d'embauche, avec une nuance favorable pour les agents de services hospitaliers (3,6% des embauches pour 47,9% de difficultés)
- **NON-CLASSÉS** : secteur où les professionnels de l'animation socioculturelle sont le plus recherchés (38%) et avec une difficulté de recrutement à 75%. Cette difficulté à l'embauche concerne même encore plus les professionnels de l'action sociale (79%). Les autres métiers les plus recherchés de ce secteur sont à l'inverse peu concernés par ce problème (moins de 30% de recrutement jugés difficiles) : les artistes et professeurs d'art, les agents d'accueil et d'information et standardistes, les jardiniers salariés et paysagistes, les agents administratifs divers, les secrétaires bureautiques ou encore les agents et hôtesse d'accompagnement.

- **ARTS, SPECTACLE, SPORTS ET LOISIRS** : secteur qui recrute en grande majorité des artistes et professeurs d'art (46%), pour lesquels l'embauche n'est jugée difficile qu'à 9%. De même pour les professionnels des spectacles. En recrutements jugés compliqués, nous retrouvons les professionnels de l'animation socioculturelle (12% des projets de recrutement avec 70% de difficulté prévue à l'embauche) et les sportifs et animateurs sportifs avec un taux de difficulté de 60%.
- **SERVICES DIVERS** : c'est le 3^{ème} secteur qui recrute les professionnels de l'animation socio-culturelle (12,2%) mais cette fois avec une difficulté de recrutement moindre (57,8%). C'est un secteur où l'on retrouve les projets d'embauche des employés de maison et personnels de ménage, de l'hôtellerie, des aides/apprentis/employés de cuisine (86% de recrutement jugés difficiles pour ces métiers), et les agents d'entretien de locaux, qui pour leur part, ne sont concernés que par 28,8% de recrutement jugés difficiles. A l'inverse, nous observons que les métiers d'agents d'accueil et d'information et les standardistes ne sont confrontés qu'à 30% de difficulté de recrutement.
- **ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET ASSURANCES** : le métier le plus recherché de ce secteur est celui d'employé de banque et des assurances (48% des projets de recrutement) qui est jugé difficile à recruter à 60%. Les techniciens de la banque et gestionnaire du patrimoine sont également recherchés (25% des projets de recrutement) et sont jugés encore plus difficile à recruter (67%). Cette difficulté concerne encore plus les cadres de la banque et des assurances, à 92%, alors qu'ils ne concernent que 3% des projets de recrutement. A l'inverse, les techniciens des assurances ne rencontrent aucune difficulté de recrutement (0%) alors même qu'ils sont recherchés à 18%.
- **AGRICULTURE, INDUSTRIE ET CONSTRUCTION** : dans ce secteur, la majorité des postes les plus recherchés ne sont pas, ou peu, confrontés à des difficultés de recrutement. Ce sont les agriculteurs/maraîchers/horticulteurs/éleveurs salariés, les ouvriers agricoles, les ouvriers non qualifiés dans l'industrie (agro-alimentaire, métallerie, métallurgie, verrerie...). Cependant, deux métiers recherchés sont jugés difficiles à recruter : les viticulteurs/arboriculteurs salariés et les cueilleurs (à 100%), et les ouvriers non qualifiés de l'emballage et les manutentionnaires (à 88%). Nous observons également dans ce secteur, un nombre important de métiers difficiles à recruter, même s'ils sont moins recherchés, comme les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets, les ouvriers qualifiés des travaux publics ou de l'électricité/électronique, des maçons ou plombiers, des conducteurs d'engins...mais aussi des ingénieurs et cadres d'études/recherche et développement. A l'inverse, les métiers d'ouvriers non qualifiés du bois/gros œuvre/électricité, les ouvriers qualifiés en mécanique ou les techniciens de systèmes d'information ne rencontrent aucune difficulté d'embauche.
- **ENSEIGNEMENT** : ce secteur concentre 30% des projets de recrutement de formateurs (y compris moniteurs d'auto-école), pour lesquels 71% sont jugés difficiles à recruter. Le reste des métiers recherchés sont moins confrontés à cette difficulté. Ce sont les agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM), les professeurs du secondaire ou du supérieur, les surveillants et aides éducateurs, les secrétaires ou encore les animateurs sportifs. A ce sujet, les projets de recrutement d'agents administratifs divers ne sont jugés compliqués qu'à 2%. A l'inverse, nous retrouvons une grande difficulté d'embauche concernant, là encore, les professionnels de l'animation socioculturelle (73%), et ensuite des professionnels de l'action sociale, les techniciens de services comptables et financiers, les cadres RH, les agents d'accueil et d'informations, les

standardistes et les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices, même s'ils sont beaucoup moins recherchés dans ce secteur.

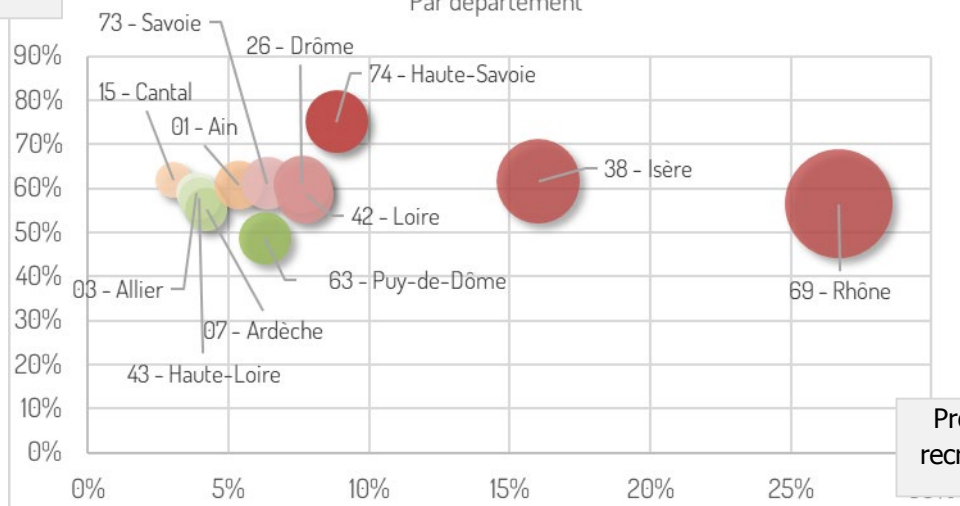
- **SANTÉ HUMAINE** : comme pour l'action sociale, les métiers les plus recherchés sont ceux qui sont également confrontés à des problèmes importants de recrutement : aides-soignants (86%), infirmiers/cadres infirmiers/ puéricultrices (93%), médecins (85%), aide à domicile/aides ménagères/travailleuses familiales (77%). Cependant, les agents de service hospitaliers ne connaissent pas cette difficulté avec 10% des projets de recrutement pour lesquels 24% sont jugés difficiles. Dans la même situation, mais comptabilisant moins de projets de recrutement, nous trouvons les métiers de psychologues et psychothérapeutes ainsi que ceux des secrétaires (y compris secrétaires médicales). A l'inverse, les dentistes, les autres métiers para-médicaux (masseurs-kiné, diététiciens...), pharmaciens ou encore les techniciens médicaux et préparateurs, également moins, ou peu, recherchés, sont jugé très difficile à recruter.

b. LES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'ESS A L'ÉCHELON DÉPARTEMENTAL



Recrutements
jugés

Répartition des projets de recrutement selon la difficulté
Par département



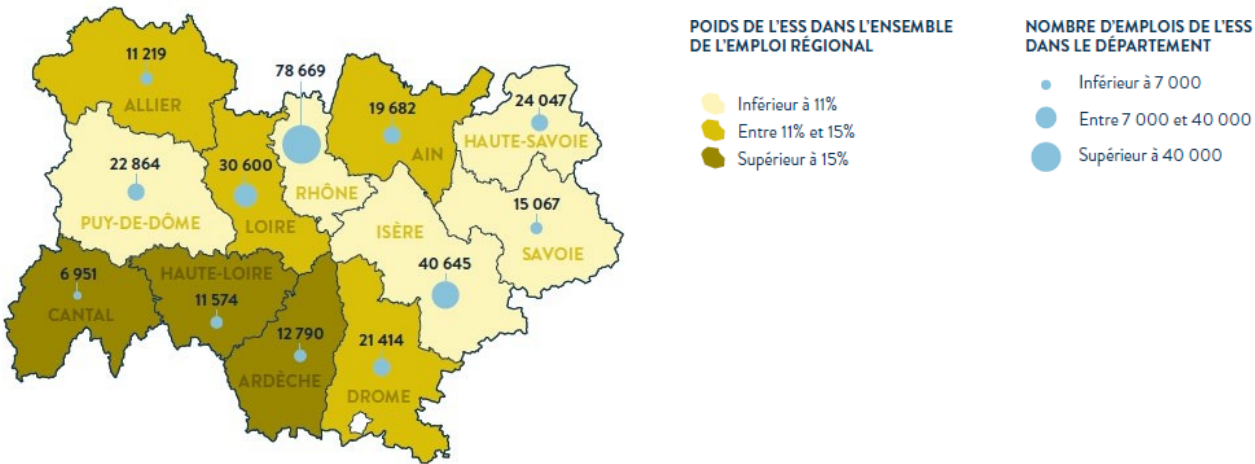
Projets de
recrutement

Lecture : Rhône – entre 25% et 30% des projets de recrutement se situent dans le département du Rhône, département où 55% environ des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs.

Les départements qui concentrent le plus de projet de recrutement sont le Rhône (27%) et l'Isère (16%), ce qui s'explique par le fait que ce sont les départements qui emploient le plus dans l'ESS. Ils sont suivis par la Haute-Savoie, la Loire et la Drôme (8 à 9%). Les départements qui en concentrent le moins sont le Cantal, l'Allier et la Haute-Loire (3 à 4%), départements qui emploient le moins dans l'ESS.

La Haute-Savoie se démarque tout particulièrement avec 9% de projets de recrutement mais pour lesquels 75% sont jugés difficiles. C'est donc le département où cette difficulté est la plus remarquée. A l'inverse, sur le Puy-de-Dôme, seuls 49% des projets de recrutement sont confrontés à ce problème (pour 6% des projets de recrutement).

1 • NOMBRE ET PART DE L'EMPLOI ESS DANS L'ENSEMBLE DE L'EMPLOI, PAR DÉPARTEMENT



Source : panorama régional ESS Aura – 2023 – données INSEE FLORES 2018

Si l'on s'intéresse à nouveau aux métiers, nous pouvons observer que, parmi les métiers les plus recherchés, certains le sont plus que d'autres selon le département.

Par exemple, les projets de recrutement des professionnels de l'animation socioculturelle sont majoritaires dans les départements de la Drôme et du Puy-de-Dôme et sont minoritaires dans les départements du Rhône, de l'Isère et de l'Allier. Par ailleurs, ces projets de recrutement sont jugés difficiles dans la Drôme, le Rhône et l'Isère.

PAR MÉTIERS

	Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Aides-soignants *	Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	Educateurs spécialisés	Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	Sportifs et animateurs sportifs
Départements où ce métier est le + recherché	Puy-de-Dôme Drôme	Ain Allier Loire	Cantal Haute-Savoie	Ardèche Haute-Loire Rhône	Rhône Haute-Savoie	Drôme Savoie	Savoie Ardèche Isère
Départements où ce métier est le - recherché	Allier Rhône Isère	Savoie Puy-de-Dôme	Isère	Ain Haute-Savoie	Allier Drôme Loire Ardèche Cantal	Allier	Cantal Isère Haute-Loire

Les recrutements jugés difficiles apparaissent en rouge (+50% de recrutements jugés difficiles par les employeurs)

Si nous souhaitons cette fois nous intéresser aux spécificités des départements et moins à celles des métiers (cf tableaux ci-après), nous pouvons également dire que sur le département de l'Ain, les projets de recrutement concernent majoritairement les métiers de l'aide à domicile/aide ménagère/travailleuse familiale, des sportifs et animateurs sportifs ainsi que ceux des professionnels de l'animation ; et concernent en minorité les métiers des artistes et professeurs d'art, et des infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices. Parmi ces métiers, certains sont jugés difficiles à recruter : les professionnels de l'animation socioculturelle et les infirmiers/cadres infirmiers/puéricultrices.

PAR DÉPARTEMENTS

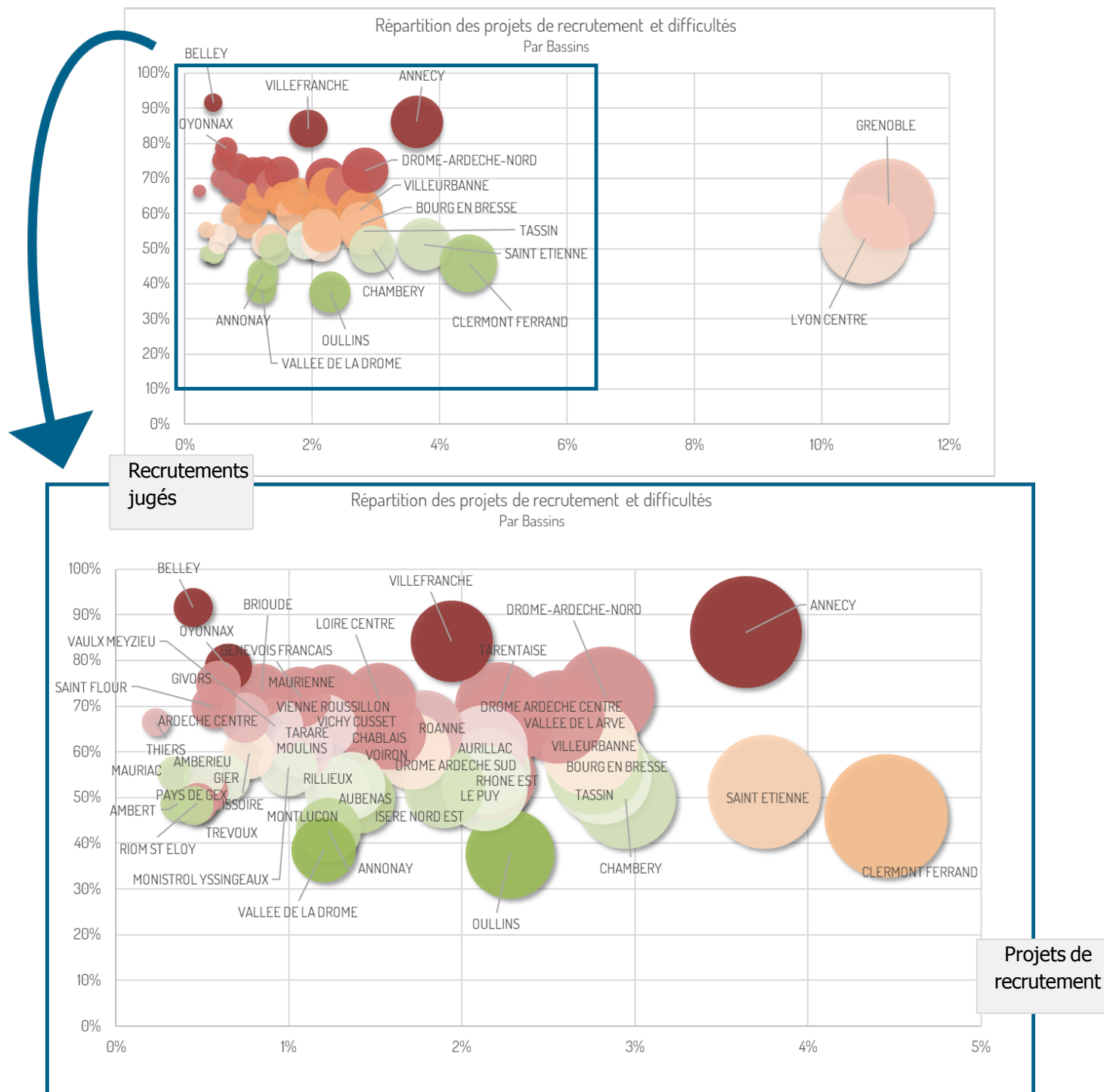
METIERS LES PLUS RECHERCHÉS	01 - AIN	03 - ALLIER	07 - ARDECHE	15 - CANTAL	26 - DROME	38 - ISERE
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	+	+	++	++		
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)		+	+	++	++	+
Sportifs et animateurs sportifs	+	+	++	+	+	++
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	+		+	+	++	++
Educateurs spécialisés			+	+	+	+
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	+		++			
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	+				++	+

METIERS LES PLUS RECHERCHÉS	42- LOIRE	43- HAUT E- LOIRE	63-PUY-DE- DOME	69-RHONE	73-SAVOIE	74-HAUTE- SAVOIE
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	+		+	+	+	+
Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)		+	+	++		++

Sportifs et animateurs sportifs	+	+		+	++	+
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	+	+			++	++
Educateurs spécialisés	+		++	++		++
Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	+	++		++	+	+
	+					
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	+	++	++	+		
	+					

Lecture : parmi les métiers les plus recherchés, ceux qui le sont en majorité apparaissent avec « + + » et ceux en minorité avec un seul « + » Les recrutements jugés difficiles apparaissent en rouge (+50% de recrutements jugés difficiles par les employeurs)

c. LES PROJETS DE RECRUTEMENT DANS L'ESS A L'ÉCHELON DES BASSINS D'EMPLOI



Lecture : Annecy – près de 4% des projets de recrutement se situent sur le bassin d'Annecy, où 85% environ des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs.

Près d'1/4 des projets de recrutement se situent sur les bassins de Lyon Centre et Grenoble. Un second quart se concentrent sur les bassins de Clermont-Ferrand, Saint-Etienne, Annecy, Chambéry, Drôme-Ardèche-Nord, Tassin, Bourg-en-Bresse et Villeurbanne.

Les bassins d'emploi où les projets de recrutement sont jugés les plus difficiles sont Belley, Annecy, Villefranche, Oyonnax... alors qu'ils le sont jugés peu sur Oullins, Vallée de la Drôme, Annonay ou encore Clermont-Ferrand.

Ainsi, certains bassins rassemblent une part importante de projets de recrutement jugés difficiles comme les bassins d'Annecy, de Drôme-Ardèche-Nord ou de la vallée de l'Arve ; tandis que d'autres, rassemblant autant de projets de recrutement, connaissent une difficulté de recrutement moindre comme les bassins de Clermont-Ferrand, Chambéry ou Oullins.

Sur les bassins rassemblent moins de projets de recrutement, certains sont en difficulté comme Belley, Oyonnax ou Givors ; tandis que pour d'autres cette difficulté est peu présente comme sur les bassins d'Ambert, de Trévoux ou Riom Saint-Eloy.

BASSIN	REPARTITION PROJETS	PART DIFFICILE/PROJET	BASSIN	REPARTITION PROJETS	PART DIFFICILE/PROJET
GRENOBLE	11,04%	62,69%	Vienne ROUSSILLON	1,36%	68,30%
LYON CENTRE	10,68%	52,84%	RILLIEUX	1,36%	52,55%
CLERMONT FERRAND	4,45%	45,95%	MONTLUCON	1,28%	51,84%
SAINT ETIENNE	3,75%	51,28%	ANNONAY	1,23%	42,91%
ANNECY	3,64%	86,20%	MAURIENNE	1,23%	72,03%
CHAMBERY	2,95%	49,87%	TARARE	1,20%	65,57%
DROME-ARDECHE-NORD	2,83%	72,28%	VALLEE DE LA DROME	1,20%	38,59%
TASSIN	2,81%	54,88%	MOULINS	1,08%	60,85%
BOURG EN BRESSE	2,77%	56,87%	GENEVOIS FRANCAIS	1,07%	72,06%
VILLEURBANNE	2,74%	60,99%	MONISTROL YSSINGEAUX	1,00%	56,69%
VALLEE DE L ARVE	2,56%	67,66%	VAULX MEYZIEU	0,92%	65,65%
OULLINS	2,28%	37,62%	BRIOUDE	0,84%	73,48%
DROME ARDECHE CENTRE	2,28%	67,30%	ISSOIRE	0,77%	59,72%
TARENTEISE	2,21%	70,09%	ARDECHE CENTRE	0,74%	67,46%
RHONE EST	2,18%	54,66%	OYONNAX	0,65%	78,57%
DROME ARDECHE SUD	2,15%	55,89%	GIER	0,64%	54,30%
AURILLAC	2,13%	60,87%	GIVORS	0,59%	75,11%
LE PUY	2,13%	52,13%	SAINT FLOUR	0,56%	69,94%
VILLEFRANCHE	1,94%	84,22%	PAYS DE GEX	0,53%	51,34%
ISERE NORD EST	1,90%	52,25%	AMBERIEU	0,51%	54,36%
ROANNE	1,78%	64,89%	RIOM ST ELOY	0,47%	48,80%
VOIRON	1,71%	60,11%	TREVOUX	0,45%	48,27%
CHABLAIS	1,58%	64,21%	BELLEY	0,45%	91,62%

LOIRE CENTRE	1,52%	71,53%	AMBERT	0,36%	48,63%
VICHY CUSSET	1,51%	64,07%	MAURIAC	0,34%	55,36%
AUBENAS	1,41%	49,87%	THIERS	0,23%	66,49%

Lecture : 11% des projets de recrutement se situent sur le bassin de Grenoble, où 62,7% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs.



LES FACTEURS DE TENSION DANS LE RECRUTEMENT DES SALARIES ESS



La région AuRA figure parmi les 5 régions dans lesquelles les tensions de recrutement sont les plus vives et plus particulièrement dans le département du Rhône, mais aussi en Isère, en Haute-Loire et dans la Drôme (classés parmi les 25 départements les plus en tension en France métropolitaine). Ces tensions ont augmenté le plus entre 2015 et 2021 en Haute-Loire, en Isère, en Savoie, en Ardèche et dans le Rhône.

Et selon HEXOPEE et le FONJEP, dans l'éducation populaire, la situation s'est même empirée entre 2021 et 2022, entraînant des conséquences importantes sur la tenue des activités des associations et entreprises de l'Éducation populaire (annulation d'activités, réduction du nombre de participants, baisse de fréquentation, allongement du temps de réalisation de certaines activités/tâches).

Toujours selon la DREETS et Pôle Emploi, alors même que les projets de recrutement sont en plein essor, que le nombre d'offres d'emploi atteint un record (et plus encore en AuRA), que l'offre de contrats à temps complets et de plus de 6 mois sont en augmentation et que le taux de chômage diminue, les projets de recrutement jugés difficiles continuent d'augmenter.²

Selon Orientation Durable, il existe en effet une crise d'attractivité mais il y a aussi une désaffection des métiers de l'ESS avec une partie des salariés qui quittent ce secteur et ne reviennent pas. Avant, il y avait

« un réservoir » de jeunes qui arrivaient continuellement dans l'ESS, et même s'ils partaient au bout de 3 à 5 ans, ils étaient remplacés par de nouveaux. Aujourd'hui, cette réserve n'existe plus.

Par ailleurs, les métiers où les conditions de travail se sont fortement dégradées (action sociale, santé) sont les métiers les plus présents dans l'ESS. Ainsi, le manque d'intérêt pour ces métiers et la « fuite » du personnel vers le privé hors ESS ou le public se fait plus fortement ressentir.

En janvier 2023, Orientation durable organise une journée de réflexion³ avec une série «d'interviews», des analyses d'universitaires et d'experts et les résultats d'enquêtes sur la perception de la grande démission par les candidates et candidats de l'ESS et par les RRHs de l'ESS. Dans l'ESS, différents facteurs d'explication sont avancés par les acteurs cités ci-dessus, mais également par Uniformation ou encore Orientation Durable.

a. SELON LES SALARIÉS

- Une rémunération jugée trop faible et un manque de perspectives d'évolution au sein de l'entreprise ou d'un métier
- Des conditions de travail contraignantes (temps partiel, horaires de présence à rallonge ou non comptabilisées, travail en soirée ou les we...)
- Une accessibilité aux formations pas toujours évidente avec des exigences en termes de compétences du salarié de plus en plus spécifiques ou importantes
- Un engagement important demandé au sein de la mission mais parfois également en dehors

² Les offres à temps complet représentent 90% contre 80% en 2015), les contrats durables de +6 mois représentent 58% des contrats, le taux de chômage diminue de 2,5 points par rapport à 2015 (6,4% en Aura contre 7,2% en France).
La part des projets de recrutement difficiles augmente de 20 points par rapport à 2015, et sont jugés difficiles à 55%. Il y a 2,6 offres d'emploi pour 1 demande contre 1,5 en 2015.

³ <https://colloque-tv.com/colloques/orientation-durable-la-grande-demission-un-nouvel-espoir#program>

b. SELON LES EMPLOYEURS

- Un manque de main-d'œuvre disponible : difficulté à trouver du personnel suffisamment formé et qualifié / inadéquation géographique entre la répartition territoriale des besoins et des candidats correspondants
- Un turn-over important et une multiplication des projets de recrutement (besoin de recrutement constant et croissant)
- Un manque de moyens financier pour concrétiser les projets de recrutement
- Des salariés plus exigeants en termes de conditions de travail et de salaire, et plus attentifs à l'équilibre vie pro/vie perso et à l'adéquation entre les valeurs promues par l'entreprise et celles mises en place au sein de l'entreprise



SOLUTIONS PROPOSÉES, HYPOTHESES ET SUITES



Les acteurs cités dans la partie précédente avancent dans leurs études et enquêtes plusieurs solutions pour faire face à ces difficultés de recrutement. Par ailleurs, le secrétariat d'État à la Jeunesse et à l'Engagement a organisé les premières « Assises de l'animation », de novembre 2021 à janvier 2022, réunissant une cinquantaine d'organisations, employeurs et financeurs du secteur : Cnaf, associations d'élus, Fonjep, branche professionnelle, associations d'éducation populaire...

Ces assises ont abouti à 25 mesures « Pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs ».

Voici quelques pistes identifiées lors de ces assises mais aussi dans les différents travaux cités précédemment :

- Faciliter l'amélioration de la qualification des candidats et l'accessibilité aux formations / Permettre la réorientation et la formation des demandeurs d'emploi vers des métiers porteurs
- Encourager et permettre la reconnaissance des métiers, notamment ceux jugés pénibles
- Travailler à la valorisation des carrières et l'évolution salariale
- Favoriser les emplois à temps plein et les journées continues
- Approfondir les dispositifs de soutien public (apprentissage, PEC, CUI-CAE, FONJEP...)
- Accompagner les employeurs à s'ouvrir à de nouveaux profils
- Travailler sur l'attractivité d'un secteur ou métier, sur la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail

De son côté, l'UDES a lancé en 2021 un appel à l'engagement auprès des employeurs de l'ESS, à travers sa démarche des « Employeurs engagés ». L'objectif : mobiliser les dirigeants de l'ESS pour améliorer leur « employeurabilité » en les invitant à « faire plus et faire mieux » en matière de qualité de vie au travail, parcours professionnel des salariés, gouvernance démocratique, dialogue social ou encore transition écologique. Comme axes identifiés, on retrouve :

- Apporter une réponse à la recherche de sens au travail et des garanties de qualité de vie au travail
- Favoriser le parcours professionnel des salariés
- Consacrer la dimension démocratique des structures de l'ESS
- Dialogue social et/ou professionnel permanent et encouragement à des pratiques managériales vertueuses
- Lutte contre le réchauffement climatique et la mutation écologique des entreprises

Différents outils à destination des employeurs sont mis à disposition, tels que les guides « la santé au travail »,

« la santé et la qualité de vie au travail », « égalité professionnelle », « améliorer la qualité de son management »...

Par ailleurs, en AuRA, le Mouvement associatif, France Active, le DLA, la CRESS, l'UDES et la DREETS se sont associés il y a quelques temps pour créer et animer la démarche "Petites et Moyennes Associations Employeuses" (PMAE)⁴, à l'échelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle propose aux acteurs de l'accompagnement associatif un espace régional d'échanges et d'interconnaissance pour structurer et consolider l'offre d'accompagnement des petites et moyennes associations employeuses.

⁴ <https://www.pmae-aura.org/pmae/>

Sont mis à disposition des associations employeuses un site internet de ressources dédiées à l'emploi associatif, une newsletter trimestrielle contenant les actualités et nouveautés en la matière, et un certain nombre d'événements (webinaires...) sur des thématiques spécifiques (télétravail...).

Il existe également le baromètre Great Place To Work⁵ qui évalue la qualité de vie au travail des collaborateurs au sein d'une organisation. Ce baromètre prend en compte le point de vue des salariés et celui de l'organisation.

⁵ <https://www.greatplacetowork.fr/>



ANNEXES



ANNEXES

ANNEXE 1 – REPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN AURA

Métiers	Nbr PROJ ETS	Répartit ion PROJ ETS	Nbr DIFFI CILE	Part DIFFICILE/ PROJ ET
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	5709	11,81%	4067	71,24%
T2A60 - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4783	9,89%	4120	86,12%
V0Z60 - Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	4497	9,30%	3894	86,59%
U1Z91 - Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	4068	8,41%	387	9,53%
V4Z83 - Educateurs spécialisés	2806	5,80%	1979	70,51%
V1Z80 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	1704	3,52%	1457	85,51%
V5Z82 - Sportifs et animateurs sportifs	1553	3,21%	850	54,69%
T1Z60 - Employés de maison et personnels de ménage	1419	2,94%	1069	75,32%
U1Z80 - Professionnels des spectacles	1370	2,83%	161	11,76%
T4Z60 - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	1176	2,43%	565	48,03%
T4Z61 - Agents de services hospitaliers	952	1,97%	396	41,62%
Q0Z60 - Employés de la banque et des assurances	947	1,96%	559	59,03%
V4Z85 - Professionnels de l'action sociale (assistants sociaux, conseillers en économie sociale familiale)	785	1,62%	577	73,49%
W1Z80 - Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	769	1,59%	505	65,63%
A0Z40 - Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	714	1,48%	336	47,13%
L2Z60 - Agents d'accueil et d'information, standardistes	592	1,22%	161	27,21%
J0Z20 - Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	574	1,19%	379	65,98%
L0Z60 - Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	532	1,10%	197	37,08%
V3Z80 - Autres professionnels para-médicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...)	532	1,10%	379	71,27%
A1Z41 - Jardiniers salariés, paysagistes	525	1,09%	265	50,37%

Q1Z80 - Techniciens de la banque, gestionnaire du patrimoine	512	1,06%	348	67,98%
S1Z20 - Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	505	1,05%	332	65,76%
L2Z61 - Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	488	1,01%	130	26,57%
V2Z90 - Médecins	485	1,00%	405	83,65%

ANNEXE 2 – REPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEURS D'ACTIVITE

Action sociale				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/PROJET
T2A60 - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4472	24,69%	3853	86,15%
V0Z60 - Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculteur)	3402	18,78%	3005	88,32%
V4Z83 - Educateurs spécialisés	2585	14,27%	1846	71,41%
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1385	7,65%	1062	76,67%
V1Z80 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	996	5,50%	814	81,77%
T4Z61 - Agents de services hospitaliers	649	3,59%	311	47,89%

Services Divers				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJE
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeu	1054	12,15%	609	57,80%
T1Z60 - Employés de maison et personnels de ménage	653	7,53%	499	76,40%
A0Z40 - Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	579	6,67%	268	46,35%
T4Z60 - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	366	4,22%	105	28,78%
S2Z60 - Employés de l'hôtellerie	355	4,09%	240	67,61%
S1Z20 - Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, p	295	3,40%	254	86,20%

L2Z60 - Agents d'accueil et d'information, standardistes	254	2,92%	76	29,87 %
--	-----	-------	----	---------

Arts, spectacles, sport et loisirs				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJE
U1Z91 - Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	3742	46,37%	341	9,11%
V5Z82 - Sportifs et animateurs sportifs	1258	15,59%	750	59,58%
U1Z80 - Professionnels des spectacles	1124	13,94%	121	10,80%
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	1007	12,48%	715	70,96%

Non-Classés				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJE
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	2189	38,41%	1649	75,34%
U1Z91 - Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	220	3,87%	27	12,08%
L2Z60 - Agents d'accueil et d'information, standardistes	217	3,81%	25	11,59%
V4Z85 - Professionnels de l'action sociale (assistants sociaux, conseillers en économie sociale familial	206	3,62%	164	79,49%
A1Z41 - Jardiniers salariés, paysagistes	125	2,19%	37	29,24%
L2Z61 - Agents administratifs divers (saisie, assistanat RH, enquêtes...)	121	2,13%	24	19,59%

L0Z60 - Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	100	1,76%	32	31,86%
---	-----	-------	----	--------

J5Z60 - Agents et hôtesses d'accompagnement	91	1,59%	0	0,00%
---	----	-------	---	-------

Activités financières et assurances				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJET
Q0Z60 - Employés de la banque et des assurances	937	48,02%	558	59,57%
Q1Z80 - Techniciens de la banque, gestionnaire du patrimoine	495	25,35%	331	66,86%
Q1Z81 - Techniciens des assurances	359	18,38%	0	0,00%
Q2Z90 - Cadres de la banque	51	2,64%	47	92,14%

Agriculture, industrie, construction				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJET
A1Z42 - Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	148	15,09%	148	100,00%
A1Z40 - Maraîchers, horticulteurs salariés	104	10,64%	16	15,77%
E0Z21 - Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	85	8,65%	17	19,82%
J0Z20 - Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	80	8,17%	70	87,50%
B4Z42 - Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	71	7,23%	31	43,62%
A0Z41 - Éleveurs salariés	54	5,55%	9	17,13%

A0Z40 - Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	51	5,17%	3	5,72%
D3Z20 - Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (y compris réparateurs)	35	3,57%	8	22,17%
E0Z22 - Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	30	3,06%	0	0,00%
E0Z24 - Autres ouvriers non qualifiés de type industriel (préparation matières et prod. industriels...)	30	3,02%	0	0,00%

B3Z20 - Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	25	2,57%	25	100,00%
T4Z62 - Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	16	1,66%	16	100,00%
B1Z40 - Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	13	1,32%	13	100,00%
J3Z42 - Conducteurs et livreurs sur courte distance	11	1,11%	11	100,00%
R2Z80 - Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	11	1,09%	11	100,00%
C1Z40 - Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, bobiniers...)	10	1,01%	10	100,00%
E1Z47 - Autres ouvriers qualifiés de type industriel (préparation matières et prod. industriels...)	9	0,91%	9	100,00%
E2Z80 - Agents de maîtrise et assimilés des industries de process (encadrement d'équipe)	6	0,61%	6	100,00%
F5Z70 - Techniciens et agents de maîtrise, matériaux souples, bois et industries graphiques	6	0,59%	6	100,00%
B2Z40 - Maçons	5	0,48%	5	100,00%
B5Z40 - Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics et d'engins lourds de levage	5	0,48%	5	100,00%
D6Z71 - Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	4	0,45%	4	100,00%
B4Z41 - Plombiers, chauffagistes	4	0,45%	4	100,00%
R1Z60 - Vendeurs en produits alimentaires	4	0,42%	4	100,00%
E1Z42 - Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors viandes)	4	0,41%	4	100,00%
F0Z20 - Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (y compris blanchisserie industrielle)	4	0,38%	4	100,00%
N0Z90 - Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	3	0,30%	3	100,00%
E2Z70 - Techniciens des industries de process (interventions techniques)	3	0,30%	3	100,00%
D0Z20 - Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	3	0,28%	3	100,00%
D4Z40 - Monteurs, ajusteurs, contrôleurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	2	0,23%	2	100,00%
D2Z40 - Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	2	0,23%	2	100,00%
R4Z90 - Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	2	0,18%	2	100,00%
A2Z70 - Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	23	2,35%	21	90,77%

F2Z20 - Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	6	0,57%	0	0,00%
B0Z21 - Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	5	0,49%	0	0,00%

G0A40 - Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	3	0,30%	0	0,00%
M1Z81 - Techniciens de production et d'exploitation (installation, maintenance, support...) de systèmes d'information	3	0,30%	0	0,00%

C0Z20 - Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	3	0,26%	0	0,00%
--	---	-------	---	-------

Enseignement				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJET
W1Z80 - Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)	649	29,59%	459	70,76%
T4Z60 - Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	198	9,05%	64	32,32%
W0Z90 - Professeurs du secondaire	197	8,98%	94	47,86%
V5Z84 - Surveillants d'établissements scolaires (surveillants et aides éducateurs)	189	8,60%	69	36,40%
L2Z61 - Agents administratifs divers (saisie, assistantat RH, enquêtes...)	111	5,06%	2	2,03%

W0Z92 - Professeurs du supérieur	74	3,36%	11	15,04%
L0Z60 - Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	70	3,17%	39	55,88%
T2B60 - Assistantes maternelles	52	2,36%	33	63,16%
V5Z82 - Sportifs et animateurs sportifs	49	2,25%	10	20,47%
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	45	2,04%	33	73,09%

V4Z85 - Professionnels de l'action sociale (assistants sociaux, conseillers en économie sociale fami	5	0,22%	5	100,00 %
--	---	-------	---	----------

L4Z81 - Techniciens des services comptables et financiers	2	0,11%	2	100,00%
L2Z60 - Agents d'accueil et d'information, standardistes	25	1,13%	24	95,98%
V1Z80 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	23	1,05%	20	86,47%

L5Z92 - Cadres des ressources humaines et du recrutement	29	1,34%	22	74,67%
--	----	-------	----	--------

Santé humaine				
Métiers	Nbr PROJETS	Répartition PROJETS	Nbr DIFFICILE	Part DIFFICILE/ PROJET
V0Z60 - Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...	955	36,55%	825	86,44%
V1Z80 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	651	24,90%	606	93,13%
V2Z90 - Médecins	281	10,74%	237	84,56%
T4Z61 - Agents de services hospitaliers	268	10,25%	64	23,88%
T2A60 - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	88	3,36%	67	76,50%

V3Z80 - Autres professionnels para-médicaux (masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens...)	62	2,38%	62	100,00%
V2Z91 - Dentistes	39	1,49%	39	100,00%

V2Z93 - Pharmaciens	8	0,30%	8	100,00 %
---------------------	---	-------	---	----------

V3Z70 - Techniciens médicaux et préparateurs	3	0,10%	3	100,00 %
--	---	-------	---	----------

V4Z83 - Educateurs spécialisés	29	1,11%	27	91,36%
--------------------------------	----	-------	----	--------

L0Z60 - Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)	63	2,42%	18	27,77%
V3Z90 - Psychologues, psychothérapeutes	31	1,18%	8	26,55%

ANNEXE 3 – REPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT PAR DEPARTEMENT

	01 - Ain	03 - Allier	07 - Ardèche	15 - Cantal	26 - Drôme	38 - Isère	42 - Loire	43 - Haute - Loire	63 - Puy-de-Dôme	69 - Rhône	73 - Savoie	74 - Haute - Savoie
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	6,11%	2,37%	4,59%	3,34%	10,34 %	15,07 %	9,96%	4,59%	7,17%	20,69 %	6,32%	9,44%
T2A60 - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8,33%	4,16%	6,13%	3,59%	6,37%	17,67 %	10,91 %	3,79%	1,88%	26,74 %	2,86%	7,58%
V0Z60 - Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	5,37%	3,75%	3,29%	4,70%	7,89%	10,56 %	7,30%	2,80%	3,91%	32,41 %	6,36%	11,67 %
U1Z91 - Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	3,05%		6,73%	3,41%	6,54%	17,24 %	8,69%	6,08%	5,62%	35,18 %	3,25%	4,20%
V4Z83 - Educateurs spécialisés	5,33%	0,77%	2,48%	2,07%	4,78%	15,70 %	5,33%	3,61%	6,63%	35,20 %	6,35%	11,74 %

V1Z80 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	4,73%	0,90%	2,92%	2,91%	10,68 %	18,74 %	6,00%	2,25%	5,03%	27,40 %	8,20%	10,24 %
V5Z82 - Sportifs et animateurs sportifs	6,27%	3,91%	6,63%	1,85%	4,62%	21,94 %	6,29%	1,71%	5,60%	24,52 %	8,36%	8,31%

ANNEXE 4 – REPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGES DIFFICILES PAR DEPARTEMENT

DIFFICILES	01 - Ain	03 - Allier	07 - Ardèche	15 - Cantal	26 - Drôme	38 - Isère	42 - Loire	43 - Haute-Loire	63 - Puy-de-Dôme	69 - Rhône	73 - Savoie	74 - Haute-Savoie
V5Z81 - Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	96.02%	33.76%	36.43%	35.93%	95.63%	77.70%	70.32%	78.38%	25.02%	83.03%	74.19%	61.78%
T2A60 - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	38.59%	100.00%	98.51%	56.57%	90.85%	91.25%	94.73%	80.21%	100.00%	86.33%	100.00%	100.00%
V0Z60 - Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)	85.65%	82.71%	94.47%	99.05%	73.58%	87.89%	87.33%	91.01%	81.75%	83.91%	86.46%	96.29%
U1Z91 - Artistes, professeurs d'art (musique, danse, spectacles)	30.47%		18.84%	0.00%	5.17%	13.11%	19.34%	8.41%	22.53%	1.62%	1.24%	15.72%
V4Z83 - Educateurs spécialisés	73.86%	36.93%	74.99%	92.85%	50.67%	76.15%	27.57%		46.97%	82.52%	45.07%	92.30%
V1Z80 - Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	84.79%	100.00%	100.00%	87.98%	78.22%	93.79%	84.91%	74.02%	88.18%	77.34%	91.44%	90.82%
V5Z82 - Sportifs et animateurs sportifs	14.15%	57.05%	74.48%	19.83%	72.71%	73.07%	71.92%	74.21%	58.54%	27.16%	42.57%	91.44%

