

L'emploi et la formation dans la Communauté d'Agglomération de l'Artois

Artois Comm et la C.R.E.S.S. collaborent afin de concourir ensemble au développement de l'Economie Sociale et Solidaire.

Le partenariat entre la CRESS et Artois Comm permet d'apporter aux acteurs, aux élus et à la population de la Communauté d'Agglomération de l'Artois, une meilleure connaissance globale du poids de cette économie en matière d'emplois, de ses contours et de sa diversité, et ainsi contribuer à la valorisation de ce modèle économique.

A ce titre, l'année 2011 a permis l'élaboration d'un portrait de territoire dédié à l'Economie Sociale et Solidaire de la Communauté d'Agglomération de l'Artois. En vue de proposer et de clarifier un plan stratégique de développement de l'Economie Sociale et Solidaire dans la Communauté d'Agglomération de l'Artois, les acteurs présents lors du temps de restitution ont validé l'intérêt d'approfondir la connaissance des emplois et des besoins d'emplois dans les établissements de l'Economie Sociale et Solidaire du territoire.

En effet, les établissements de l'Economie Sociale et Solidaire sont amenés à anticiper les départs à la retraite de leurs salariés et l'évolution des métiers de l'Economie Sociale et Solidaire.

Début 2012, s'est amorcée une étude des emplois et besoins d'emplois des établissements de l'Economie Sociale et Solidaire implantés dans la Communauté d'Agglomération de l'Artois. L'étude, d'ordre qualitatif et quantitatif, s'appuie sur les réponses collectées par le biais d'un questionnaire d'enquête.

Sommaire

Introduction	3
L'objectif	3
La méthode	3
I La typologie des établissements	4
Le statut	4
Le secteur d'activité	4
La taille	4
II La typologie des emplois	5
Les contrats de travail	5
L'âge des salariés	7
III Les départs à la retraite	9
A 5 ans, les départs des salariés	9
A 10 ans, les départs des bénévoles	10
IV Les conséquences des départs à la retraite	11
Les impacts liés aux départs	11
Les opportunités liées aux départs	11
Les dispositions prises pour pallier les départs	11
V Les formations	12
Les prévisions et motivations à la formation	12
Les connaissances du domaine de la formation	13
VI Les recrutements	14
A 5 ans, la posture des établissements	14
Les procédures de recrutement	15
Les spécificités de l'Economie Sociale et Solidaire	16
Les freins au recrutement	17
VI Les recrutements des jeunes dans l'Economie Sociale et Solidaire	18
La posture des établissements	18
Les pratiques en matière de transmission des savoirs	19
VII Les constats	20
VII Les préconisations	20
Annexe 1 : Le questionnaire d'enquête	22
Annexe 2 : les métiers les plus présents dans l'Economie Sociale et Solidaire de la région Nord-Pas de Calais	32



Introduction

L'objectif

L'objectif de cette étude est de qualifier les établissements et les emplois de l'ESS afin de maintenir l'activité dans le territoire. Aussi, l'étude apporte un éclairage sur la typologie des emplois et des besoins d'emplois liés à l'évolution des métiers et aux départs à la retraite.

La Méthode

-> Type de recueil : questionnaire

Le questionnaire comprend approximativement 120 questions permettant de spécifier les besoins en emploi des établissements employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire. Il est consultable en annexe.

-> La cible : les établissements employeurs de l'ESS

L'observatoire intègre dans l'étude les établissements employeurs de statuts associatifs, coopératifs, mutualistes ou les fondations.

-> Le territoire : la Communauté d'Agglomération de l'Artois

Le territoire couvre 59 communes et sa population légale avoisine les 210 000 habitants. Les **369 établissements employeurs** de l'E.S.S. représentent 8,1% des établissements employeurs du tissu économique de la Communauté d'Agglomération de l'Artois. Au nombre de **4 865, les postes de travail** représentent 8,8% des postes de travail dans le territoire.

-> La diffusion: le mode et la période

Le questionnaire a été diffusé par courrier et par mail. L'enquête fut ouverte entre le 28 février et le 19 mars 2012.

Les résultats

A la clôture de l'enquête, 31 questionnaires de très bonne qualité ont été comptabilisés. A près de 75%, ils ont été renseignés par le président ou le directeur de l'établissement.

I La typologie des établissements

Le statut

Statut	Unité : %
Association	90,3
Coopérative	3,2
Mutuelle	6,5
Total	100,0

Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

Le secteur d'activité

Secteur principal d'activité	Unité : %
Action sociale	19,4
Activités financières et d'assurance	6,5
Agriculture, sylviculture, pêche	3,2
Enseignement	12,9
Hébergement, restauration	3,2
Soutien aux entreprises	3,2
Sports et loisirs	16,1
Autres activités de services	9,7
Autre	16,1
Non réponse	3,2
Total	100,0

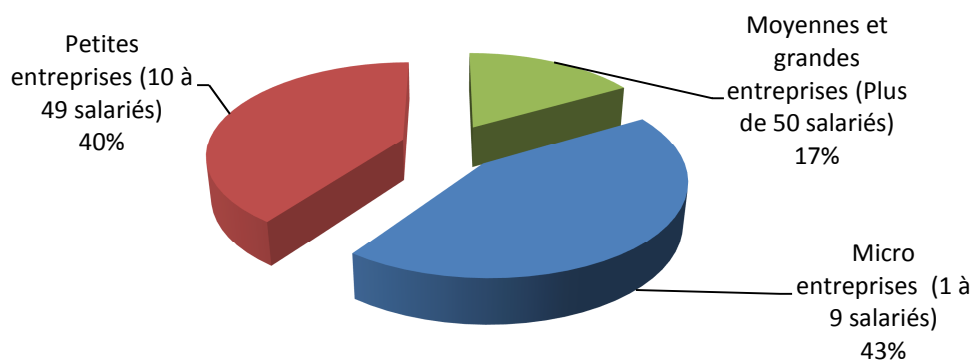
Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

A noter : Certaines associations se qualifient également comme coopératives d'utilisateurs ou coopérative d'entreprises

A retenir

En termes de statut comme de secteur d'activité, les établissements ayant répondu au questionnaire constituent un panel relativement représentatif de l'Economie Sociale et Solidaire composant le territoire. Les associations sont très prégnantes. Seules les mutuelles sont légèrement plus représentées.

La taille



Non réponse 3 soit 3,2%

A retenir

En termes d'envergure, la composition de l'échantillon diffère de la réalité du terrain. Les micro-établissements sont moins présents au bénéfice des petits, moyens et grands établissements. Ceci s'explique probablement par la difficulté à capter les micro-établissements pour ce type d'enquête.

II La typologie des emplois

Les Contrats de travail

Contrats à Durée Déterminée

- Etablissements disposant de CDD

	Unité : %
Oui	41,9
Non	58,1
Total	100,0

Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

- Nombre de Postes en CDD

	Unité : %
Moins de 5 postes	46,3
Entre 6 et 15 postes	23,2
Entre 16 et 25 postes	7,6
Entre 25 et 50 postes	15,3
Plus de 50 postes	7,6

Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

- Nombre d'ETP en CDD

	Unité : %
Moins de 5 postes	25,0
Entre 6 et 15 postes	50,0
Entre 16 et 25 postes	12,5
Entre 25 et 50 postes	12,5
Plus de 50 postes	0,0

Non réponses : 5 soit 38,5%

Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

Contrats à Durée Indéterminée

- Etablissements disposant de CDI

	Unité : %
Oui	93,5
Non	6,5
Total	100,0

Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

- Nombre de Postes en CDI

	Unité : %
Moins de 5 postes	34,5
Entre 6 et 15 postes	27,6
Entre 16 et 25 postes	10,3
Entre 25 et 50 postes	6,9
Plus de 50 postes	20,7

Source : Enquête 2012 CRESS Nord-Pas de Calais, ORESS

- Nombre d'ETP en CDI

	Unité : %
Moins de 5 postes	40,0
Entre 6 et 15 postes	20,0
Entre 16 et 25 postes	15,0
Entre 25 et 50 postes	5,0
Plus de 50 postes	20,0

Non réponses 9 soit 31%

A retenir

Les dirigeants interrogés mentionnent leur usage du Contrat à Durée Indéterminée. 93,5% des établissements ont recours à ce type de contrat. Toutefois, les effectifs gérés en Contrat à Durée Indéterminée par les établissements ne dépassent pas les 15 personnes.

Le Contrat à Durée Déterminée, loin d'être absent des établissements de l'Economie Sociale et Solidaire, n'est pas majoritaire. Près de 60% des établissements ne dénombrent aucun Contrat à Durée Déterminée dans leur effectif et plus de 45% des établissements disposant de Contrats à Durée Déterminée dénombrent moins de 5 personnes sous ce statut parmi leur effectif.

Contrats en alternance

- Etablissements disposant de contrats en alternance

	Unité : %
Oui	3,3
Non	96,6
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

- Nombre de Postes en Alternance 1
- Nombre d'ETP en Alternance 0,3

Contrats vacataires

- Etablissements disposant de contrats vacataires

	Unité : %
Oui	6,9
Non	93,1
Total	100,0

Non réponses : 2 soit 6,5%

- Nombre de Contrats vacataires 10
 - Nombre d'ETP en vacataires 1
- Non réponses : 1 soit 50%

Les contrats en alternance et les contrats vacataires sont très peu mobilisés par les établissements de l'Economie Sociale et Solidaire.

Contrats aidés

- Etablissements disposant de Contrats Aidés

	Unité : %
Oui	30,0
Non	70,0
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

- Nombre de Postes en Contrats Aidés

	Unité : %
Moins de 5 postes	77,8
Entre 6 et 15 postes	22,2
Entre 16 et 25 postes	0,0
Entre 25 et 50 postes	0,0
Plus de 50 postes	0,0

- Nombre d'ETP en CDI

	Unité : %
Moins de 5 postes	75,0
Entre 6 et 15 postes	25,0
Entre 16 et 25 postes	0,0
Entre 25 et 50 postes	0,0
Plus de 50 postes	0,0

Non réponses 5 soit 55,5%

Contrats initiative emploi

- Etablissements disposant de contrats en alternance

	Unité : %
Oui	0,0
Non	100,0
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

Les autres Contrats

- Etablissements disposant d'autres contrats

	Unité : %
Oui	16,7
Non	83,3
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

A retenir

Les statistiques balayent les idées reçues en matière d'aides à l'emploi. Le recours aux contrats aidés est loin d'être systématique dans l'Economie Sociale et Solidaire. Seuls 30% des établissements dénombrent parmi leur effectif des personnes en contrat aide. De plus, 75% des établissements employeurs de contrats aidés dénombrent moins de 5 personnes sous cette forme contractuelle.

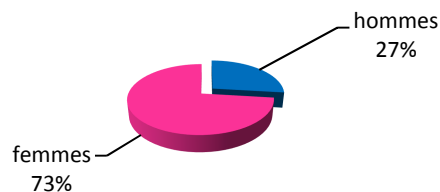
Par ailleurs, aucun établissement pratique le contrat initiative emploi.

L'âge des salariés

- Entre 16 et 20 ans

	Unité : %
Oui	9,7
Non	90,3
Total	100,0

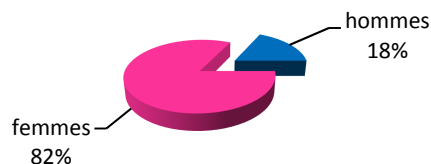
90,3% des établissements employeurs ne disposent **pas de salariés** de la tranche d'âge **16-20ans**



- Entre 21 et 25 ans

	Unité : %
Oui	45,2
Non	54,8
Total	100,0

54,8% des établissements employeurs ne disposent **pas de salariés** de la tranche d'âge **21-25ans**

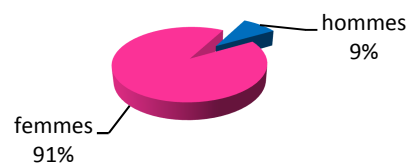


- Entre 26 et 30 ans

	Unité : %
Oui	60,0
Non	40,0
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

60% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **26-30ans**

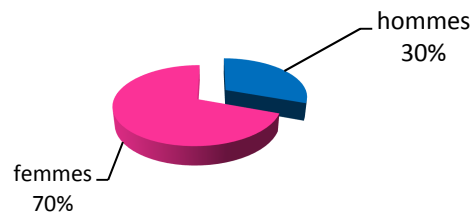


- Entre 31 et 35 ans

	Unité : %
Oui	66,6
Non	33,3
Total	100,0

Non réponses 11 soit 36,6%

66,6% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **31-35ans**

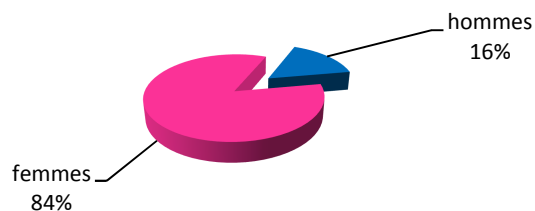


- Entre 36 et 40 ans

	Unité : %
Oui	56,6
Non	43,3
Total	100,0

Non réponses 1 soit 3,2%

56,6% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **36-40ans**



- Entre 41 et 45 ans

	Unité : %
Oui	60,0
Non	40,0
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

60% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **41-45ans**

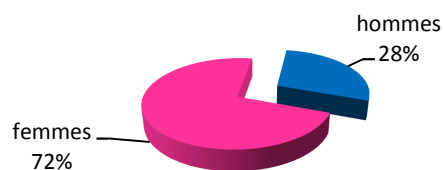


- Entre 46 et 50 ans

	Unité : %
Oui	73,3
Non	26,6
Total	100,0

Non réponses 1 soit 3,2%

73,3% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **46-50ans**

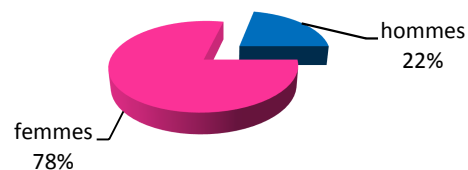


- Entre 51 et 55 ans

	Unité : %
Oui	70,0
Non	30,0
Total	100,0

Non réponses 1 soit 3,2%

70% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **51-55ans**

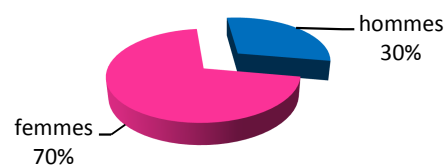


- Entre 56 et 60 ans

	Unité : %
Oui	60,0
Non	40,0
Total	100,0

Non réponse 1 soit 3,2%

60% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **56-60ans**

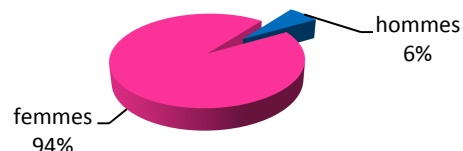


- Entre 61 et 65 ans

	Unité : %
Oui	30,0
Non	70,0
Total	100,0

Non réponses 1 soit 3,2%

70% des établissements employeurs disposent de **salariés** de la tranche d'âge **61-65ans**



En bref,

Unité : %

Les tranches d'âges	Répartition		Répartition	
	Oui	Non	Femmes	Hommes
16/20 ans	9,7	90,3	73	27
21/25 ans	45,2	54,8	82	18
26/30 ans	60,0	40,0	91	9
31/35 ans	66,6	33,3	70	30
36/40 ans	56,6	43,3	84	16
41/45 ans	60,0	40,0	72	28
46/50 ans	73,3	26,6	72	28
51/55 ans	70,0	30,0	78	22
56/60 ans	60,0	40,0	70	30
61/65 ans	30,0	70,0	94	6

A retenir

La majorité des employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ne dénombre aucun salarié de moins de 26 ans parmi leur effectif. A contrario, plus de 70% des établissements dénombrent des salariés appartenant aux tranches d'âges « 46-50 ans » ou encore « 51-55 ans ».

Concernant la répartition des genres, les femmes sont plus présentes à toutes les tranches d'âge.

III Les départs à la retraite

A 5 ans, les départs des salariés

- Les établissements touchés

	Unité : %
Oui	43,3
Non	56,6
Total	100,0

Non réponses 1 soit 3,2%

- Les proportions

	Unité : %
Moins de 10% des effectifs salariés	50,0
10 à 29% des effectifs salariés	28,7
30 à 49% des effectifs salariés	7,1
50 à 69% des effectifs salariés	7,1
Total	100,0

- Les catégories socio professionnelle

	Unité : %
Ouvriers	21,4
Employés	57,1
Professions intermédiaires	7,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	28,6
Chefs d'entreprise	7,1
Ne sais Pas	7,1

A retenir

Nombre d'établissements sont concernés par la thématique des départs à la retraite. En effet, plus de 40% des répondants seront confrontés à la situation dans un avenir proche (moins de 5 ans). Une thématique à laquelle plus de 40% des établissements porteront un intérêt accru puisque le départ à la retraite concernera plus de 10% de leur effectif.

Sans surprise, les postes impactés par des départs à la retraite sont principalement les Catégories Socio professionnelle « Employés » et « Cadres et professions intellectuelles supérieures » et ceci dans des proportions cohérentes avec leur poids dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire. Les métiers les plus cités par les répondants (Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiale, secrétaires, moniteurs et éducateurs sportifs, éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs) correspondent aux métiers les plus présents dans les emplois de l'Economie Sociale et Solidaire en région Nord-Pas de Calais. La liste des métiers les plus présents dans l'E.S.S. est consultable en annexe.

A 10 ans, les départs de bénévoles

- Les établissements touchés

	Unité : %
Oui	18,6
Non	33,3
Ne sais pas	48,1
Total	100,0

Non réponses 4 soit 12,9%

- Les postes concernés

	Unité : %
La Présidence	44,4
Un ou plusieurs membres du Conseil d'Administration	33,3
Une autre fonction bénévole	11,1
Ne sais pas	55,5

Non réponses 18 soit 66,6%

A retenir

L'une des spécificités de l'Economie Sociale et Solidaire est l'implication de bénévoles au sein des établissements d'où l'intérêt de poser la problématique des départs de bénévoles. Sur ce point la visibilité des établissements semble limitée. En effet, 48,1% des établissements évoquent leur incapacité à cerner les potentiels départs dans les 10 ans. Cependant, les établissements disposant d'une visibilité positionnent ces départs pour une grande part sur les postes de « président » ou d' « administrateur ».

Les impacts liés aux départs

- Les principaux impacts

Difficultés de recrutement

Cessation d'activité ou arrêt de projet

Perte de savoirs

Perte de savoir-faire

Perte de valeurs

Effritement du projet d'établissement ou d'association

Affaiblissement des partenariats

Aucun

Ne sais pas

Non réponses 7 soit 22,6%

Unité : %

33,3

4,2

29,2

58,3

25,0

12,5

8,3

16,7

8,3

4 principaux impacts

- Perte de savoir-faire
- Difficultés de recrutement
- Perte de savoirs
- Perte de valeurs

Les opportunités liées aux départs

- Les principales opportunités

Réorganisation interne

Réduction des effectifs

Renouvellement des savoirs

Renouvellement des savoir-faire

Renouvellement des valeurs

Renouvellement du projet d'établissement ou d'association

Renouvellement des partenariats

Modernisation des process et des procédures

Aucune

Non réponses 5 soit 16,1%

Unité : %

46,2

3,8

42,3

76,9

3,8

19,2

11,5

19,2

3,8

3 principales opportunités

- Renouvellement des savoir-faire
- Réorganisation interne
- Renouvellement des savoirs

Les dispositions prises pour pallier

Organiser la montée en compétence des équipes salariées

Transformer les postes à temps partiel en postes à temps plein

Pérenniser les contrats précaires

Recruter de nouvelles personnes

Impliquer davantage les équipes bénévoles

Sous-traiter une partie de l'activité

Mutualiser certains emplois avec d'autres organisations

Non réponses 5 soit 16,1%

Unité :

%

57,7

15,4

19,2

65,4

11,5

7,7

15,4

3 principales dispositions

- Recruter de nouvelles personnes
- Organiser la montée en compétence des équipes salariées
- Pérenniser les contrats précaires

Un diagnostic a-t-il été réalisé ?

	Unité : %
Oui	17,9
Non	53,6
En cours	21,4
Ne sais pas	7,1
Non réponses 3 soit 9,7%	

A retenir

L'expression des établissements est facilitée, pour nombre d'entre eux, par leur implication récente ou actuelle dans un diagnostic relatif aux emplois et compétences dans leur structure. Près de 40% des établissements ont réalisé ou réalisent un diagnostic sur le sujet.

V Les formations

Les prévisions et motivations à la formation

Les prévisions de formation

- En 2012

	Unité : %
Oui	77,4
Non	22,6
Total	100,0

- En 2013

	Unité : %
Oui	82,1
Non	17,9
Total	100,0
Non réponse 3 soit 9,7%	

- En 2014

	Unité : %
Oui	81,5
Non	18,5
Total	100,0
Non réponse 4 soit 14,8%	

Les motivations à l'instauration de formations

	Unité : %
Une obligation légale	34,6
Un besoin d'anticipation	61,5
La pyramide des âges des effectifs salariés	11,5
La recrudescence des accidents du travail	7,7
Une sensibilisation au travers de formations, audit ou diagnostic	46,2
Les spécificités de votre activité (métiers en tension...)	46,2
Autre	7,7
Non réponse 5 soit 16,2%	

A retenir

Les établissements semblent conscients des enjeux de formation puisque 80% d'entre eux programment des formations en 2012, 2013 et 2014. Les principaux facteurs appuyant cette volonté sont :

- Le besoin d'anticiper
- La sensibilisation par le biais de formations, d'audits..
- Les obligations liées au cœur de métier

Les connaissances du domaine de la formation

Les plans de formation

	Unité : %
Oui	44,5
Non	55,5
Total	100,0

Non réponse 5 soit 16,2%

Les interlocuteurs de la formation

	Unité : %
OPCA	57,7
Branche professionnelle	19,2
Organisme de formation	50,0
Autre	11,5

Non réponse 5 soit 16,1%

La connaissance des dispositifs de formation

	Unité : %
Oui	72,4
Non	27,6
Total	100,0

Non réponse 2 soit 6,4%

Les aides financières en matière de formation

	Unité : %
Oui	58,6
Non	41,4
Total	100,0

Non réponse 2 soit 6,4%

A retenir

La connaissance des outils en faveur de la formation semble à améliorer. Au regard des statistiques, près de 30% des établissements estiment manquer d'informations sur la question et plus de 40% des établissements évoquent leur méconnaissance des aides financières existantes.

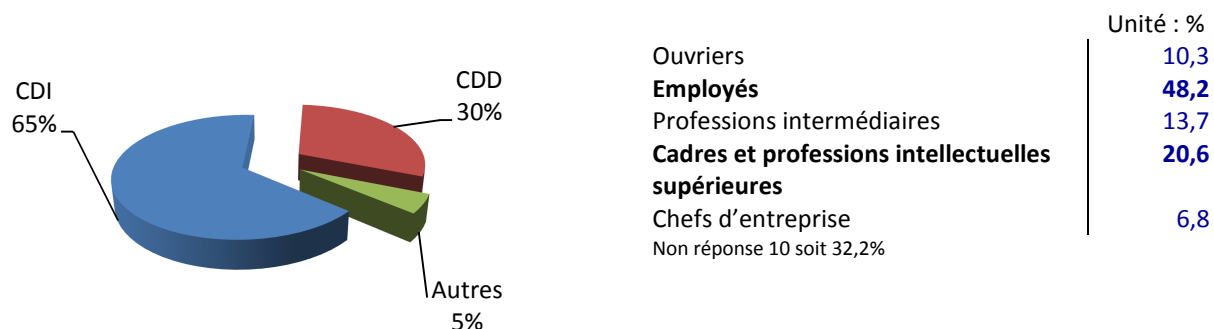
V Les recrutements

A 5 ans, la posture des établissements

A 5 ans, les prévisions de recrutement

	Unité : %
Oui	54,8
Non	22,6
Ne sais pas	22,6
Total	100,0

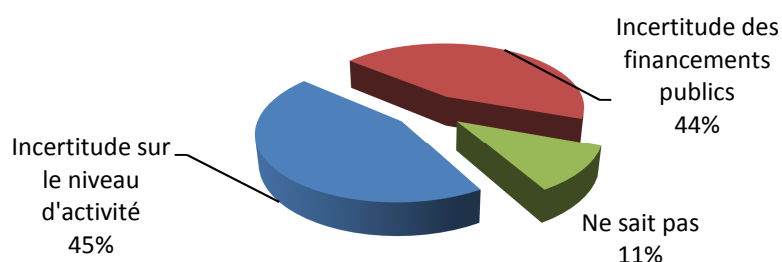
La typologie des recrutements



A retenir

Plus de la moitié des établissements prévoient des recrutements dans les 5 prochaines années. Ils s'orientent principalement vers des contractualisations en CDI pour des statuts d' « employés » ou de « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

Les motifs d'une absence de recrutement



Non réponse 18 soit 58,0%

A retenir

Les principaux freins liés aux recrutements sont des incertitudes en matière :

- De volumes d'activité
- De financements

Les procédures de recrutement

Les modalités de recrutement

	Unité : %
Modalité interne	4,1
Recrutement externe	37,5
Les 2	50,0
Ne sait pas	8,3
Total	100,0

Non réponse 7 soit 22,6%

Les interlocuteurs du recrutement

	Unité : %
Pôle emploi	72,7
Organisme de formation	13,6
PLIE	13,6
Réseau	31,8
Cap emploi	9,1
Mission locale	4,5
Candidatures spontanées	59,1
Artois comm.	4,5
Autres	13,6

Non réponse 9 soit 29%

Les critères généraux de recrutement

	Unité : %				
	Tout à fait important	Plutôt important	Moyennement important	Peu important	Pas du tout important
Les diplômes ou qualifications	54,8	48,1	18,5	0,0	0,0
Le savoir-faire technique	22,6	44,0	8,0	0,0	0,0
L'expérience professionnelle sur des postes similaires	22,6	33,3	25,9	3,7	0,0
Les compétences relationnelles et sociales	100,0	42,3	7,7	0,0	0,0
La cohérence avec les valeurs		42,3	0,0	0,0	0,0
La connaissance du secteur		36,0	40,0	8,0	4,0

Non réponse 4 soit 12,9%
Non réponse 6 soit 19,4%
Non réponse 4 soit 12,9%
Non réponse 5 soit 16,1%
Non réponse 5 soit 16,1%
Non réponse 6 soit 19,4%

A retenir

Les modalités et les interlocuteurs sollicités par les établissements de l'ESS lors du recrutement semblent relativement classiques. Néanmoins, il faut noter le recours au « réseau » pour plus de 30% des établissements.

L'exigence des établissements en matière de recrutement porte logiquement sur les diplômes mais l'attention est également particulièrement marquée, pour les établissements de l'ESS, sur les compétences relationnelles et sociales de l'individu.

Les spécificités de l'« Economie Sociale et Solidaire »

Des critères spécifiques à l'Economie Sociale et Solidaire?

	Unité : %
Oui	82,1
Non	10,7
Ne sais pas	7,1
Total	100,0

Non réponse 3 soit 9,7%

Si oui, quels critères ?

	Unité : %
Gestion	71,4
Management	61,9
Techniques	42,9
Educatives	57,1
Politiques	28,6
Ethiques	61,9
Autre	9,5

Non réponse 10 soit 32,2%

Comment acquérir les compétences spécifiques à l'Economie Sociale et Solidaire?

	Unité : %
Une formation dans l'enseignement supérieur spécifique à l'ESS	29,2
Une formation générale dans l'enseignement supérieur (sciences économiques, droit...)	25,0
Une formation professionnelle interne à l'entreprise	70,8
Une formation professionnelle externe à l'entreprise	66,7
Une immersion dans les réseaux de l'ESS (bénévolat associatif, sociétariat mutualiste)	33,3
La pratique professionnelle quotidienne	79,2
Autre	8,3

Non réponse 7 soit 22,6%

A retenir

Plus de 80% des établissements de l'Economie Sociale et Solidaire estiment comporter des spécificités notamment en matière de gestion, de management, d'éthiques et d'éducation. Ces compétences propres à l'Economie Sociale et Solidaire s'acquièrent principalement dans le cadre de la pratique professionnelle quotidienne ou de formations dispensées en interne ou en externe.

Les freins au recrutement

Des difficultés de recrutement ?

	Unité : %
Oui	31,0
Non	62,1
Ne sais pas	6,2
Non réponse 2 soit 6,4 %	

Les motifs

	Unité : %
Métiers en tension	44,4
Conditions de travail peu attractives (salaires, contrat, horaire...)	22,2
Territoire peu attractif	11,1
Offre de formation défailante	11,1
Ressources financières insuffisantes	33,3
Autre	33,3
Non réponse 22 soit 71 %	

Des besoins d'accompagnement en matière de ressources humaines?

	Unité : %
Oui	11,1
Non	81,5
Ne sais pas	7,4
Non réponse 4 soit 12,9%	

Le type d'accompagnement recherché

	Unité : %
Outillage (grille d'entretien, indicateurs, profil de poste type)	42,9
Formation	14,3
Lien avec les réseaux de l'emploi (Pôle emploi, PLIE...)	28,6
Ne sais pas	14,3
Autre	14,3
Non réponse 24 soit 77,4 %	

A retenir

En matière de recrutement, seuls 1/3 des établissements mentionnent des difficultés de recrutement s'expliquant principalement par le positionnement sur des métiers en tension.

Par ailleurs, les établissements semblent aguerris aux pratiques de recrutement puisque seuls 11% des établissements évoquent des besoins en la matière. Les attentes de ces établissements se concentrent sur de l'outillage : grilles d'entretien, indicateurs, profils de poste, etc.

Une attention portée à la parité Homme/Femme?

	Unité : %
Oui, nous appliquons la parité	21,4
Oui, mais il est difficile d'appliquer la parité	46,4
Non, mais nous le souhaitons	3,6
Non, cette question ne fait pas partie de nos préoccupations	28,6
Non réponse 3 soit 9,7%	

A retenir

Les établissements de l'Economie Sociale et Solidaire sont vigilants à la mixité de leur effectif. Plus de 65% des établissements ont intégré cette préoccupation. Toutefois, ce critère demeure parfois difficile à appliquer.

VI Le recrutement des jeunes dans l'Economie Sociale et Solidaire

La posture des établissements

Une politique volontariste en direction des moins de 25 ans ?

	Unité : %
Oui	44,4
Non	33,3
Ne sais pas	22,2
Non réponse 4 soit 12,9%	

A retenir

Cette préoccupation n'est pas partagée par tous les établissements. Plus d'un tiers des établissements déclarent ne pas développer de politique volontariste en faveur des jeunes.

Les atouts de votre établissement

	Unité : %
L'autonomie dans le travail	62,5
La diversité des tâches	50,0
Le travail en équipe	93,8
La flexibilité horaire	6,3
L'accès rapide aux postes à responsabilité	6,3
La formation en interne	50,0
L'ambiance générale	56,3
Les valeurs que vous défendez	81,3
Le tutorat	25,0
Autre	12,5
Non réponse 15 soit 48,4%	

A retenir

Les **3 atouts** majeurs des établissements de l'Economie Sociale et Solidaire sont :

- Le travail en équipe
- Les valeurs défendues
- L'autonomie dans le travail

Les pratiques en perspectives de recrutement?

	Unité : %
Des stages	41,7
Des contrats de professionnalisation	4,2
Des contrats d'apprentissage	12,5
Aucun	37,5
Ne sait pas	20,8
Non réponse 7 soit 22,6%	

A retenir

Le recours aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage est très faible dans l'Economie Sociale et Solidaire.

Favorisez-vous les jeunes issus de formation d'E.S.S. ?

	Unité : %
Oui	20,0
Non	60,0
Ne sais pas	20,0

Non réponse 6 soit 19,3%

Si oui, pourquoi?

	Unité : %
Compétences spécifiques (gestion, management technique, politique...)	57,1
Adhésion aux valeurs de l'établissement	57,1
Compréhension des pratiques de l'établissement	57,1
Capacité d'adaptation	57,1
Ne sait pas	14,3
Autre	14,3

Non réponse 24 soit 77,4%

A retenir

Les profils de jeunes issus de formations d'Economie Sociale et Solidaire ne semblent guère attractifs pour les établissements de l'ESS.

Les pratiques en matière de transmission des savoirs

Comment l'organiser les transferts de savoirs entre les générations ?

	Unité : %
Constitution d'équipes intergénérationnelles	22,2
Tutorat	37,0
Parcours d'intégration	7,4
Formation	44,4
Pas d'organisation particulière	25,9
Ne sait pas	7,4

Non réponse 4 soit 12,9%

A retenir

Les établissements de l'Economie Sociale et Solidaire privilégient le « tutorat » et la « formation » pour faciliter le transfert de compétences.

VII Les constats


Les quelques constats dressés par le biais de l'enquête :

- L'Economie Sociale et Solidaire : des contours partiellement maîtrisés par les établissements
- Les salariés de l'ESS :
 - Des jeunes moins présents
 - Des seniors très présents
 - Une parité complexe à maintenir dans l'ESS
- Les bénévoles : un renouvellement à prévoir
- Le renouvellement des effectifs
 - Plus de la moitié des établissements envisagent des recrutements dans les 5 ans
 - Les besoins d'accompagnement se concentrent sur les outils de recrutement
 - Les freins au recrutement sont principalement liés à la réduction des financements publics
 - Les formations ESS sont peu reconnues par les établissements
- La formation
 - Peu d'établissements disposent d'un plan de formation
 - Les établissements ont une mauvaise visibilité des dispositifs de formation et de leurs soutiens financiers
- L'Economie Sociale et Solidaire et les jeunes
 - Seule la moitié des établissements ont une politique volontariste pour l'emploi des jeunes
 - Les stages sont le principal levier au recrutement des jeunes
 - Les établissements disposent d'atouts pour rendre attractif leur établissement : l'autonomie dans le travail, les valeurs défendues et le travail en équipe.
- Les difficultés liées au changement des effectifs
 - Des pertes de savoirs, savoirs faire et des valeurs
- Les modes de transmission
 - Les spécificités de l'ESS sont principalement transmises par la pratique professionnelle ou par des formations internes ou externes
 - Le transfert de savoirs s'organise également par : le tutorat et les équipes intergénérationnelles

VIII Les préconisations

3 préconisations plébiscitées en concertation avec des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire :

- Promouvoir de nouveaux modes d'organisations, de renouvellement des savoirs et de modernisation des processus
- Promouvoir les différentes pratiques en matière de transferts des savoirs : tutorat/ équipes intergénérationnelles
- Sensibiliser aux opportunités des contrats d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)



Les préconisations complémentaires :

- Sensibiliser à l'Economie Sociale et Solidaire et plus spécifiquement au statut coopératif
- Sensibiliser les jeunes à l'ESS en s'appuyant sur les atouts de ses établissements (témoignages d'expériences)
- Promouvoir l'engagement bénévole (Sensibilisation aux atouts du bénévolat (ex: montée en compétence, lien social...))
- Sensibiliser aux dispositifs de formation et aux aides financières mobilisables
- Informer les établissements des opportunités en matière de diversification des sources de financement
- Sensibiliser les jeunes aux atouts de l'ESS
- Promouvoir les formations ESS
- Concevoir des outils spécifiques à l'ESS (ex: grilles d'entretien)

D.E.S.I.R. Développement de l'Economie Sociale Inter Régional



Questionnaire Emploi Formation

Associations, coopératives, mutuelles et fondations : quelle stratégie pour faire face à l'évolution des métiers et au départ à la retraite ?

Artois Comm. et l'Observatoire de la C.R.E.S.S. lancent une étude sur les besoins en emploi des établissements employeurs de l'économie sociale et solidaire (associations, coopératives, mutuelles, fondations) liés à l'évolution des métiers et aux départs à la retraite.

Les objectifs de cette étude sont d'évaluer les perspectives de renouvellement des équipes salariées et d'identifier les métiers en évolution ainsi que les besoins des établissements employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS).

La participation de votre établissement à cette étude est attendue pour la qualité des résultats, c'est pourquoi nous vous invitons à prendre entre 10 et 20 minutes pour répondre à cette enquête. Si vous êtes membre du conseil d'administration de plusieurs établissements, il vous appartient de choisir celui au titre duquel vous souhaitez répondre. Vous pouvez également, à partir du lien qui vous a permis d'accéder à ce questionnaire, répondre au titre d'un ou plusieurs autres établissements.

Nous vous remercions par avance pour votre participation.

Votre établissement

1) Statut de votre établissement :

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Association | <input type="checkbox"/> Mutuelle |
| <input type="checkbox"/> Coopérative | <input type="checkbox"/> Fondation |

2) Merci de préciser :

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Coopérative d'entreprises (agricole, d'artisans, de commerçants...) | <input type="checkbox"/> Mutuelle relevant du Code de la Mutualité |
| <input type="checkbox"/> Coopérative d'usagers (de consommateurs, d'HLM, scolaires...) | <input type="checkbox"/> Mutuelle relevant du Code des Assurances |
| <input type="checkbox"/> Coopérative de production (Scop, Scic) | |
| <input type="checkbox"/> Banque coopérative | |

3) Taille de l'établissement :

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1 à 4 salariés
- 5 à 9 salariés
- 10 à 49 salariés
- 50 à 149 salariés
- 150 à 249 salariés
- 250 salariés et plus

4) Année de création :

Veillez écrire votre réponse ici : _ _ _ _ _

5) Secteur principal d'activité :

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Action sociale
- Activités financières et d'assurance
- Activités immobilières
- Agriculture, sylviculture, pêche
- Art et spectacle
- Commerce
- Construction
- Enseignement
- Hébergement, restauration
- Industrie
- Information et communication
- Santé humaine
- Soutien aux entreprises
- Sport et loisirs
- Transports
- Autres activités de services
- Autre. Merci de préciser :

6) Votre fonction au sein de l'établissement :

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Direction
- Responsable des ressources humaines
- Cadre intermédiaire
- Autre fonction salariée
- Présidence
- Membre du Bureau
- Membre du Conseil d'Administration
- Autre fonction bénévole

Les emplois de votre établissement

7) Quels types et nombre de contrats ?

	Nombre	dont ETP
<input type="checkbox"/> CDD Quelle est la durée moyenne d'un contrat ?	----	----
<input type="checkbox"/> CDI	----	----
<input type="checkbox"/> Contrat en Alternance	----	----
<input type="checkbox"/> Contrats Aidés	----	----
<input type="checkbox"/> Vacataire	----	----
<input type="checkbox"/> Contrat Initiative Emploi	----	----
<input type="checkbox"/> Autres, précisez :	----	----

8) L'âge et le genre des salariés ?

Nombre de femmes	Tranche d'âge	Nombre d'hommes
-----	61/65 ans	-----
-----	56/60 ans	-----
-----	51/55 ans	-----
-----	46/50 ans	-----
-----	41/45 ans	-----
-----	36/40 ans	-----
-----	31/35 ans	-----
-----	26/30 ans	-----
-----	21/25 ans	-----
-----	16/20 ans	-----

9) Le profil des salariés

Quel est le nombre de salariés de statut « Cadre » ? -----

Quel est le nombre de salariés de statut « non cadre » ? -----

Les départs en retraite

10) Votre établissement sera-t-il touché par les départs en retraite de ses effectifs salariés dans les 5 ans à venir ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

11) Si oui, dans quelle proportion ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 10 % des effectifs salariés
- 10 à 29 % des effectifs salariés
- 30 à 49 % des effectifs salariés
- 50 à 69 % des effectifs salariés
- 70 à 90 % des effectifs salariés
- Plus de 90 % des effectifs salariés
- Ne sait pas

12) Parmi l'ensemble des départs en retraite, merci d'indiquer le pourcentage de :

- Femmes : __ %
- Hommes : __ %

13) A quelle catégorie socio-professionnelle les départs en retraite correspondent-ils ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Ouvriers
- Employés
- Professions intermédiaires
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Chefs d'entreprise
- Ne sait pas

14) Votre établissement sera-t-il touché par des départs de bénévoles au sein de votre gouvernance, dans les 10 ans à venir?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

15) Si oui, ces départs concernent-ils:

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- La Présidence
- Un ou plusieurs membres du Conseil d'Administration
- Le directeur bénévole
- Une autre fonction bénévole
- Ne sait pas
- Autre: -----

Les départs en retraite et l'évolution des métiers

16) Quels sont les principaux impacts des départs en retraite ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Difficultés de recrutement | <input type="checkbox"/> Affaiblissement des partenariats |
| <input type="checkbox"/> Cessation d'activité ou arrêt de projet | <input type="checkbox"/> Aucun |
| <input type="checkbox"/> Perte de savoirs | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |
| <input type="checkbox"/> Perte de savoir-faire | <input type="checkbox"/> Autre. Merci de préciser :
----- |
| <input type="checkbox"/> Perte de valeurs | ----- |
| <input type="checkbox"/> Effritement du projet d'établissement
ou d'association | ----- |

17) Quelles sont les principales opportunités ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Réorganisation interne | <input type="checkbox"/> Modernisation des process et des
procédures |
| <input type="checkbox"/> Réduction des effectifs | <input type="checkbox"/> Aucune |
| <input type="checkbox"/> Renouvellement des savoirs | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |
| <input type="checkbox"/> Renouvellement des savoir-faire | <input type="checkbox"/> Autre. Merci de préciser :
----- |
| <input type="checkbox"/> Renouvellement des valeurs | ----- |
| <input type="checkbox"/> Renouvellement du projet
d'établissement ou d'association | ----- |
| <input type="checkbox"/> Renouvellement des partenariats | ----- |

18) Quelles dispositions envisagez-vous de mettre en œuvre?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Organiser la montée en compétence des équipes salariées
- Salarier des personnes jusqu'alors bénévoles dans votre établissement
- Transformer les postes à temps partiel en postes à temps plein
- Pérenniser les contrats précaires
- Recruter de nouvelles personnes
- Impliquer davantage les équipes bénévoles
- Sous-traiter une partie de l'activité
- Mutualiser certains emplois avec d'autres organisations
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

19) Avez-vous établi un diagnostic de situation (formel ou non) sur les besoins de votre établissement?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- En cours
- Ne sait pas

La formation des salariés

20) Envisagez-vous de former vos salariés ?

En 2012 :

- Oui
- Non

En 2013 :

- Oui
- Non

En 2014 :

- Oui
- Non

21) Si oui, quelles sont les origines de votre démarche ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Une obligation légale
- Un besoin d'anticipation
- La pyramide des âges des effectifs salariés
- La recrudescence des accidents du travail
- Une sensibilisation au travers de formations, audit ou diagnostic
- Les spécificités de votre activité (métiers en tension...)
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

22) Si oui, avez-vous un plan de formation formalisé ?

- Oui
- Non

23) A quelle structure faites-vous appel dans l'organisation d'une action de formation ?

- OPCA
- Branche professionnelle
- Organisme de formation
- Autre

24) Pensez-vous avoir une bonne connaissance des dispositifs de formation ?

- Oui
- Non

25) Pensez-vous avoir une bonne connaissance de l'offre de formation locale ?

- Oui
- Non

26) Connaissez-vous les aides en matière de financement de formation ?

- Oui
- Non

Le recrutement

27) Votre établissement a-t-il prévu des recrutements dans les 5 ans à venir ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

28) Si oui, sur quel type de contrats ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- CDI
- CDD
- Autres

29) Si non, pourquoi ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Incertitude sur le niveau d'activité
- Restructuration envisagée
- Activité en déclin
- Cessation d'activité
- Incertitude des financements publics
- Ne sait pas
- Merci de préciser : _____

30) A quelle catégorie socio-professionnelle ces renouvellements correspondent-ils ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Ouvriers
- Employés
- Professions intermédiaires
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Chefs d'entreprise
- Ne sait pas

31) Quels sont les principaux métiers concernés par ces renouvellements dans votre établissement ? Afin de faciliter le traitement des réponses, merci d'indiquer les métiers en majuscule

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent et laissez un commentaire :

- Métier 1 : _____
- Métier 3 : _____
- Métier 4 : _____
- Métier 5 : _____

32) Quelles modalités votre établissement envisage-t-il ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Mobilité interne
- Recrutement externe
- Les 2
- Ne sait pas

33) Pour le recrutement à qui pensez-vous faire appel ?

- Pôle Emploi
- Organisme de formation
- PLIE
- Réseau, précisez :
- Cap Emploi
- Mission Locale
- Candidatures spontanées
- Artois Comm.
- Autres, précisez :

34) Parmi les critères de recrutement, ci-dessous, merci d'indiquer si vous les jugez tout à fait importants, plutôt importants, moyennement importants, peu importants ou pas du tout importants

Cocher la réponse appropriée pour chaque élément:

	Tout à fait important	Plutôt important	Moyennement important	Peu important	Pas du tout important
Les diplômes ou qualifications					
Les savoir-faire techniques					
L'expérience professionnelle sur des postes similaires					
Les compétences relationnelles et sociales					
La cohérence avec les valeurs de l'établissement					
La connaissance du secteur de l'économie sociale et solidaire					

35) Pensez-vous que travailler dans un établissement de l'économie sociale et solidaire (association, coopérative, mutuelle ou fondation) nécessite des connaissances transversales particulières ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

36) Si oui, lesquelles ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Gestion
- Management
- Techniques
- Educatives
- Politiques
- Ethiques
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

37) Selon vous, ces compétences sont-elles acquises par :

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Une formation dans l'enseignement supérieur spécifique à l'ESS
- Une formation générale dans l'enseignement supérieur (sciences économiques, droit, sciences sociales, lettres...)
- Une formation professionnelle interne à l'entreprise
- Une formation professionnelle externe à l'entreprise
- Une immersion dans les réseaux de l'ESS (bénévolat associatif, sociétariat mutualiste...)
- La pratique professionnelle quotidienne
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

38) Portez-vous une attention particulière à la parité homme/femme dans le renouvellement des équipes ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, nous appliquons la parité
- Oui, mais il est difficile d'appliquer la parité
- Non, mais nous le souhaitons
- Non, cette question ne fait pas partie de nos préoccupations
- Ne sait pas

39) Pensez-vous rencontrer des difficultés de recrutement ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

40) Si oui, lesquelles ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Métiers en tension
- Conditions de travail peu attractives (salaires, contrat, horaire...)
- Territoire peu attractif
- Offre de formation défailante
- Coût du recrutement
- Ressources financières insuffisantes
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

41) Votre établissement a-t-il besoin d'être accompagné dans la gestion des départs en retraite et/ou le renouvellement des équipes ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

42) De quel type d'accompagnement avez-vous besoin ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Outillage (grille d'entretien, indicateurs, profil de poste type...)
- Formation
- Accompagnement / conseil
- Appel à un cabinet de pré-recrutement
- Lien avec les réseaux de l'emploi (Pôle emploi, PLIE...)
- Ne sait pas
- Merci de préciser : _____

Le recrutement des jeunes

43) Dans la perspective du renouvellement des équipes, avez-vous une politique volontariste de recrutement des jeunes de moins de 25 ans ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

44) Si oui, quels sont les principaux atouts de votre établissement pour attirer les jeunes ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> L'autonomie dans le travail | <input type="checkbox"/> L'ambiance générale |
| <input type="checkbox"/> La diversité des tâches | <input type="checkbox"/> Les valeurs que vous défendez |
| <input type="checkbox"/> Le travail en équipe | <input type="checkbox"/> Le tutorat |
| <input type="checkbox"/> La flexibilité horaire | <input type="checkbox"/> Ne sait pas |
| <input type="checkbox"/> L'accès rapide aux postes à responsabilité | <input type="checkbox"/> Autre. Merci de préciser : _____ |
| <input type="checkbox"/> La formation en interne | _____ |

45) En vue des nouveaux recrutements, avez-vous recours à :

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Des stages
- Des contrats de professionnalisation
- Des contrats d'apprentissage
- Aucun
- Ne sait pas

46) Favorisez-vous le recrutement de jeunes ayant une formation en économie sociale et solidaire ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

47) Si oui, pourquoi ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Connaissance du modèle socio-économique des entreprises de l'ESS
- Compétences spécifiques (gestion, management, technique, politique...)
- Adhésion aux valeurs de l'établissement
- Compréhension des pratiques de l'établissement
- Capacité d'adaptation
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

48) Comment organisez-vous le transfert des savoirs et des savoir-faire entre les générations au sein de votre établissement ?

Choisissez toutes les réponses qui conviennent :

- Constitution d'équipes intergénérationnelles
- Tutorat
- Parcours d'intégration
- Formation
- Pas d'organisation particulière
- Ne sait pas
- Autre. Merci de préciser : _____

Le poursuite du partenariat

49) Souhaitez-vous recevoir directement les résultats de cette enquête?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

50) Si oui, merci d'indiquer le nom de votre entreprise

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

51) Merci d'indiquer votre numéro de téléphone:

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

52) Merci d'indiquer votre adresse mail :

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Merci d'avoir complété ce questionnaire.

Annexe 2 : Les métiers les plus présents dans l'Economie Sociale et Solidaire de la région Nord-Pas de Calais

Métier	Nombre de postes au 31/12
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	11 977
Agents de service hospitaliers	6 519
Secrétaires	5 275
Aides-soignants	5 167
Ouvriers non qualifiés divers de type industriel	4 803
Educateurs spécialisés	4 790
Animateurs socioculturels et de loisirs	4 662
Aides médico-psychologiques	4 346
Nettoyeurs	4 175
Infirmiers en soins généraux	3 607
Moniteurs éducateurs	2 784
Formateurs et animateurs de formation continue	2 446
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	2 610
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	2 290
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	2 265
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	2 103
Employés administratifs non qualifiés	1 910
Chargés de clientèle bancaire	1 722
Employés des services commerciaux de la banque	1 646
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	1 632
Cadres de l'intervention socio-éducative	1 455
Agents de service des autres établissements d'enseignement	1 355
Agents de service des établissements primaires	1 244
Médecins salariés non hospitaliers	1 220
Conseillers en économie sociale familiale	1 201
Employés des services techniques des assurances	1 266
Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	1 145
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	1 125
Cadres spécialistes de la formation	1 095
Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	1 071
Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	1 048
Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	1 022

Source : INSEE_ DADS2009;

Traitement : Observatoire Régional ESS- CRESS Nord-Pas de Calais