

RAPPORT D'ÉTUDE

Perception des jeunes sur l'emploi dans l'économie sociale et solidaire



Étude Avise-CESOD - Juin 2014

<p>PARTENAIRES FONDATEURS DE JEUN'ESS</p>	
<p>AVEC LE SOUTIEN DE :</p>	

Contact Avise :

Elodie Bensoussan, Responsable de Programme Jeun'ESS

elodie.bensoussan@avise.org

www.jeun-ess.fr

© Juin 2014 Tous droits réservés

Avise 167 rue du Chevaleret 75013 Paris T 01 53 25 02 25 E contact@avise.org W www.avise.org

Le programme Jeun'ESS, animé par l'Avise, réunit dans un partenariat l'État, la Caisse des Dépôts, la fondation Crédit Coopératif, la fondation d'entreprise Ag2R La Mondiale, la fondation Groupe Chèque Déjeuner, la fondation MACIF, la MAIF et la MGEN. Son ambition : promouvoir l'économie sociale et solidaire (ESS) auprès des jeunes de 16 à 30 ans afin de renforcer leur implication dans le secteur.

Un des axes de travail de ce programme est l'intégration des jeunes dans les structures de l'ESS. Un objectif qui prend tout son sens dans un contexte où le niveau de chômage est très élevé chez les jeunes. Or il existe de réelles opportunités d'emploi dans les structures de l'ESS qui emploient en moyenne des salariés plus âgés que dans les autres secteurs. Le départ à la retraite de la génération de baby-boom est dont encore plus notable dans ce secteur : avec plus de 608 000 salariés de 50 ans et plus au 31 décembre 2008, c'est un quart des salariés de l'ESS qui devrait prendre sa retraite d'ici 2020¹.

C'est dans ce contexte, et en complémentarité des autres actions Jeun'ESS mises en œuvre sur la question de l'emploi, que l'Avise, en partenariat avec le cabinet d'études CESOD, a mené une enquête auprès des jeunes. Cabinet d'études sociodémographiques particulièrement investi dans les thématiques de la jeunesse, du sport et de la vie associative, le CESOD intervient également sur d'autres champs tels que l'éducation, la formation, le handicap, l'emploi, etc. Il accompagne les collectivités territoriales, les associations, les services publics pour mieux connaître la population afin d'agir au plus près de ses besoins.

La question de l'emploi des jeunes dans l'ESS suscite beaucoup d'intérêt et constitue un enjeu socio-économique majeur. Deux études ont déjà été menées sur ce sujet en 2013. Une première, lancée par l'Observatoire national de l'ESS-CNCRES², a permis de faire un état des lieux sur les caractéristiques des emplois occupés par les moins de 30 ans mais aussi d'éclaircir la perception des employeurs sur la place de ces salariés dans le secteur (recrutement, conditions d'emploi, prospective). La seconde, conduite par l'UDES³, est basée sur la consultation d'employeurs du secteur et de diverses institutions (intermédiaires de l'emploi, collectivités, etc.). Elle met en lumière la façon dont les employeurs se saisissent des différents dispositifs pouvant favoriser l'emploi des jeunes et les modalités de coopération avec les acteurs en charge de leur prescription.

Ces études sont des sources d'informations importantes sur la place qu'occupent les jeunes de moins de 30 ans dans l'ESS ainsi que sur les leviers et freins à leur intégration. Cependant, peu de travaux existent aujourd'hui sur la façon dont ces derniers appréhendent l'emploi dans ce secteur d'activité. Cette question est en effet plus souvent abordée sous l'angle des employeurs et, comme le souligne la conclusion du rapport de l'Observatoire national de l'ESS⁴, et la perception des jeunes eux-mêmes fait donc défaut.

En écho à ces démarches et conclusions, le programme Jeun'ESS a souhaité initier **une étude sur la question de l'emploi en apportant un nouvel éclairage : celui du point de vue des jeunes**. Cette action vient en complément d'autres déjà menées notamment le premier Forum Emploi Jeun'ESS ou encore la réalisation d'une enquête sur la notoriété de l'ESS chez les jeunes⁵.

L'objectif de cette nouvelle étude est donc de connaître la perception des jeunes de l'emploi en général et de l'ESS en particulier, et de faire émerger les freins et les leviers à leur intégration professionnelle dans ce secteur. Pour ce faire, la démarche s'est basée sur une approche à la fois quantitative, avec la mise en place d'un **questionnaire auquel 417 jeunes de 16-30 ans ont répondu**, et qualitative, avec **25 entretiens menés auprès de jeunes salariés de l'ESS**.

1 « Départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS et stratégies des entreprises pour y faire face », Observatoire National de l'ESS – CNCRES, 2011

2 CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'Economie sociale et solidaire*, 2013

3 Amnyos, *Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire*, UDES, 2014

4 CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'Economie sociale et solidaire*, 2013

5 CSA, *Notoriété du secteur de l'Economie sociale et solidaire et les attentes des jeunes*, Jeun'ESS, 2011

SOMMAIRE

1. Méthodologie	P.5
1.1 L'approche quantitative : le questionnaire en ligne	p.5
Objectif et cible	p.5
Diffusion du questionnaire	p.6
Présentation du panel	p.6
1.2 L'approche qualitative : les entretiens individuels	p.9
Objectif et cible	p.9
Réalisation des entretiens	p.9
Présentation du panel	p.9
2. Perception de l'emploi dans le secteur de l'ESS entre idées préconçues et réalités	P.12
2.1 Un secteur plus « humain », « moins hiérarchisé » et permettant de « toucher à tout »	p.12
Un emploi qui a du sens	p.13
Une gouvernance démocratique au service d'un relationnel à échelle humaine	p.13
Plus de place à l'initiative	p.13
2.2 Mais parfois perçu comme moins stable, avec des salaires moindres	p.15
Le poids des contrats « précaires »	p.15
Des salaires jugés parfois insuffisants	p.17
3. Une satisfaction notable des jeunes salariés du secteur de l'ESS	P.19
3.1 Un travail en accord avec leur vision de l'emploi idéal	p.19
3.2 ... Et leur attachement au secteur de l'ESS	p.21
Une orientation consciente et consciente vers l'ESS	p.21
De l'intérêt pour l'ESS à l'emploi : le poids de l'engagement bénévole	p.22
L'ESS, on y est, on y reste !	p.24
4. L'ESS : un secteur d'emploi potentiel mais méconnu	P.25
4.1 Des jeunes « ouverts » à l'ESS en manque d'information	p.25
S'orienter vers l'ESS, pourquoi pas ?	p.25
Des secteurs d'activités clés et porteurs d'emplois mal ou peu identifiés	p.25
4.2 Une méconnaissance certaine de l'ESS en général	p.28
Des outils de communication peu visibles	p.29
Conclusion : Quelques pistes d'action	P.31
Rendre l'ESS attractif, mettre en avant ses valeurs et veiller à leur respect	p.32
Sensibiliser en milieu scolaire	p.32
Informers les intermédiaires de l'emploi	p.33
Perspectives pour favoriser l'intégration des jeunes dans les structures ESS	P.35

L'enquête de terrain a été réalisée, de décembre 2013 à janvier 2014, en deux étapes : la diffusion d'un questionnaire en ligne auprès des 16-30 ans et la réalisation d'entretiens individuels avec des jeunes salariés du secteur de l'économie sociale et solidaire. Ces deux approches ont permis la mise en place d'une démarche à la fois descriptive et compréhensive.

Un premier travail de cadrage avait été réalisé par le biais de rencontres et d'échanges entre l'AVISE et certains de ses partenaires, notamment l'UDES, le CNCRES, l'INJEP, l'Atelier IDF, le CIDJ, l'AFIJ, l'UNML, le Pôle emploi et l'APEC. Suite aux diverses réflexions menées, il a été décidé que le terrain de l'étude réalisée par l'UDES en 2013 auprès d'employeurs de l'ESS⁶ serait privilégié. L'objectif de cette mutualisation était de mettre des résultats en miroir sur une approche complémentaire jeunes-employeurs de l'ESS. Ainsi, les régions Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur ont été ciblées. Puis, dans une volonté d'élargir le panel des jeunes répondants, l'enquête a également été menée en Ile-de-France⁷.

1 L'APPROCHE QUANTITATIVE : LE QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Objectif et cible

L'objectif de la première étape était d'interroger les jeunes sur leurs représentations de l'emploi, leurs pratiques et leurs souhaits dans ce domaine via un questionnaire en ligne afin de voir comment ils appréhendent leur vie professionnelle et si l'Économie sociale et solidaire (ESS) peut répondre à leurs attentes.

La population visée était des jeunes vivant dans les quatre régions ciblées, âgés de 16 à 30 ans et correspondant à divers profils : en recherche d'emploi, en étude, en emploi dans et hors de l'ESS.

Le questionnaire était anonyme et constitué de différentes thématiques dont une partie était commune à tous les jeunes répondants. Celle-ci concernait leur profil sociodémographique, leurs attentes quant à l'emploi, leurs engagements passés et présents et enfin leur connaissance de l'ESS.

Une question sur la situation professionnelle permettait ensuite de les départager selon leur situation actuelle : en recherche d'emploi, en emploi⁸ dans l'ESS, en emploi³ dans le secteur privé marchand ou public, en étude ou dans une autre situation (en service civique, en création d'activité, etc.).

Il s'agissait, selon ces profils, de leur permettre de décrire le type d'activité occupé ou recherché (contrat, secteur, études suivies,...), de cerner les attentes professionnelles et la façon dont, aujourd'hui, ils appréhendent la poursuite de leur parcours.

Le temps de réponse moyen a été de 12 minutes.

⁶ Amnyos, *Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire*, UDES, 2014.

⁷ Avec les Pays de la Loire, ces quatre régions sont celles qui comptent le plus de jeunes salariés dans l'ESS selon l'INSEE en 2010.

⁸ Y compris en alternance.

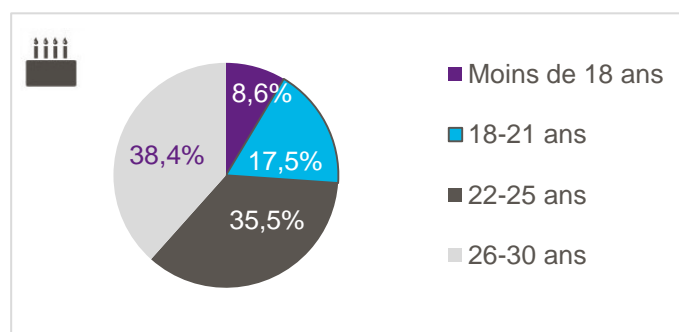
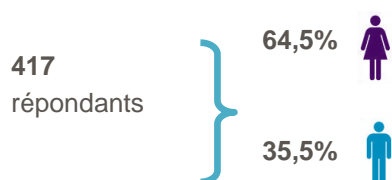
Diffusion du questionnaire

Le questionnaire a été mis en ligne du 19 décembre 2013 au 14 janvier 2014.

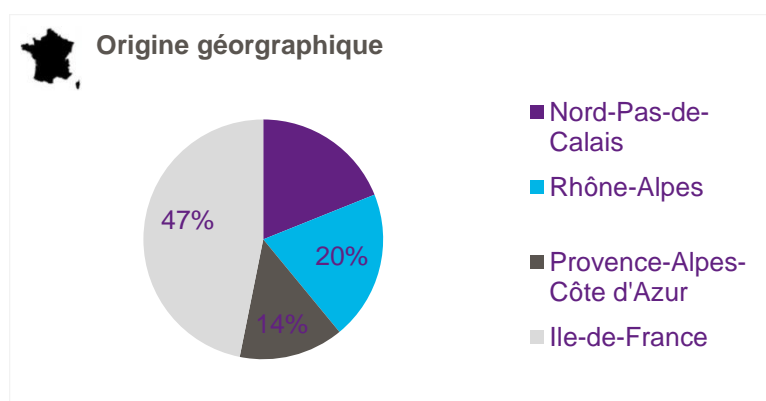
Afin de toucher à la fois un public en recherche d'emploi, en étude, travaillant dans l'ESS et travaillant dans le privé marchand ou le public, le questionnaire a fait l'objet d'une diffusion multicanaux :

- Une diffusion en ligne sur le site de l'Avise, de Jeun'ESS et Say Yess reprise par de nombreux partenaires dont des acteurs emploi et/ou jeunesse non spécialisés dans l'ESS (Missions Locales, Réseau Information Jeunesse, etc.)
- Une diffusion via les réseaux sociaux dont utilisation de liens sponsorisés afin de cibler un public qui n'est pas touché par Jeun'ESS et ses partenaires
- Des mailings auprès des jeunes ayant participé à des actions organisées par Jeun'ESS (le Forum emploi Jeun'ESS 2013 par exemple)
- Une diffusion par 65 structures employeuses de l'ESS⁹, basées en Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Nord-Pas-de-Calais, auprès des salariés de moins de 31 ans

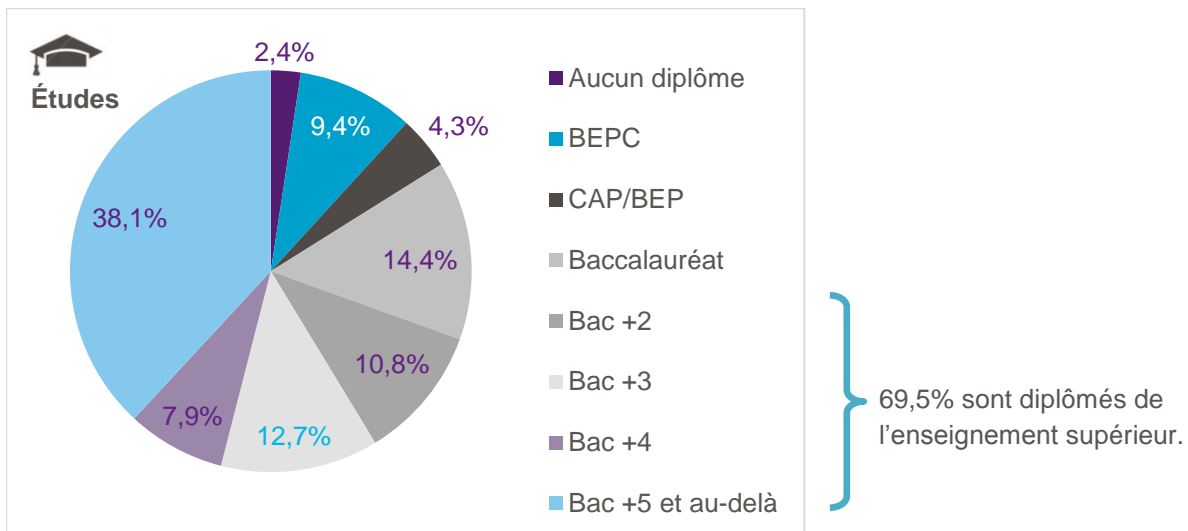
Présentation du panel



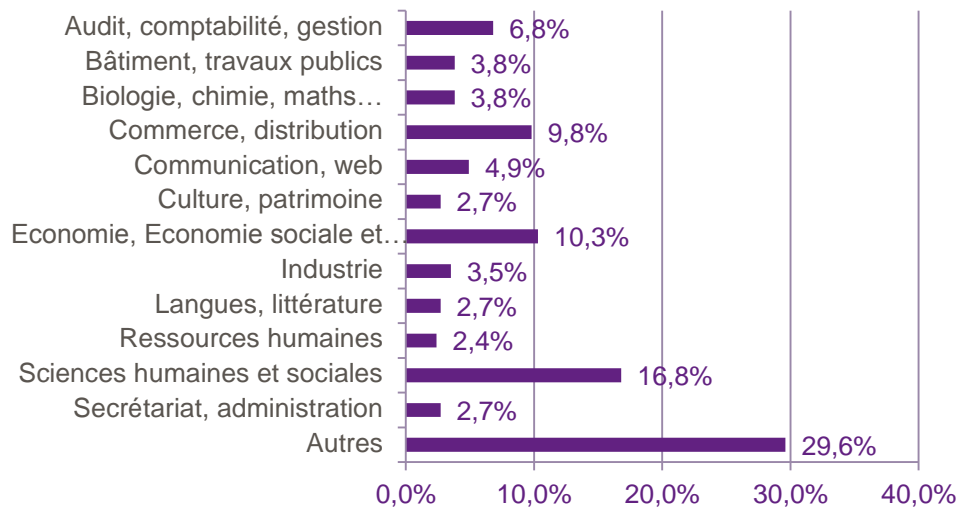
La moyenne d'âge des répondants est de 25,4 ans



⁹ Contacts transmis par l'UDES en corrélation avec leur étude-action *Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire*.

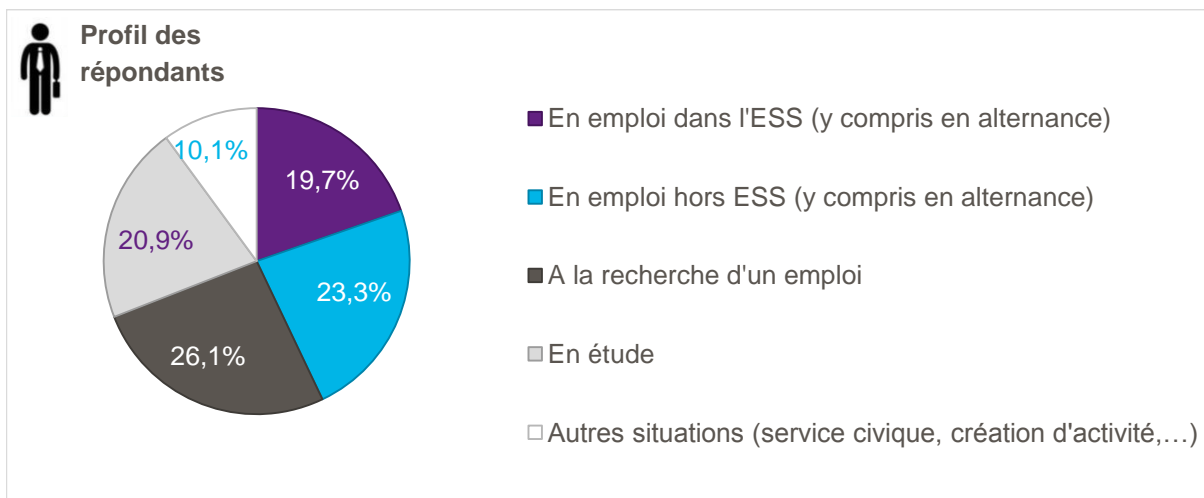


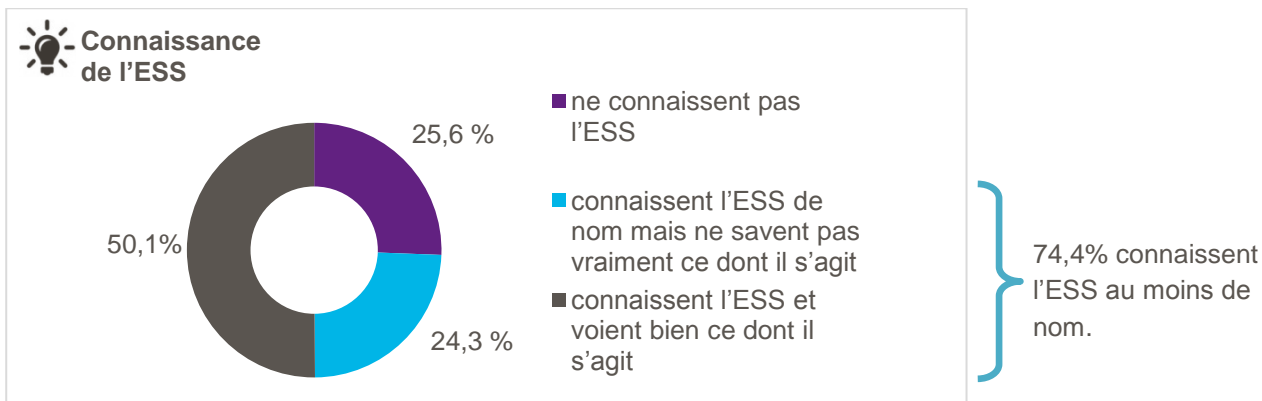
Principales filières d'études



* Exceptés ceux sans diplôme ou ayant un BEPC = 368 répondants.

Autres : filières qui regroupent moins de 2% des répondants chacune.





Comme souhaité, cette diffusion à plusieurs niveaux a permis d'assurer une représentativité des jeunes notamment concernant la diversité de leurs situations.

Au début de l'enquête, les écarts de profils entre les répondants étaient très importants (très forte majorité de femmes et de jeunes franciliens). Des actions de communication spécifiques ont donc été menées afin de les réduire.

La répartition du panel par sexe en fonction des situations professionnelles permet de voir que, parmi les actifs en emploi, l'équité est presque atteinte pour les jeunes travaillant hors de l'ESS (53,6% de femmes) mais que la surreprésentation des femmes est plus marquée pour ceux étant dans l'ESS (72% de femmes). Cela traduit une réalité de ce secteur : selon les données de l'INSEE, 66% des salariés de moins de 30 ans étaient des femmes en 2010¹⁰.

Enfin, la connaissance de l'ESS est particulièrement remarquable parmi les jeunes répondants. Cela peut être analysé comme l'effet combiné d'une communication importante auprès de publics sensibilisés à l'ESS mais aussi des actions de sensibilisation menées depuis plusieurs années par les acteurs du secteur. En effet la tendance de progression de la connaissance de l'ESS est confirmée par d'autres travaux tels que le sondage Opinionway réalisé pour Convergences dans le cadre du baromètre 2014 de l'entrepreneuriat social. Il indique que 64% des français interrogés ont entendu parler de l'Economie Sociale et Solidaire, soit une progression de 7 points entre 2012 et 2013.

¹⁰ CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire*, 2013.

2 L'APPROCHE QUALITATIVE : LES ENTRETIENS INDIVIDUELS

Objectifs et cible

La deuxième étape a consisté à recueillir directement la parole de jeunes salariés de l'ESS. En complément du questionnaire, l'objectif était ici d'aborder les parcours, la place de l'ESS, de comprendre les facteurs qui ont permis cette orientation et le sens que les jeunes donnent à leurs pratiques, à leurs valeurs.

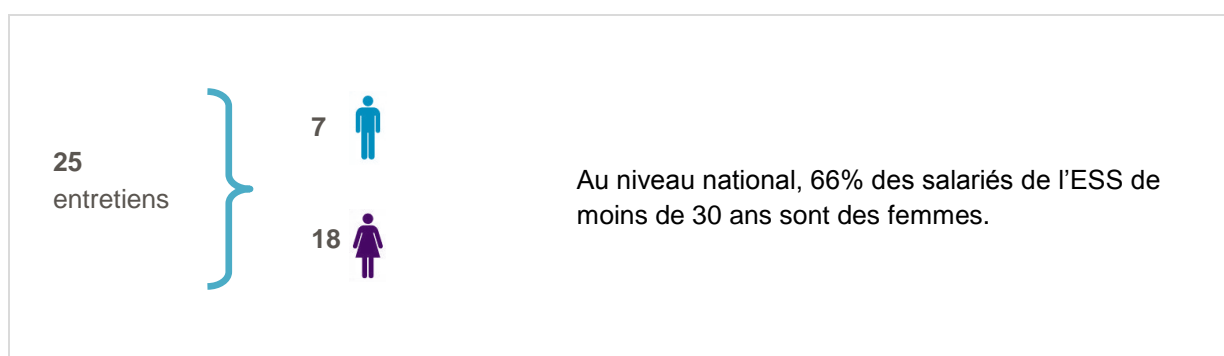
Les entretiens étaient semi-directifs afin de centrer les propos des personnes interrogées autour de thèmes préalablement définis dans un guide. Etaient alors abordés la description de leur emploi, le déroulement du recrutement, leur évolution, leur perception de l'ESS et leurs perspectives d'avenir.

Réalisation des entretiens

Dans le questionnaire en ligne, il était laissé aux jeunes en emploi dans l'ESS la possibilité de donner leurs coordonnées afin d'être appelés pour un entretien. La plupart des contacts ont été obtenus par ce biais (19 jeunes sur 25). Pour les autres, il a été fait directement appel à une structure de l'ESS (1 jeune), au réseau de l'AVISE (2 jeunes) et du CESOD (3 jeunes).

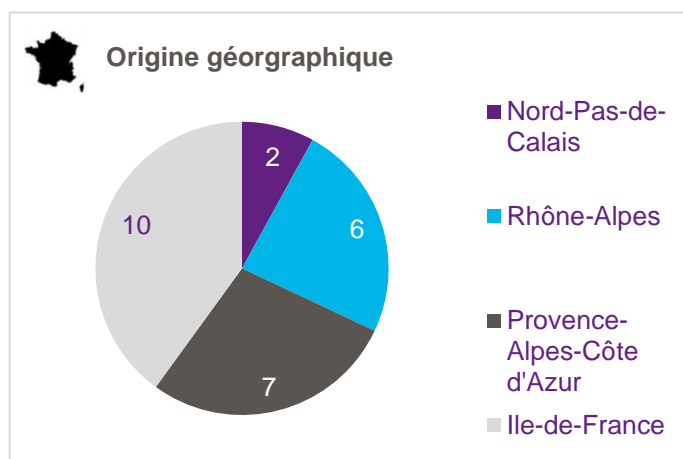
Les entretiens ont été réalisés par téléphone. Ils ont été enregistrés avec l'accord des interviewés et ont duré en moyenne 45 minutes. Des retranscriptions partielles, respectant l'anonymat des personnes entendues, apparaissent au long de l'analyse.

Présentation du panel des répondant(e)s aux entretiens¹¹

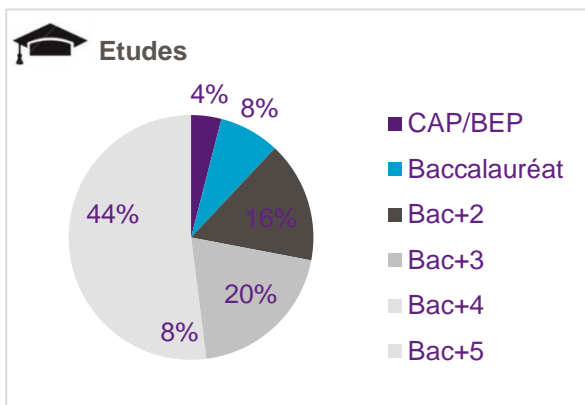


Les jeunes interrogés avaient entre 21 et 30 ans.

→ Moyenne d'âge de 26,6 ans

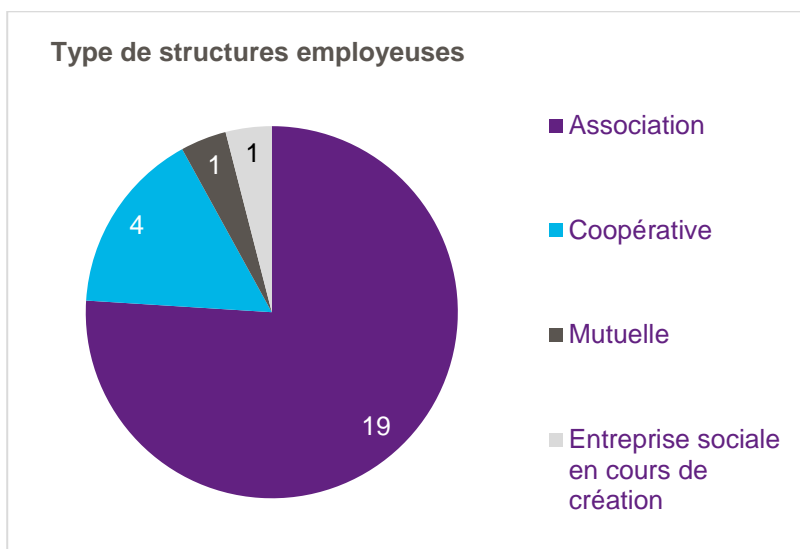


¹¹ En parallèle des éléments du panel, des données nationales sont présentées dès que possible. Source : CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire*, 2013.



22 sont diplômés de l'enseignement supérieur.

→ Au niveau national, on note aussi une part importante de salariés de moins de 30 ans diplômés du supérieur (43,5%).



Au niveau national, les associations tiennent également une place prédominante. 77% des salariés de moins de 30 ans y travaillent. Viennent ensuite les coopératives (15%), les mutuelles (5%) et les fondations (3%).

Secteurs d'intervention

- 6 Action et intervention sociale
- 5 Enseignement, éducation
- 3 Art et spectacle
- 2 Commerce
- 2 Activité financière et d'assurance
- 1 Industrie et construction
- 1 Sport et loisirs
- 1 Agriculture
- 1 Service aux entreprises
- 1 Accomp. à la création d'activité
- 1 Environnement, dévt durable
- 1 Autre

Au niveau national, les salariés de moins de 30 ans sont également investis majoritairement dans le secteur de l'action et de l'intervention sociale (38%). Viennent ensuite les activités financières et d'assurance (12%), l'enseignement (9%), la santé et le service aux entreprises, (respectivement 7%), le sport et les loisirs (6%) et enfin la catégorie « autres » (21%).

Le panel des entretiens est à l'image de celui des répondants au questionnaire en ligne : prédominance de femmes, de franciliens et de diplômés du supérieur. C'est également le cas concernant les domaines d'intervention où celui de l'action et de l'intervention sociale est particulièrement présent. La volonté a cependant été de les diversifier le plus possible.

La combinaison de ces deux approches a permis de dégager de grands axes d'analyse, d'avoir une meilleure connaissance de la vision des jeunes quant à l'emploi dans l'ESS, mais aussi de relever des leviers et des freins qui favorisent ou limitent leur intégration dans ce secteur.

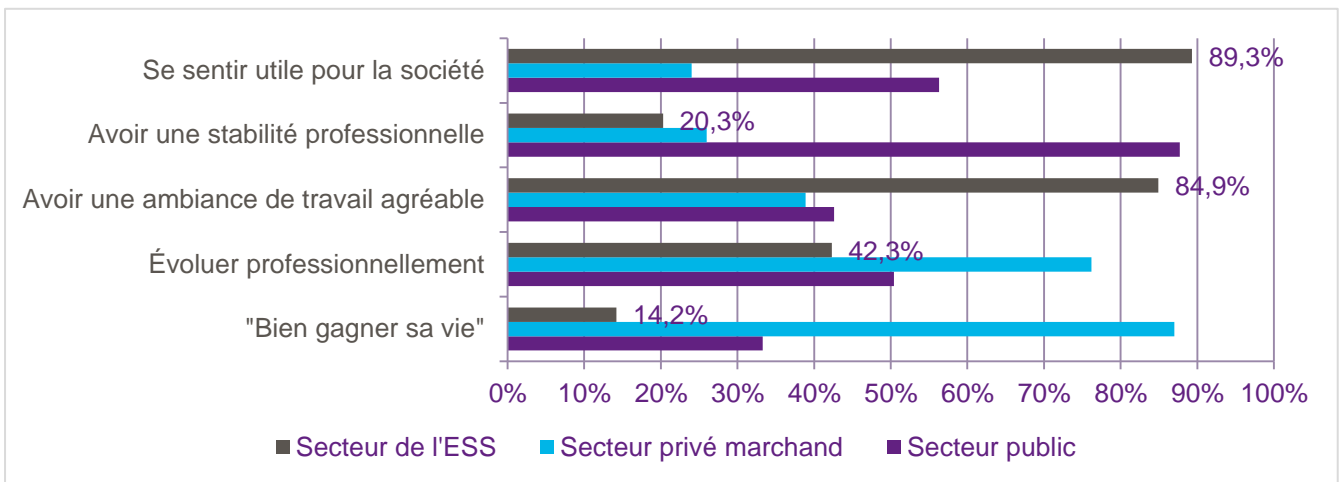
PERCEPTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE L'ESS : ENTRE IDÉES PRÉCONÇUES ET RÉALITÉS

1

UN SECTEUR PLUS « HUMAIN », « MOINS HIÉRARCHISÉ » ET PERMETTANT DE « TOUCHER À TOUT »

Afin de mieux cerner la perception qu'ont les jeunes de l'ESS, il était important de faire un parallèle avec leur vision des deux autres secteurs économiques : le privé marchand et le public. Ils perçoivent alors au sein de chacun d'entre eux, différents points forts.

Secteurs qui, selon les jeunes, permettent de :
(Ensemble = 417 répondants)



Lecture : 89,3% des jeunes estiment que le secteur de l'ESS permet de « se sentir utile pour la société ».

Non-réponses : « Bien gagner sa vie » = 8 ; Evoluer professionnellement = 6 ; Avoir une ambiance de travail agréable = 13 ; Avoir une stabilité professionnelle = 9 ; Se sentir utile pour la société = 5

Atouts du secteur privé marchand :
« Bien gagner sa vie » et
« Evoluer professionnellement »

- 87% des jeunes estiment que le secteur privé marchand permet de « bien gagner sa vie », cela représente près de 53,7 points de plus que le secteur public et près de 72,8 points de plus que l'ESS.
- 76,2% des jeunes pensent que le secteur privé marchand permet plus d'« évoluer professionnellement », soit près de 25,8 points de plus que le secteur public et près de 33,9 points de plus que l'ESS.

Atouts du secteur public :
« Avoir une stabilité professionnelle »

87,7% jugent que le secteur public est propice à « une stabilité professionnelle », cela représente 61,7 points de plus que le secteur privé marchand et 67,4 points de plus que l'ESS.

Atouts de l'ESS :

« Se sentir utile pour la société »
et « Avoir une ambiance de travail agréable »

- L'ESS est citée par 84,9% des jeunes comme secteur permettant d'« avoir une bonne ambiance de travail » soit 42,3 points de plus que le public et 46 de plus que le privé marchand.
- 89,3% des jeunes estiment que l'ESS permet de « se sentir utile pour la société », soit 33 points de plus que le secteur public et 65,3 points de plus que le privé marchand.

Dans la pratique, les jeunes salariés de structures appartenant à l'ESS interrogés en entretien identifient eux aussi le sentiment d'utilité et la convivialité comme des atouts du secteur.

Ils mettent d'autant plus en avant ces spécificités qu'ils ont quasiment tous eu une expérience professionnelle dans au moins un des deux autres secteurs (22 jeunes sur les 25 entendus en entretien). Il peut s'agir de jobs d'été, d'emplois étudiants, de missions d'intérim, de CDD ou CDI. Ils relèvent alors des différences en termes de fonctionnement, de valeurs et de conditions de travail.

Des valeurs qui donnent du sens à l'emploi occupé

Dans les entretiens, les jeunes parlent de l'ESS comme d'un domaine où la logique de productivité, d'efficacité et de rentabilité est moins importante mais où est privilégié le sens donné à leurs actions. Le fait que la structure défende et revendique ses valeurs joue en ce sens un rôle fondamental car c'est ce qui leur permet de prendre conscience de l'utilité du travail réalisé.

Dans le questionnaire, 58,8% des jeunes salariés du secteur ont dit avoir été sensibilisés aux valeurs et à l'histoire de leur structure. C'est aussi le cas pour la moitié des jeunes entendus en entretiens, ces derniers expliquent que cette sensibilisation peut se faire de différentes façons : un entretien, une réunion, des supports papiers, des échanges avec les collègues, etc. et à différents moments : à l'embauche dans un premier temps mais aussi pour certains tout au long du parcours professionnel. Il ressort alors que plus les jeunes salariés ont été informés des valeurs et de l'histoire propres à la structures et à l'ESS en général, plus ils se sentent appartenir à ce secteur et en mesurent les spécificités.

« Dans le privé, il fallait aller très vite, vendre... L'idée de rentabilité était forte. Dans l'ESS, on fait des choses qui sont utiles, qui ont vraiment du sens. »

Une gouvernance démocratique au service d'un relationnel à échelle humaine

Les salariés soulignent également une convivialité notable qui s'exprime à travers une hiérarchie souvent moins marquée, le sentiment d'évoluer au sein d'une équipe à l'écoute et la possibilité de se référer à une personne ressource dès que nécessaire. Ils relèvent dans ce cadre davantage de rapports humains et une certaine « horizontalité » dans le travail, ce qui permet d'évoluer au sein d'une ambiance détendue et agréable.

Cela transparait dès l'intégration : 83,8% des jeunes salariés du secteur ayant répondu au questionnaire ont exprimés leur satisfaction quant à la façon dont ils ont été accueillis à leur arrivée.

« Dans la vie de tous les jours, si j'ai besoin de quelque chose, je peux me permettre d'appeler le directeur général, il connaît mon prénom et sait qui je suis. Ce n'est pas le cas dans toutes les sociétés. »

Le fonctionnement même des structures et à travers lui, la gouvernance démocratique, explique en partie ce relationnel basé sur davantage d'horizontalité. Cet aspect est jugé comme un élément fondamental de l'ESS. Ils expliquent alors que les rassemblements tels que les assemblées générales, conseils

d'administration ou comités directeurs sont importants car ils permettent, en tant que salariés, d'être consultés, de s'exprimer, parfois de montrer son désaccord et de se sentir « acteurs » de la structure. Selon eux, cela est d'autant plus essentiel qu'ils participent activement à son développement.

La gouvernance démocratique leur permet ainsi d'être tenus informés des évolutions de la structure, de la façon dont les ressources sont redistribuées, de comprendre les enjeux et l'intérêt des missions de chacun. La quasi-totalité des jeunes a déjà assisté à ce type de rassemblements dans le cadre de leur emploi actuel ou d'engagements parallèles (présents ou passés). Ceux qui ne le font pas l'expliquent par la courte durée de leur contrat, un manque d'intérêt ou n'y sont tout simplement pas invités. Mais pour tous, une gouvernance démocratique, quand elle est respectée, permet une cohérence entre les valeurs portées par la structure et son fonctionnement.

« Dès qu'il y a des mouvements au sein de la structure, ils en informent les salariés. [...] Ils font des ateliers. Ils prennent toujours l'avis de leur équipe. [...] Même le grand directeur, on le connaît. »

Plus de place à l'initiative

Enfin, les jeunes salariés expriment à travers les entretiens l'idée qu'évoluer dans un contexte tel que celui de l'ESS, avec les valeurs et le fonctionnement qui lui sont propres, permet d'être polyvalent et force de propositions. Quasiment tous font état d'une évolution certaine dans leurs fonctions, notamment en accédant à plus d'autonomie, de polyvalence (participation à de nouveaux projets) et de responsabilités (encadrement de personnel par exemple). Cela est d'autant plus vrai pour ceux travaillant dans des structures de petites tailles. Cela leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et d'avoir plus de « poids » dans la structure.

« Je pense que, dans l'ESS, on peut accéder à des postes tout en ayant peu d'expérience, la prise de « risque » est plus importantes. Et on prend aussi davantage en compte la personnalité du candidat, ce qui est moins le cas dans les autres secteurs où les choses sont très standardisées. »

Les formations proposées participent également fortement à cette évolution. Ils les estiment importantes car elles permettent de se remettre en question, d'avoir une meilleure compréhension des fonctions et d'évoluer dans les pratiques.

Finalement, la perception qu'ont les jeunes du secteur de l'ESS fait écho à ses valeurs, à son mode de fonctionnement et concorde avec le vécu de ceux qui y sont salariés. Pour rappel, 50,1% des répondants au questionnaire ont dit connaître ce secteur et savoir ce dont il s'agit, ce qui explique que leur perception soit en accord avec une certaine réalité.

Il est à retenir ici que l'ESS dispose d'atouts dont les jeunes salariés prennent conscience, avant ou pendant leur parcours professionnel, qu'ils revendiquent comme des spécificités. Ils mettent majoritairement en avant un secteur « plus humain », formule qui pour eux traduit à la fois le relationnel avec les collègues ou la hiérarchie, la prise en compte du salarié comme « acteur » de la structure et l'accent mis sur le sens donné à leur action.

« Quand on sort de l'école, en général, on se retrouve à faire des boulots qui sont inintéressants ou à être tout en bas de l'échelle, ce qui n'est pas le cas dans l'ESS. Ce sont des boulots qui sont valorisants. [...] On n'apprend pas autant partout, on a plus de polyvalence, de liberté, de responsabilités. Puisque la gouvernance est démocratique, on a quand même un poids dans les décisions. Ce ne sont pas des opportunités qui sont offertes dans les autres secteurs, je crois. »

Mais pour que ces éléments soient perçus comme des atouts, il est nécessaire qu'ils soient respectés des structures et, d'une manière générale, mis en avant, afin que les jeunes s'en approprient les valeurs.

2 MAIS PARFOIS PERÇU COMME MOINS STABLE, AVEC DES SALAIRES MOINDRES

Si les atouts des différents secteurs économiques précédemment présentés sont pour chacun bien différenciés, cela est moins le cas concernant leurs « points faibles ».

Ainsi, le privé marchand serait des trois secteurs le moins propice à « se sentir utile pour la société » et à « avoir une ambiance de travail agréable ». L'ESS permettrait moins d'« avoir une stabilité professionnelle », suivie de près par le secteur privé marchand. Elle serait également moins favorable pour « bien gagner sa vie » et « évoluer professionnellement ». Sur ce dernier point, le public est aussi concerné même si ce secteur n'est jamais perçu comme le moins « performant » des trois.

Si l'ESS permet d'évoluer dans un contexte de travail épanouissant humainement, les entretiens et les questionnaires ont permis de mettre en exergue les aspects plus contraignants de leur emploi.

Le poids des contrats « précaires »

L'instabilité des emplois est largement évoquée par les jeunes salariés de l'ESS. Les contrats à durées déterminées sont notamment mentionnés et cela est particulièrement le cas de ceux travaillant dans les structures associatives, de petite taille.

Mais l'embauche sous ce type de contrat est vécue différemment selon le moment où elle intervient dans leur parcours professionnel. Lorsqu'il s'agit d'un premier contrat, il est perçu comme une étape vers l'insertion, une expérience qui sera valorisable par la suite.

Quand il intervient après une période de chômage, il permet souvent de retrouver une certaine « stabilité » et une confiance en soi. Par contre, une succession de contrats précaires peut entraîner une certaine déception et, dans la durée, une désillusion quant à la possibilité de se stabiliser.

Sur les 80 jeunes salariés de l'ESS ayant répondu au questionnaire

53,8% sont en CDI
31,2% sont en CDD
5% sont en contrat d'alternance
10% dans d'autres situations (CDI, stage, intermittent)



Dont 17,6% en contrat aidé

Sur les 25 jeunes salariés de l'ESS contactés en entretien

11 sont en CDI
10 sont en CDD
1 intermittente
1 en contrat d'alternance
1 stagiaire
1 auto-entrepreneuse



Dont 8 en contrat aidé

L'étude sur l'emploi et les jeunes dans l'ESS de l'Observatoire national de l'ESS- CNCRES¹² montre en effet une plus grande instabilité des contrats parmi les jeunes salariés de ce secteur. Les moins de 30 ans y sont moins en CDI et cela est d'autant plus vrai pour les plus jeunes et ceux travaillant dans les coopératives ou les associations. A titre comparatif, dans les fondations et les mutuelles, les deux tiers des salariés de moins de 30 ans sont en CDI.

¹² CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'Economie sociale et solidaire*, 2013

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

Contrat de travail	Moins de 25 ans		De 25 à 29 ans	
	ESS	Hors ESS privé	ESS	Hors ESS privé
CDI	32 %	50%	62%	84%
CDD	34%	24%	18%	11%
Autres contrats ¹³	34%	27%	20%	5%
Total général	100%	100%	100%	100%

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

Champ: France entière ; hors exploitants agricoles.

Si les contrats précaires sont davantage présents dans les associations, les jeunes soulignent en effet la dépendance de ces dernières aux subventions qui leur sont accordées et ont conscience que cela explique en partie leurs difficultés à se projeter à long terme et donc à pérenniser les emplois, notamment pour les structures de petite taille, agissant à l'échelle de projets ou de façon saisonnière.

« D'un point de vue financier, il n'y a pas la même assise, durabilité, dans les financements. Dans l'ESS, on est toujours sur une précarité de la structure et donc du poste ; en tant que salarié, on est un peu sur une chaise éjectable. [...] On est tributaire des politiques publiques et donc des subventions qui sont allouées. »

L'étude menée récemment pour l'UDES¹⁴ donne justement la parole aux employeurs sur la façon dont ils font face à leurs besoins de recrutement. Ces derniers expriment des difficultés à se projeter à long terme : « En tout premier lieu, les employeurs interrogés insistent sur le fait qu'en dehors des renouvellements de postes, les projets de recrutement se fondent sur des activités « finançables » voire « financées » et moins sur de simples projections de développement. [...] Dans ce contexte, peu d'employeurs interrogés indiquent une capacité réelle de projection sur du « plus long terme » et en tous les cas sur des projets de recrutement basés sur des contrats, aidés ou non, à durées indéterminées. ».

Face aux difficultés à se projeter et aux contraintes économiques, les employeurs font régulièrement appel aux contrats aidés, ces derniers étant financés en partie par l'Etat (Emploi d'avenir, Contrat de génération...). Ces dispositifs semblent plutôt connus des jeunes puisque 57,2% d'entre eux disent en avoir entendu parler et savoir ce dont il s'agit. Mais il apparaît que la perception qu'ils en ont évolue selon leur profil. Les salariés de l'ESS sont ceux qui y voient le plus la possibilité d'acquérir de l'expérience et des compétences, peut-être parce que dans ce secteur les employeurs y ont davantage recours. C'est également un élément qui ressort dans les entretiens (8 jeunes sur 25 sont en contrat aidé). A l'inverse, 44,4% de ceux en recherche d'emploi ne perçoivent pas leur utilité.

¹³ La catégorie « Autres contrats » regroupe les contrats saisonniers, d'insertion, en alternance,...

¹⁴ Amnyos, *Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire*, UDES, 2014.

Perception des contrats aidés selon la situation professionnelle des jeunes

(Jeunes qui connaissent les contrats aidés = 233 répondants)

	En emploi dans l'ESS	En emploi hors ESS	En recherche d'emploi	En étude	Autres	Ensemble
D'acquérir de l'expérience et des compétences	41,1%	18,9%	14,4%	13,3%	12,2%	38,8%
De se sentir utile, reprendre confiance	12,5%	32,5%	27,5%	22,5%	5,0%	17,2%
D'améliorer sa situation financière	30,0%	20,0%	30,0%	20,0%	0,0%	4,3%
De trouver un emploi par la suite	16,3%	34,9%	20,9%	18,6%	9,3%	18,5%
De se faire des relations pour trouver un emploi par la suite	32,3%	32,3%	16,1%	3,2%	16,1%	13,4%
N'a pas d'utilité particulière	11,1%	22,2%	44,4%	11,1%	11,1%	7,8%
Total	27,6%	26,3%	21,1%	14,7%	10,3%	100%

Lecture : Parmi les jeunes connaissant les contrats aidés, 41,1% de ceux qui ont cité « acquérir de l'expérience et des compétences » sont en emploi dans l'ESS.

Non-réponses : 1.

La perception de l'ESS comme un secteur peu favorable à la stabilité de l'emploi peut ainsi être liée à l'usage de ces dispositifs qui ne sont pas toujours bien considérés par les jeunes.

Des salaires jugés parfois insuffisants

La fragilité financière de certaines structures amène les jeunes salariés à soulever un autre inconvénient de ce secteur : la faiblesse des salaires.

Cet aspect ressort encore une fois principalement pour les jeunes travaillant dans de petites structures, notamment des associations. Le discours des jeunes évolue donc selon la structure dans laquelle ils sont mais aussi selon leur domaine d'activité. Certains soulignent également que si les salaires sont plus bas c'est aussi qu'ils sont plus équitables, avec une fourchette salariale réduite.

L'étude du CNCRES¹⁵ sur l'emploi et les jeunes dans l'ESS aborde également cet aspect. Il ressort que le salaire moyen perçu par les moins de 30 ans est inférieur dans l'ESS (1805 euros brut mensuel pour l'ESS contre 1983 euros dans le privé et 1858 euros dans le public). Cet écart semble moins élevé que ce que relèvent les jeunes dans les entretiens. Mais leur discours est à mettre en lien avec leur âge. En effet, la différence de salaire est d'autant plus marquée chez les 25-29 ans mais reste faible pour les moins de 25 ans.

« Les possibilités d'évolution financière dans l'ESS restent intéressantes. J'ai un salaire qui aujourd'hui est plus que correct. Dans les petites associations, il est vrai que ce n'est pas toujours évident. Dès qu'on passe dans des structures à échelon départemental, régional ou importantes en termes de salariés, c'est plus facile. »

¹⁵ CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'Economie sociale et solidaire*, 2013.

Salaire mensuel brut moyen des salariés de moins de 30 ans (en euros)

	ESS	Hors ESS Privé	Public
Salaire mensuel brut moyen des moins de 25 ans	1576	1570	1575
Salaire mensuel brut moyen des 25-29 ans	1940	2317	1986
Evolution entre les deux tranches d'âge	+23%	+48%	+26%

Source: Observatoire National de l'ESS - CNCRES, d'après INSEE DADS 2010.

Champ: France entière.

Cet écart de salaire évolue également selon :

- les domaines d'activités. L'agriculture, sylviculture, pêche, l'industrie alimentaire, le commerce et la santé humaine proposent par exemple de meilleures rémunérations aux jeunes dans l'ESS.
- le statut des structures. Le salaire mensuel brut moyen est alors plus élevé dans les coopératives (2 158€), les mutuelles (2 120€) puis les fondations (1 998€) tandis qu'il est plus faible dans les associations (1 695€).

Dans ce contexte, les niveaux de salaire sont perçus par certains jeunes salariés comme un « inconvénient » du système associatif en particulier et de l'ESS en général. Ils notent ainsi des rémunérations trop basses et progressant peu dans la durée. En effet, s'ils sont satisfaits de leur évolution dans les tâches ou les compétences, ils expliquent néanmoins que celle-ci est rarement formalisée par une augmentation de salaire ou un changement de statut. Ils soulignent cependant pour la plupart qu'ils en avaient préalablement connaissance mais qu'ils ont fait le choix de privilégier d'autres critères (utilité de leur emploi, défense de valeurs, ambiance...) qui, selon eux, pèsent davantage dans le bien-être au travail.

« Je pense que les jeunes qui viennent dans ce secteur n'y vont pas pour l'argent, sinon ils se trompent. Les écarts de salaire sont quand même très importants par rapport à un poste similaire dans un autre secteur. C'est sûr, ça peut être un frein mais ça ne me décourage pas à avancer. Mais, plus tard, ça peut poser problème. »

L'image du secteur de l'ESS qu'ont les jeunes répondants au questionnaire reflète certaines réalités mises également en exergue par les salariés lors des entretiens.

Ambiance de travail agréable, sentiment d'utilité pour la société, sont des atouts incontestables du secteur dès lors que la gouvernance démocratique est garantie et que les valeurs véhiculées par la structure sont en accord avec son fonctionnement.

En contrepartie, l'ESS semble être associée à l'instabilité de l'emploi, de faibles salaires et de moindres possibilités d'évolutions, qui ne sont pas en accord avec les réalités de l'ensemble du secteur mais à interpréter en lien avec le statut des structures (associations, fondations, mutuelles, coopératives) et leur taille.

En parallèle de leurs perceptions de l'ESS, quelles sont les attentes des jeunes en termes d'emploi ? En quoi l'ESS peut-elle répondre à leurs besoins ?

UNE SATISFACTION NOTABLE DES JEUNES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'ESS

1 UN TRAVAIL EN ACCORD AVEC LEUR VISION DE L'EMPLOI IDÉAL...

Faire quelque chose d'utile à la société est cité parmi les 3 premiers critères de l'emploi idéal pour l'ensemble des jeunes interrogés à l'exception des étudiants.

85,1% des jeunes travaillant dans le secteur de l'ESS se disent satisfaits de leur emploi et ces derniers le sont davantage que les salariés du public ou du secteur privé marchand pour qui ce chiffre est de 73,2%, soit -11,9 points.

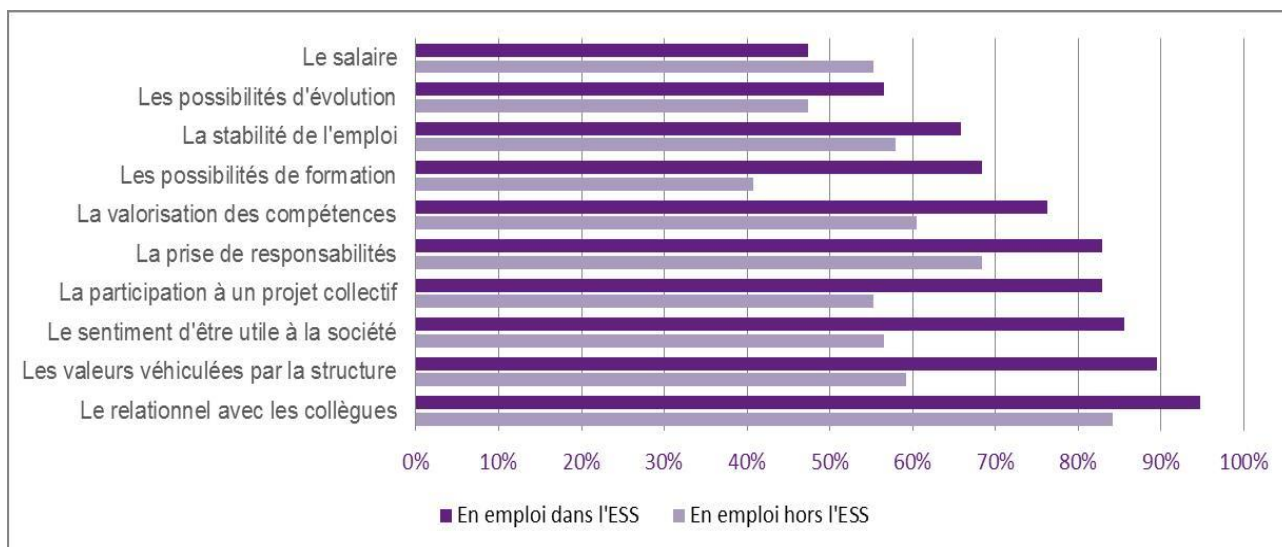
Un taux de satisfaction de plus de 80% pour 5 des 10 critères énoncés

Le relationnel avec les collègues, les valeurs véhiculées par la structure, le sentiment d'être utile à la société, la participation à un projet collectif et la prise de responsabilité sont les points les plus satisfaisants.

Des taux de satisfaction plus élevés que pour les salariés hors ESS

Le salaire est le seul point sur lequel la majorité des employés de l'ESS se disent insatisfaits (52,6%) et pour lequel ceux en emploi dans le privé ou le public expriment une satisfaction plus importante.

Niveau de satisfaction par critère pour les jeunes en emploi dans l'ESS et en emploi hors ESS¹⁶
Jeunes en emploi dans l'ESS = 78 répondants ; jeunes en emploi hors ESS = 75 répondants)



Lecture : 96% des jeunes en emploi dans l'ESS sont satisfaits du relationnel avec leurs collègues, ce chiffre est de 86,4% pour ceux travaillant hors de ce secteur.

Non-réponses : En emploi dans l'ESS = 2 ; En emploi hors ESS = 1.

Les écarts de satisfaction entre salariés de l'ESS et ceux des autres secteurs sont particulièrement notables sur certains points. Les jeunes en emploi dans l'ESS expriment ainsi une satisfaction supérieure de plus de 25 points aux autres salariés pour ce qui concerne « les valeurs véhiculées par la structure » (+28.7 points),

¹⁶ Les jeunes en alternance n'ont pas répondu à cette question.

« le sentiment d'être utile à la société » (+27,5 points), « les possibilités de formations » (+26,5 points) et enfin « la participation à un projet collectif » (+26,1 points).

Le niveau de satisfaction pour chacun des critères est en accord avec les atouts du secteur perçus par les jeunes et mis en évidence lors des entretiens. Ils traduisent clairement un certain épanouissement au travail.

Si les jeunes salariés de l'ESS sont autant satisfaits de leur emploi, cela s'explique par le fait qu'il corresponde à leur perception et leurs attentes du monde professionnel. Ainsi, lorsqu'il leur est demandé comment ils définissent « l'emploi idéal », ils privilégient : les valeurs véhiculées par la structure, l'utilité de leur travail pour la société, les possibilités de se former, la conciliation entre vie privée et professionnelle, le relationnel avec les collègues et l'autonomie financière.

Par ailleurs, la notion d'utilité pour la société, du projet collectif et l'adhésion aux valeurs de la structure sont davantage mis en avant par ces jeunes, ce qui fait écho aux éléments de satisfaction les plus notables. Il apparaît aussi que les attentes en termes de salaire et de stabilité d'emploi sont moins prononcées même si certains ont tout de même exprimé une insatisfaction sur ces points.

Les jeunes en recherche d'emploi ont, eux, des attentes proches de celles de l'ensemble du panel mais du fait de leur situation, ils privilégient la stabilité de l'emploi, l'autonomie financière et l'adéquation entre vie professionnelle et vie privée.

Attentes des jeunes interrogés : perception de l'emploi idéal selon la situation¹⁷

(Jeunes en emploi dans l'ESS = 82 répondants ; jeunes en recherche d'emploi = 109 répondants ; ensemble = 417 répondants)

	En emploi dans l'ESS		En recherche d'emploi		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Avoir un bon salaire	18	22,0%	43	39,4%	169	40,5%
Avoir un emploi stable	22	26,8%	59	54,1%	188	45,1%
Pouvoir évoluer	29	35,4%	49	45,0%	175	42,0%
Pouvoir se former	41	50,0%	39	35,8%	162	38,8%
Avoir un emploi proche de chez soi	11	13,4%	27	24,8%	92	22,1%
Avoir un bon relationnel avec ses collègues	36	43,9%	35	32,1%	161	38,6%
Faire quelque chose d'utile pour la société	45	54,9%	46	42,2%	182	43,6%
Être autonome financièrement	34	41,5%	50	45,9%	186	44,6%
Avoir des responsabilités	23	28,0%	32	29,4%	137	32,9%
Participer à un projet collectif	24	29,3%	18	16,5%	83	19,9%
Adhérer aux mêmes valeurs que celles véhiculées par la structure	49	59,8%	35	32,1%	139	33,3%
Pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée	39	47,6%	50	45,9%	196	47,0%
Occuper un poste en rapport avec ma qualification/ma formation	28	34,1%	44	40,4%	154	36,9%
Autre. Précisez	1	1,2%	1	0,9%	6	1,4%
Total	82		109		417	

¹⁷ Les jeunes pouvaient donner jusqu'à cinq réponses. Les modalités étaient présentées aux répondants dans un ordre aléatoire.

Lecture : 59,8% des salariés dans l'ESS estiment que « adhérer aux mêmes valeurs que celles véhiculées par la structure » est un des critères de l'emploi idéal. Ce chiffre est de 33,3% pour l'ensemble du panel.

Cette définition de l'emploi idéal par les salariés de l'ESS est en accord avec les valeurs véhiculées par ce secteur et de ce fait, à mettre en lien avec leur attachement à celui-ci.

2 ... ET LEUR ATTACHEMENT AU SECTEUR DE L'ESS

Une orientation choisie et consciente vers l'ESS

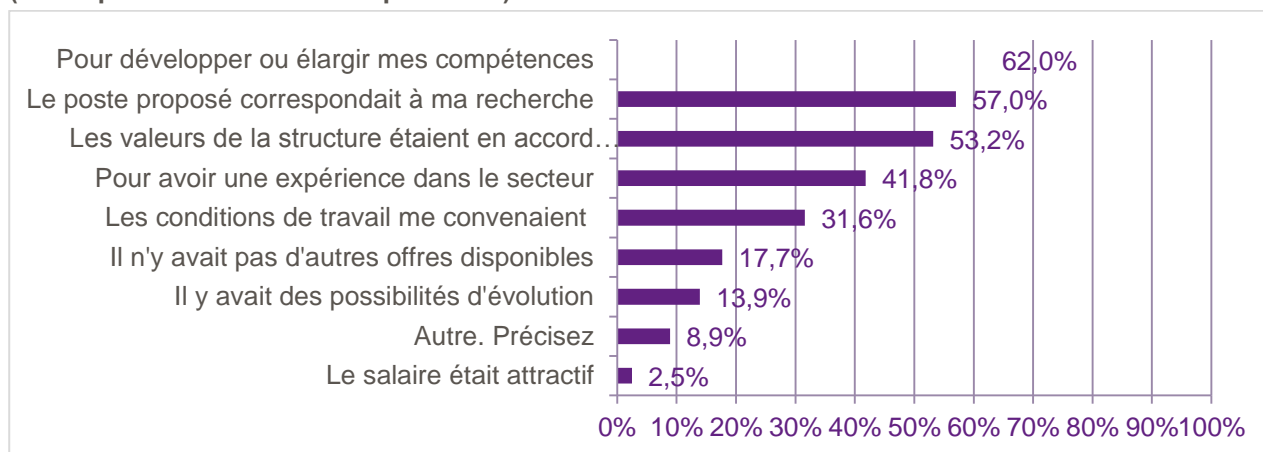
Au cours des entretiens, les trois-quarts des jeunes ont dit se sentir appartenir à l'économie sociale et solidaire et cela malgré une connaissance parfois mitigée de ce domaine.

Les moins attachés au secteur ou se sentant le moins y appartenir sont ceux pour qui y travailler ne relève pas vraiment d'un choix mais davantage d'une opportunité ou du fait que leur filière les y amène (c'est le cas notamment de certaines professions telles que l'aide à domicile par exemple). Ainsi, seuls 23,4% ne savaient pas au moment de postuler que l'offre était dans l'ESS. 67,5% en avaient, quant à eux, conscience et savaient ce qu'était l'ESS. D'ailleurs, parmi ceux-là, 51,9% n'auraient pas postulé si l'emploi n'était pas dans ce secteur. Il y a donc pour ces jeunes une orientation consciente vers l'ESS.

Aussi, les raisons évoquées pour avoir candidaté à leur poste actuel le montrent : ils recherchent avant tout la possibilité de développer leurs compétences et un emploi en accord avec leurs attentes et leurs valeurs.

Motivations des jeunes pour avoir postulé à leur emploi actuel¹⁸

(En emploi dans l'ESS = 82 répondants)



Lecture : 53,2% des salariés de l'ESS ont dit avoir postulé à l'offre d'emploi car les valeurs de la structure étaient en accord avec les leurs.

Non-réponses : 3

Autre : Avoir un revenu, un travail (3 personnes), un travail intéressant (2), volonté de changer de poste (1), non-réponse (1).

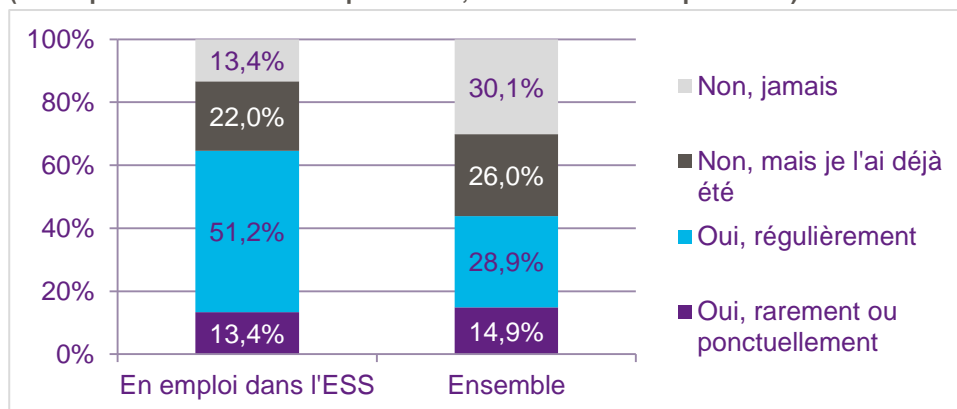
¹⁸ Les jeunes pouvaient donner jusqu'à trois réponses. Les modalités étaient présentées aux répondants dans un ordre aléatoire.

Il ressort alors clairement que, pour la plupart des salariés de l'ESS, l'orientation vers ce secteur n'est pas le fruit du hasard. Souvent, ils ont été sensibilisés en amont à ses valeurs, son histoire et ses spécificités notamment par le biais de leur parcours antérieur (scolaire, professionnel ou bénévole).

De l'intérêt pour l'ESS à l'emploi : le poids de l'engagement bénévole

La place de l'engagement bénévole ou du volontariat semble prépondérante dans les parcours professionnels. Alors que 43,8% des jeunes sont actuellement engagés pour une cause sur l'ensemble du panel ayant répondu au questionnaire, ce chiffre est de 64,6% pour ceux travaillant dans l'ESS.

Engagement actuel des jeunes pour une cause, une association (bénévolat, volontariat,...)
(En emploi dans l'ESS = 82 répondants ; ensemble = 417 répondants)



Lecture : 51,2% des jeunes salariés de l'ESS sont actuellement régulièrement engagés pour une cause.

Non-réponses : Ensemble = 2.

Finalement, très peu de jeunes travaillant dans le secteur de l'ESS n'ont jamais été bénévoles (13,4%).

Cet aspect transparait aussi dans les entretiens. Nombreux sont ceux qui ont eu, ou ont encore, un engagement bénévole. Certains sont même responsables associatifs ou fondateurs d'associations. L'engagement se fait donc à plusieurs niveaux et traduit parfois un investissement important. Ils s'engagent le plus souvent parce que leur entourage y est propice (réseau amical, familial), lors de parcours scolaires (montage de projets, création d'associations, stages...) ou encore suite à des rencontres personnelles.

S'engager ou l'avoir été permet donc une première approche et une sensibilisation au secteur de l'ESS. Mais surtout, comme le montre le discours des jeunes, c'est un atout majeur dans leurs parcours professionnels.

Selon eux, le principal critère de recrutement est une sensibilisation certaine à l'ESS. Avoir déjà eu une expérience dans ce secteur est un atout indéniable, que cela soit un emploi, un stage, du volontariat ou du bénévolat. Ils sont pleinement conscients que pour les employeurs être ou avoir été bénévole traduit l'adhésion aux valeurs de l'ESS : ouverture d'esprit, être à l'écoute de l'autre, se sentir utile, agir dans un intérêt général,... Et cela permet aussi une certaine connaissance du fonctionnement de ces structures.

« Je pense que ces deux engagements ont pu jouer un rôle dans le fait que j'ai été recruté. Je pense qu'il était essentiel pour les dirigeants d'avoir en face d'eux quelqu'un qui avait déjà les valeurs du secteur associatif mais aussi du mouvement sportif, donc en tant que licencié d'une part et bénévole d'autre part. Ça montre un engagement, une certaine connaissance du milieu. »

Viennent ensuite les critères davantage liés aux compétences, notamment la formation. Le diplôme est en effet, selon eux, un élément important de leur profil qui permet à la structure de s'assurer un minimum de leur savoir-faire. Cela est d'autant plus vrai pour les postes dans les domaines du social ou de la santé par exemple, qui nécessitent une qualification bien spécifique.

Les critères de recrutement, et l'importance de l'expérience dans l'ESS perçus par les jeunes, sont en accord avec le point de vue des employeurs mis en évidence dans l'étude du CNCRES¹⁹. Celle-ci montre que plus des deux tiers des employeurs estiment qu'avoir eu une expérience passée dans l'ESS est important dans le recrutement.

Et cela est d'autant plus vrai pour les associations. *« Les plus attentifs à une première expérience dans l'ESS sont les Associations (73% d'entre elles), puis les Fondations (60%), alors que seules 40% des Coopératives et 40% des Mutuelles la considèrent comme importante ou très importante. Parmi les raisons invoquées, on trouve l'adhésion aux valeurs (30%), la compréhension du fonctionnement spécifique d'une structure de l'ESS (24%), et l'acquisition d'un savoir être (22%). »*

Pour les critères de recrutements trois éléments ressortent également : la motivation, les compétences professionnelles et savoir-faire, les aptitudes relationnelles et savoir-être.

« Si la motivation du jeune candidat est le premier élément regardé lors d'un recrutement, c'est qu'elle est un moyen de « mesurer » la capacité d'une personne à s'intégrer rapidement dans une équipe et à être opérationnel : en l'absence d'années d'expérience (du fait de l'âge), les employeurs sont ainsi plus réceptifs au tempérament, à la détermination plutôt qu'aux diplômes. Le savoir-être est aussi un élément décisif, car le fonctionnement des structures de l'ESS – gouvernance, mode de prise de décision, rapports hiérarchiques... – est particulier : au sein des associations par exemple, il y a une distinction entre la mission politique et stratégique incarnée par le Conseil d'Administration et la mission opérationnelle assurée par les salariés. De fait, s'intégrer à une telle structure requiert des qualités humaines et relationnelles spécifiques : bonne communication, autonomie... »

L'engagement bénévole ou les premières expériences professionnelles dans l'ESS sont aussi l'occasion de se créer un réseau. Et nombreux sont les jeunes interrogés qui indiquent avoir pris connaissance de l'offre d'emploi via leur réseau, amical ou « professionnel ». Dans ce dernier cas, ce sont alors de précédentes expériences d'emplois, de stages, de bénévolat ou volontariat qui leur ont permis un accès facilité à l'information. Ainsi, les recrutements se sont parfois déroulés de façon informelle (pas de réel plan de recrutement, de diffusion de l'offre, etc.)

Cet élément ressort largement par le biais du questionnaire. 22,5% des jeunes salariés ayant répondu ont pris connaissance de l'offre d'emploi par le réseau, 20% parce qu'ils travaillaient déjà dans la structure ou y étaient engagés. Viennent ensuite principalement les sites généralistes de recherches d'emploi (12,5%), les organismes d'aide à la recherche d'emploi (11,3%) et les candidatures spontanées (10%).

« A mon avis, mon expérience bénévole a eu un poids important parce qu'ils m'en ont parlé beaucoup. Sachant que j'étais prévu pour un poste d'encadrement, ils m'ont dit que le fait d'avoir l'habitude d'encadrer une équipe dans mon association aide beaucoup. [...] C'est vraiment la 1^{ère} fois où on m'en a parlé. C'est pourtant noté dans mon CV. Mais, dans le privé, ce point n'a jamais été abordé. »

« L'associatif est central dans mon parcours, dans mon CV. Je n'ai que des expériences dans le milieu associatif et, finalement, pour mon âge, j'en ai beaucoup. »

« Dans mon job précédent, et ça a peut-être joué dans mon embauche aussi, je ne sais pas, on faisait partie d'un grand réseau régional d'associations d'environnement et de solidarité. Ça m'a fait connaître beaucoup d'associations du réseau et développer des partenariats avec elles. »

¹⁹ CNCRES, *L'emploi des jeunes dans l'Economie sociale et solidaire*, 2013.

Il existe alors bien souvent un attachement au secteur préalable à l'investissement professionnel. L'engagement bénévole ou volontaire, certaines filières d'études (solidarité internationale, sciences politiques, gestion et management de projets...) sont favorables à une orientation vers l'ESS.

L'ESS on y est, on y reste !

Lorsqu'il est demandé aux jeunes salariés du secteur comment ils envisagent leur avenir d'ici 2 à 3 ans, seuls 6,3% disent vouloir quitter leur structure actuelle et le secteur de l'ESS.

60% des jeunes salariés de l'ESS souhaitent rester dans ce secteur.

Parmi eux :

- 7,5% veulent garder leur poste actuel,
- 17,5% souhaitent évoluer dans la structure,
- 35% projettent de quitter la structure mais de rester dans l'ESS.

Cette volonté de rester dans l'ESS est d'autant plus marquée quand l'emploi est stable, ce sont ainsi 65,2% des jeunes en CDI qui ont exprimé ce souhait.

33,8% envisagent d'autres projets ou sont indécis.

Parmi eux :

- 20% disent ne pas savoir comment ils envisagent leur avenir d'ici 2 à 3 ans, actuel,
- 8,8% souhaitent poursuivre ou reprendre leurs études,
- 5% ont répondu « autre », certains ont alors dit avoir des projets de création d'activités dans l'ESS

Sur les jeunes entendus, très peu envisagent en effet de quitter le secteur de l'ESS. Une partie va partir de la structure dans laquelle elle travaille du fait de contrats arrivés à terme. Ceux-là envisagent principalement de reprendre des études, de voyager ou changer de région puis de rechercher de nouveau un emploi dans l'ESS, avec parfois plus de responsabilités, ou de créer leur propre activité. Cette volonté d'entreprendre existe également chez certains salariés qui, dans un premier temps, comptent rester dans leur structure. Au total, la moitié des jeunes eus en entretiens ont pour projet l'entreprenariat ou la création d'une association.

« Je suis satisfaite et je revendique le groupe pour lequel je travaille. Je n'aimerais pas partir auprès d'une autre enseigne parce qu'on parle trop de bénéfiques, de réalisations, de ventes de produits et ça ne me correspond pas du tout ! Donc je revendique notre groupe parce que la proximité et la connaissance des clients, c'est quelque chose auquel on est très attaché. »

Le secteur de l'ESS permet donc un épanouissement personnel et professionnel exprimé par les jeunes via les entretiens et le questionnaire. Ce secteur leur convient notamment parce qu'il correspond à leurs valeurs (utilité pour la société, échelle humaine...) mais aussi parce qu'il offre des possibilités de prise de décision, de polyvalence et d'évolution. Le sentiment d'appartenance au secteur est alors largement prononcé et ce d'autant plus qu'une démarche personnelle les y a amenés.

1 DES JEUNES « OUVERTS » À L'ESS EN MANQUE D'INFORMATION

S'orienter vers l'ESS, pourquoi pas ?

D'une façon générale, les jeunes sont ouverts à l'éventualité de travailler dans l'ESS. Si les salariés de ce secteur sont très satisfaits de leur emploi, les autres identifient également ses atouts et sont plutôt enclins à y exercer.

Les jeunes à la recherche d'un emploi

58,7% pensent que travailler dans l'ESS répondrait à leurs attentes.

Les jeunes salariés du public et du privé

36,4% pensent qu'ils pourraient y trouver un emploi équivalent à celui qu'ils occupent actuellement et cela est d'autant plus vrai pour ceux qui connaissent l'ESS et savent ce dont il s'agit (55%). Parmi eux, 42,9% ont déjà postulé dans l'ESS et la quasi-totalité (94,1%) explique que s'ils n'y travaillent pas aujourd'hui, ce n'est pas par refus.

Les jeunes en études

45,2% considèrent qu'il sera possible d'exercer dans l'ESS après leur formation, parmi eux 52,6% pourraient l'envisager.

Un sondage réalisé en 2011 pour Jeun'ESS²⁰ relève également cet attrait. Seuls 16% des répondants disaient qu'une offre relevant de ce secteur ne les inciterait pas à postuler, 57% un peu et 27% beaucoup. L'ESS est donc perçue comme un secteur d'emploi potentiel pour les jeunes.

Des secteurs d'activités clés et porteurs d'emploi pas toujours identifiés

Les résultats du questionnaire démontrent un manque de connaissance général sur les possibilités d'emploi dans ce secteur. 34,6% des jeunes en recherche d'emploi ne savent pas si un poste dans l'ESS répondrait à leurs attentes, 34,4% des salariés du secteur privé et public s'ils pourraient y trouver le même emploi qu'ils occupent actuellement et 54,8% des jeunes en étude si leur domaine de formation leur permettra d'y exercer.

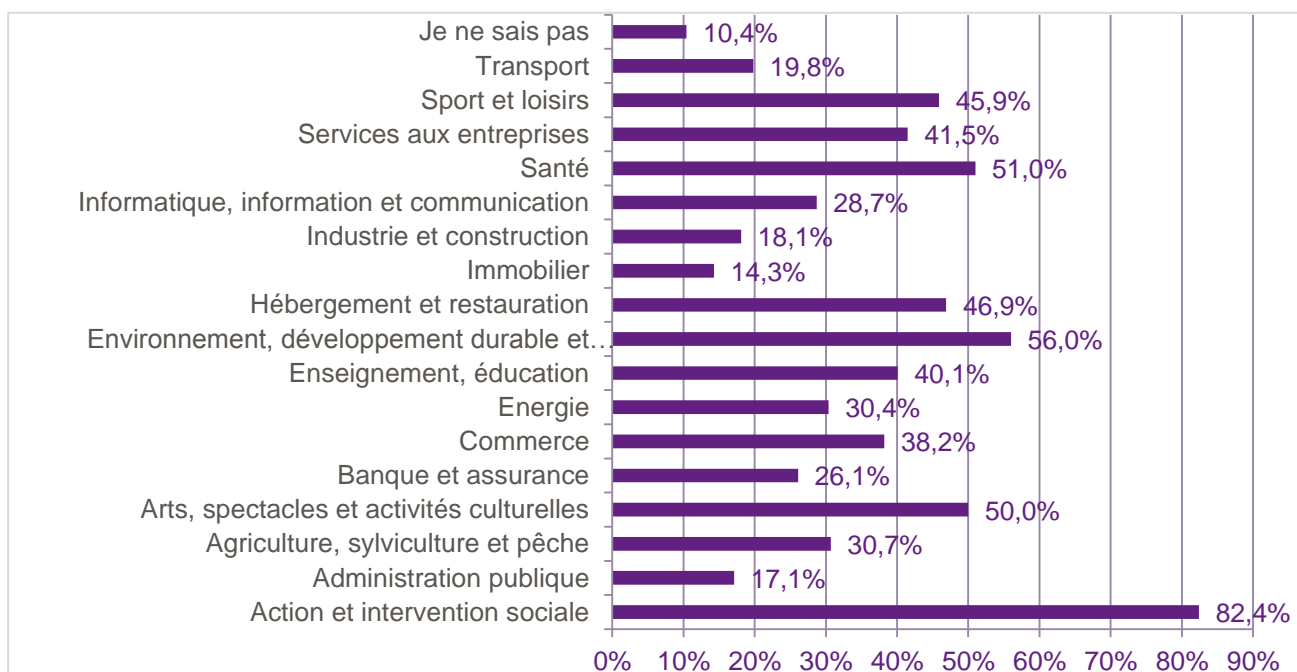
Ainsi, s'il est clair que l'ESS peut être considérée par les jeunes comme un secteur potentiel en terme de perspectives professionnelles, il le serait davantage s'ils avaient plus de connaissances des possibilités qui leurs sont offertes. Lorsqu'il leur est par exemple demandé de cocher les domaines d'activités qui, selon eux, proposent des emplois dans l'ESS, beaucoup n'ont pas su les identifier.

L'action et l'intervention sociale constitue une exception, il reste le plus connu de tous et est cité par 82,4% des répondants. L'environnement, le développement durable, l'assainissement, la santé, les arts, spectacles et activités culturelles sont évoqués par un peu plus de la moitié des jeunes seulement. Parmi les moins connus,

²⁰ CSA, *Notoriété du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire et les attentes de la jeunesse*, Jeun'ESS, 2011.

on retrouve des secteurs que les jeunes associent moins spontanément aux termes « social » et « solidaire » : l'immobilier, l'administration publique, l'industrie et construction, les transports, les banques et assurances...

Perception des jeunes sur les opportunités d'emploi dans l'ESS par secteur d'activité (Ensemble=417 répondants)



Lecture : 82,4% des jeunes estiment que le secteur de l'action et de l'intervention sociale propose des emplois dans l'ESS.

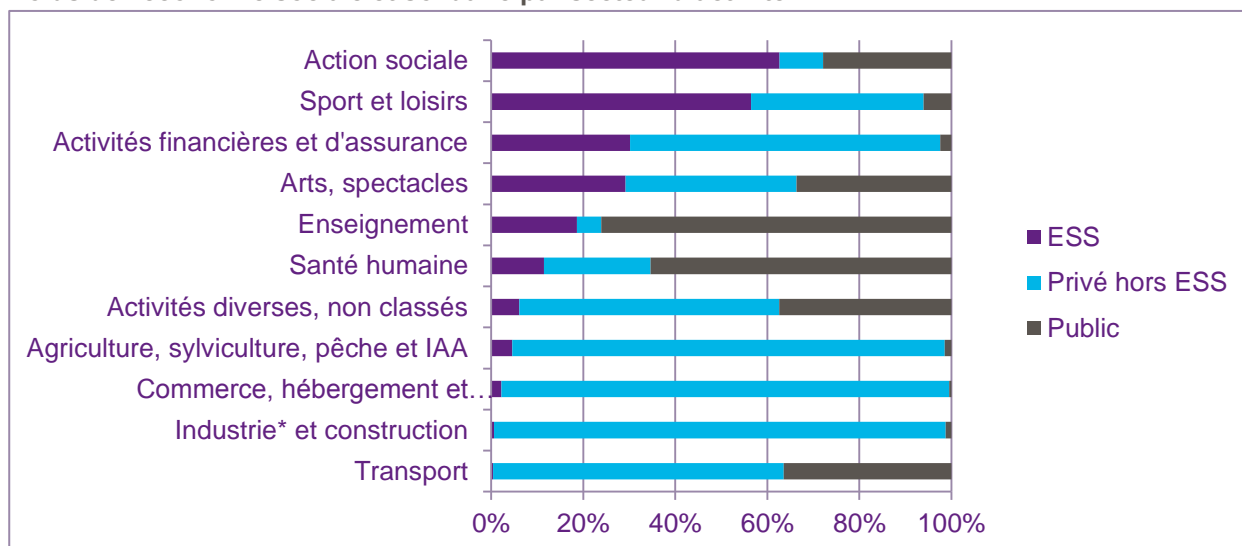
Non-réponses : 3.

Tous ces domaines d'activités existent dans l'ESS, certains de façon prépondérante et d'autres plus à la marge, comme le montre l'Observatoire nationale de l'ESS-CNCRES²¹. Il est cependant intéressant de constater que les secteurs majoritairement identifiés par les jeunes comme faisant partie de l'ESS sont en effet ceux les plus investis par le secteur. Selon l'INSEE, les structures de l'ESS sont les premiers employeurs, devant le secteur privé et public, dans l'action et l'intervention sociale (63% des emplois) et le sport et les loisirs (56% des emplois).

Le domaine des activités financières et d'assurance est par contre largement sous-estimé par les jeunes alors que les structures de l'ESS y sont les deuxième employeurs. Elles rassemblent 30,2% des emplois dans ce domaine, après le secteur privé (67,4%).

²¹ CNCRES, *Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions*, 2012.

Poids de l'économie sociale et solidaire par secteur d'activité



Source : Insee CLAP 2010. Traitement : Observatoire national de l'ESS/CNCRES.

Champ : France entière.

* Hors Industries agro-alimentaires (IAA).

Dans l'enquête *Besoins en main-d'œuvre de l'ESS*²² (BMO 2012), un quart des structures de l'ESS interrogées exprimaient des intentions d'embauche à l'horizon d'un an. Pour les postes nécessitant le moins de qualifications²³ :

- 42% des projets de recrutement dans les associations concernaient les métiers d'aides à domicile, aides-soignants, professionnels de l'animation socio-culturelle, artistes et professeurs d'art ;
- 47% des projets de recrutement dans les coopératives concernaient les employés de la banque et des assurances.

²² CREDOC, *Etude des besoins en main-d'œuvre dans le secteur de l'Economie sociale et solidaire (ESS)*, Synthèse des phases 1 & 2, 2013.

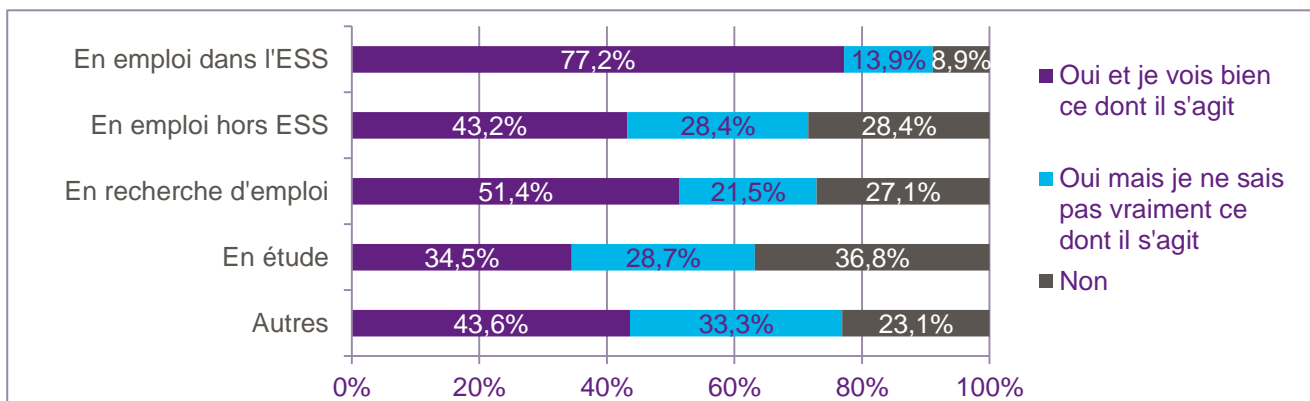
²³ Sans diplôme jusque CAP/BEP.

2 UNE MÉCONNAISSANCE CERTAINE DE L'ESS EN GÉNÉRAL

Cette méconnaissance des jeunes va au-delà des possibilités d'emploi, il s'agit plus largement de l'ESS dans sa globalité. Si près des trois quarts des répondants au questionnaire disent connaître l'ESS de nom, une partie d'entre eux ne sait pas exactement ce dont il s'agit et un peu plus d'un quart ne le connaissent pas du tout.

Le niveau de connaissance varie selon le profil des jeunes. Ce sont alors les étudiants qui connaissent moins bien le secteur et en toute logique ceux qui y travaillent qui savent le mieux ce dont il s'agit. Il est cependant intéressant de remarquer que 8,9% de ces derniers disent ne pas connaître l'ESS et 13,9% ne pas vraiment savoir ce dont il s'agit.

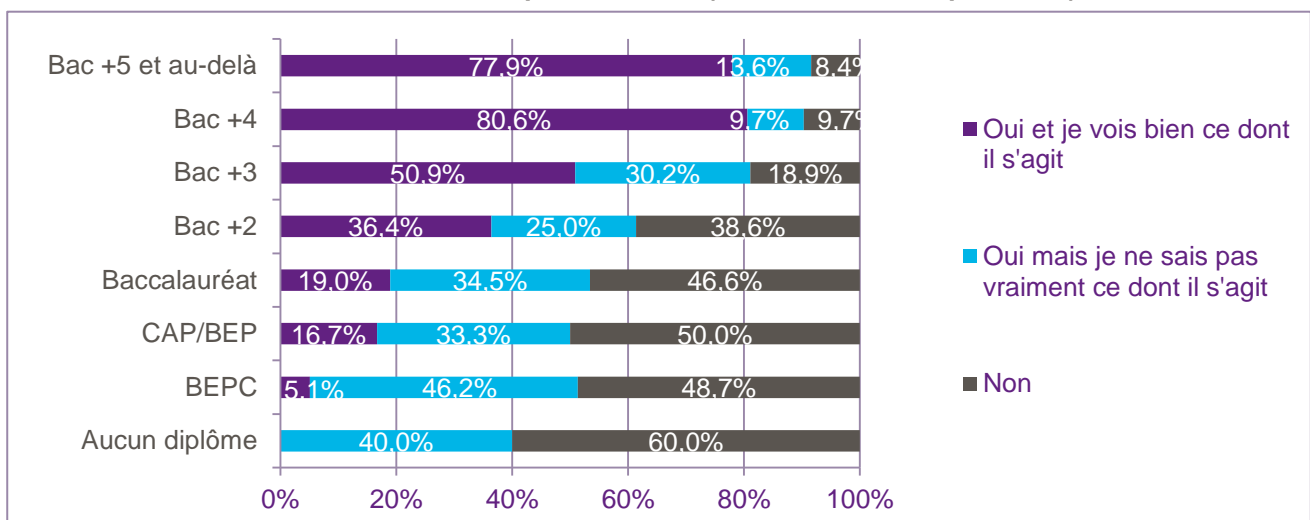
Connaissance de l'ESS (Ensemble = 417 répondants)



Lecture : 51,4% des jeunes en recherche d'emploi connaissent l'ESS de nom et voient bien ce dont il s'agit.
Non-réponses : en emploi dans l'ESS = 3, en emploi hors ESS = 2, en recherche d'emploi = 2, autres = 3.

Aussi, plus le niveau de diplôme croît, plus les jeunes en ont connaissance. En effet, seuls 8,4% des jeunes diplômés d'un bac+5 répondent ne pas du tout connaître l'ESS tandis qu'ils sont 60% parmi ceux sans diplômes. Si les données sur la connaissance de l'ESS sont à interpréter avec prudence, notamment du fait d'une diffusion du questionnaire vers un panel de jeunes particulièrement diplômés et connus des réseaux de l'ESS²⁴, d'autres sources²⁵ viennent confirmer cette tendance au lien entre connaissance de l'ESS et niveau de diplôme.

Connaissance de l'ESS en fonction du diplôme obtenu (Ensemble = 417 répondants)



²⁴ Se reporter en méthodologie pour plus d'information.

²⁵ CSA, *Notoriété du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire et les attentes de la jeunesse*, Jeun'ESS, 2011.

Lecture : 60% des jeunes sans diplôme ne connaissent pas l'ESS de nom.

Non réponses : Baccalauréat =2, Bac+2 =1, Bac+4 =2, Bac+5 =5.

Les entretiens réalisés avec les jeunes salariés confirment que leur connaissance de l'ESS reste mitigée. Si la grande majorité identifie bien ce dont il s'agit, ce n'est pas le cas de tous (9 jeunes sur 25). Pourtant, certains d'entre eux ont eu diverses expériences, bénévoles et/ou professionnelles, et travaillent dans l'ESS avec plus ou moins d'ancienneté (4 mois à 7 ans). Mais la définition de ce secteur reste encore très floue pour eux et, souvent, ils expliquent qu'ils ont pris conscience de leur appartenance à l'ESS depuis peu et de façon informelle lors de réunions, au remplissage du questionnaire, à la lecture des conventions pour devenir délégué du personnel...

Certaines structures ne font pas non plus la démarche de sensibiliser leurs salariés. Pour d'autres, c'est le cas, mais c'est le terme

« économie sociale et solidaire » lui-même qui n'est pas toujours

associé aux valeurs et au mode de fonctionnement du secteur. Ainsi, parmi les jeunes salariés de l'ESS interrogés, si la plupart sont en capacité de définir ce qu'est l'ESS, ils n'en ont très souvent qu'une vision partielle notamment liée à leur propre emploi. Ils connaissent par exemple le milieu associatif, mais sans savoir qu'il appartient à l'ESS ou que cette économie recouvre d'autres types de structures (coopératives, mutuelles, etc.). Parfois, un amalgame s'opère avec le secteur social, en lien avec les fonctions occupées (TISF, auxiliaire de vie), ce qui explique que ce domaine soit aussi le plus identifié par l'ensemble des jeunes comme offrant des possibilités d'emploi.

« L'économie sociale et solidaire, je ne savais pas du tout ce que c'était avant de remplir le questionnaire. C'est malheureux qu'on n'ait pas plus d'informations ! Encore aujourd'hui, ce n'est pas quelque chose que je maîtrise. Et je pense que si je pose la question à mes collègues, ils ne savent pas ce que c'est non plus. »

Des outils de communication de l'ESS peu visibles

Des organismes ont pour mission de promouvoir ce secteur au travers la mise en place d'outils tels que des sites de recherches d'emploi spécialisés, l'organisation d'événements ou encore la création de supports de communication dans le but de sensibiliser le grand public. La connaissance de certains de ces dispositifs a été interrogée via le questionnaire.

Parmi eux, ont été évoqués :

- Deux principaux sites internet de recherche d'emploi dans l'ESS : www.emploi-ess.fr et www.ressources-solidaires.org. Le premier a été lancé par l'UDES en 2012²⁶ et le deuxième par l'association Ressources solidaires en 2002. Ces deux sites ont pour objectif de valoriser les actualités, les métiers et les formations de l'économie sociale et solidaire et de diffuser des offres d'emploi à pourvoir dans des structures de l'ESS.
- Le Mois de l'ESS. Il s'agit d'un ensemble d'actions (salons, colloques, marchés, forums, etc.) organisées par de nombreux acteurs durant le mois de novembre dans le but de promouvoir les initiatives de l'ESS. Après des expériences régionales depuis 2003, il est devenu national en 2008. Le Mois de l'ESS est coordonné par les Chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CRESS) au niveau régional et par le Conseil national des CRES (CNCRES) au niveau national. Les jeunes ont été interrogés sur le Mois de l'ESS en tant qu'action événementielle et sur leur connaissance du logo associé.
- Les logos de Jeun'ESS et de Say Yess. Depuis 2011, le programme Jeun'ESS vise à promouvoir l'ESS auprès des jeunes, soutenir et valoriser leurs initiatives et favoriser leur intégration dans les structures de ce secteur. C'est dans cet objectif que le média en ligne Say Yess a été créé. Les logos de ces deux dispositifs et du Mois de l'ESS ont alors été intégré afin de mesurer leur visibilité.

²⁶ En partenariat avec Chorum, le Crédit coopératif, Pôle emploi et le ministère délégué chargé de l'ESS et de la Consommation.

74,4% des jeunes ne connaissent pas le site emploi-ess.fr. Ce chiffre est de 78,9% pour le site ressources-solidaires.org

Cette méconnaissance est généralisée. Elle est d'autant plus marquée pour :

- Les jeunes ne sachant pas ce qu'est l'ESS. 90,3% d'entre eux ne connaissent pas emploi-ess.fr et 98,1% ressources-solidaires.org
- Les jeunes qui ne travaillent pas dans ce secteur. Pour ceux, à la recherche d'un emploi, 78,5% ne connaissent pas emploi-ess.fr et 84% ressources-solidaires.org. Ces chiffres sont respectivement de 83,3% et 86,5% pour ceux en emploi hors ESS.

59,4% des jeunes n'ont jamais entendu parler du Mois de l'ESS

Cela est davantage le cas des jeunes :

- Ne connaissant pas l'ESS (93,3%) ou que de nom (80,6%)
- N'étant pas salariés du secteur : 70,8% de ceux qui travaillent hors ESS, 67,8% des étudiants et 62,4% des demandeurs d'emploi n'en ont jamais entendu parler.
- Habitant en région Nord-Pas-de-Calais (68,4%) et Provence-Alpes-Côte-d'Azur (64,4%).

Les logos de Jeun'ESS, Say Yess et du Mois de l'ESS sont faiblement identifiés. Ils sont connus par 1/4 à 1/3 des jeunes interrogés.



Cela est davantage le cas des jeunes habitant en région Nord-Pas-de-Calais et Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

La connaissance partielle de l'ESS est un élément incontestable qui ressort aussi bien dans les résultats du questionnaire que lors des entretiens. Or, si certains outils de sensibilisation existent déjà, il s'avère qu'ils sont également peu connus des jeunes. Et pourtant lorsqu'ils le sont, ils suscitent une certaine adhésion et satisfaction. Dans le cas du Mois de l'ESS, parmi ceux qui en ont déjà entendu parler, 54,8% ont assisté à l'un des événements mis en place à cette occasion. Et parmi eux, 73,3% en ont été satisfaits. Si le fait de connaître et d'assister à ces événements peut traduire une adhésion préalable aux valeurs de l'ESS, développer davantage la communication auprès des jeunes semble pertinent au regard de son efficacité.

« L'ESS, ce n'est pas que des « néo-hippies » qui s'amuse dans des associations. [...] On ne sait pas vraiment tout ce que ça recouvre, on n'a pas assez connaissance de l'ampleur de tout ce que fait le secteur. »

L'ESS apparaît donc comme un secteur potentiellement attractif pour les jeunes mais peu ou mal connu de ces derniers. Qu'il s'agisse des activités qu'il recouvre, des différents statuts de structures existantes, il englobe un domaine très vaste dont les jeunes, et mêmes certains salariés, ne parviennent pas toujours à se saisir.

Quel que soit le niveau de connaissances ou la perception qu'ont les jeunes de l'ESS, ils adhèrent massivement à ses valeurs et à son mode de fonctionnement. La satisfaction notable des salariés du secteur met en évidence qu'il peut répondre à leurs besoins parce qu'il donne du sens au travail réalisé et qu'il est valorisant du fait des opportunités qu'il offre, en termes d'insertion professionnelle, d'apprentissage, de polyvalence, de réseau...

Il y a donc un réel intérêt à promouvoir l'ESS et l'emploi dans ce secteur auprès des jeunes. Car, s'ils y sont « ouverts », il reste trop méconnu, ce qui ne facilite pas une orientation professionnelle vers celui-ci. Et pourtant, au regard du nombre de départs à la retraite annoncés et du développement du secteur dans certains domaines d'activités, l'ESS offre des opportunités non-négligeables en terme d'emploi.

Il semble donc nécessaire qu'un certain nombre d'actions soient menées. Le questionnaire a justement permis d'interroger les répondants sur les moyens qu'ils pensent nécessaires de mobiliser pour attirer davantage les jeunes vers l'ESS. Un besoin de communication, de visibilité et de valorisation en ressort.

Communiquer et informer davantage

48,8% estiment qu'il faut « plus de communication sur l'ESS en général ».
48,5% pensent qu'il est nécessaire d'avoir « plus d'information de la part des organismes scolaires, universitaires et de formation ».

Donner plus de visibilité aux offres d'emploi

44,9% souhaiteraient « plus d'information de la part des organismes d'aide à la recherche d'emploi ».
25,4% jugent important de « pouvoir identifier si une offre d'emploi est dans l'ESS ».

Valoriser le secteur, le rendre plus attractif

37,3% pensent qu'il faut « de meilleurs salaires » et 22,4% « de meilleures possibilités d'évolution ».

Ces éléments ont par ailleurs été soulignés lors des entretiens. Le rôle du milieu scolaire, des intermédiaires de l'emploi et des actions de sensibilisation menées par les acteurs de l'ESS sont alors décrits comme primordiaux pour faciliter la communication.

Au regard des besoins exprimés et des parcours des salariés du secteur, trois pistes d'actions peuvent être déclinées pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans l'ESS.

Le manque de connaissance de l'ESS est l'un des résultats probants de cette étude. Elle reste finalement très peu connue du grand public et cela est aussi vrai pour certaines personnes qui y gravitent. D'une manière générale, l'idée d'une organisation en secteur, dont les limites et le contenu sont flous, participe à cette méconnaissance.

Pourtant, les structures de l'ESS apparaissent de façon plus ou moins marquée dans les parcours des jeunes au travers de pratiques (licenciés, adhérents, etc.), d'expériences professionnelles (emploi, stage, etc.) ou encore d'engagements (bénévolat, volontariat). Ils ne les associent cependant pas à ce secteur économique ou d'une manière plus générale au terme « économie sociale et solidaire ». L'étude²⁷ sur la notoriété de l'ESS démontrait que certains jeunes (notamment parmi les lycéens) ne saisissent pas cette « appellation conceptuelle et abstraite » et « se déclarent incapables de lui attribuer un quelconque contenu. » Pourtant, ils adhèrent massivement à son fonctionnement et à ses valeurs.

Aussi, 40% des salariés de l'ESS pensent que ce secteur souffre d'une image négative auprès des jeunes. Ces derniers, plus que les autres, pensent en effet **qu'une revalorisation des salaires, davantage de stabilité de l'emploi et la mise en avant des valeurs liées à ce secteur participeraient à l'attractivité de l'ESS**. S'il est plus difficile d'agir sur les deux premiers points, une communication ciblée sur les atouts du secteur ferait écho aux attentes des jeunes concernant leur emploi : le côté « humain », le sentiment d'utilité, la gouvernance démocratique, l'aspect formateur, la valorisation de l'esprit d'initiative... En dehors du contenu même du message, il est important d'utiliser des moyens de communication appropriés (Internet, réseaux sociaux, actions en milieu scolaire et chez les intermédiaires de l'emploi...) et de faire connaître les outils déjà existants (sites et associations spécialisés, par exemple).

Aussi, **rendre plus visibles les projets menés par les structures** permettrait de donner une vision plus concrète des actions et des domaines d'activités dans lesquels les jeunes pourraient éventuellement intervenir.

Cependant, au-delà d'une communication plus élargie, il est également important de **veiller à ce que les valeurs de l'ESS, qui en font sa force, notamment la gouvernance démocratique, soient respectées au sein même des structures**. Car cela ne semble pas toujours être le cas et l'image du secteur peut en pâtir. De plus l'attachement des jeunes à l'ESS est étroitement lié à la cohérence entre les valeurs véhiculées et le fonctionnement des structures dans la mesure où c'est, selon eux, ce qui donne tout son sens à ce secteur.

Le milieu scolaire apparaît comme un lieu propice pour communiquer davantage sur l'ESS. Celui-ci permettrait en effet de toucher les jeunes en nombre.

Une communication, dès le lycée, est très largement évoquée lors des entretiens. Parfois, cela se fait déjà mais **les jeunes expriment la nécessité d'une information plus concrète** : développer les partenariats avec les écoles, mettre en place des moments de découvertes du secteur notamment via des stages, des ateliers ou des journées d'orientation par exemple, faire intervenir des professionnels de l'ESS... Cela permettrait de mieux faire connaître et comprendre le secteur notamment lorsque la formation suivie peut amener à y exercer plus tard.

²⁷ CSA, *Notoriété du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire et les attentes de la jeunesse*, Jeun'ESS, 2011

Cette nécessité de créer des partenariats avec le milieu scolaire est aussi soulevée dans l'étude menée pour l'UDES²⁸ : « *Des outils pourraient être mis en place comme par exemple un module présentant l'ESS au Lycée ou développer la plateforme des initiatives qui permet la promotion des stages, de faire lien avec les modules de découverte des métiers...* »

Le milieu scolaire est donc une porte d'entrée pour une sensibilisation à l'ESS au plus grand nombre dès le lycée. Mais aussi après, à l'université ou dans les écoles pour ceux dont la filière peut permettre des opportunités professionnelles dans le secteur.

3 INFORMER LES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI

La quasi-totalité des jeunes sont suivis par un ou plusieurs organismes dès lors qu'ils recherchent un emploi. Dans le questionnaire, 83,7% le sont par Pôle emploi, 32,7% par l'APEC, 28,8% par une mission locale, 2,9% par Cap emploi et enfin 5,8% par d'autres services. Seuls 9,6% ne sont finalement pas accompagnés.

Ces intermédiaires sont donc perçus comme des acteurs facilitant l'accès à l'emploi et cela transparaît d'autant plus lorsqu'il leur est demandé quels sont les moyens qui, selon eux, sont les plus efficaces pour trouver un emploi. Ils citent alors le réseau (78%), puis les sites dédiés à l'emploi (43,1%) et les organismes d'accompagnement vers l'emploi (31%).

Aussi, parmi les 178 jeunes qui ont mentionné les sites dédiés à l'emploi, 60 citent celui de Pôle Emploi, puis 37 l'APEC.

De ce fait, **les organismes d'aide au retour à l'emploi sont des intermédiaires à privilégier pour pallier la méconnaissance des jeunes mais aussi faciliter l'accès aux offres d'emploi dans l'ESS.** Cependant, 87,1% des répondants au questionnaire, en recherche d'emploi, n'ont jamais entendu parler des opportunités dans ce secteur via la structure qui les suit.

Même si ces données sont à relativiser, au regard de la difficulté des jeunes à percevoir et à identifier ce qu'est l'ESS, tant sur le plan du contenu que de son appellation, ceux entendus en entretien rapportent majoritairement un manque d'information et de connaissance de la part de ces organismes. Ils expliquent alors que les conseillers rencontrés n'ont qu'une vague idée du secteur, des possibilités d'emploi et des domaines d'intervention.

Les jeunes ayant déjà connaissance de l'ESS et souhaitant y travailler ont souvent affaire à un certain décalage entre leurs attentes et les propositions qu'ils reçoivent de ces intermédiaires. Ils expliquent alors qu'ils n'ont d'autres solutions que de se tourner vers leur réseau, des sites ou des associations spécialisés dans l'ESS. Or, cela nécessite d'en avoir connaissance au préalable et cette étude révèle que c'est finalement le cas de très peu de jeunes.

Informers les intermédiaires de l'emploi pour qu'ils puissent à leur tour sensibiliser les jeunes aux opportunités d'emploi qui existent dans l'ESS semble un préalable nécessaire. Pour cela, une plus grande collaboration avec les employeurs de ce secteur peut jouer un rôle primordial. L'étude réalisée par l'UDES²⁹ met aussi en évidence un manque à ce niveau-là : « *Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « emploi d'avenir », les employeurs indiquent avoir été fortement sollicités, notamment pour des*

²⁸ Amnyos, *Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire*, UDES, 2014.

²⁹ Amnyos, *Politiques publiques : conditions de développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire*, UDES, 2014.

réunions d'information organisées soit par la DIRECCTE³⁰, les prescripteurs, les OPCA³¹ et même parfois les branches, sans que cela débouche sur de réelles dynamiques de coopérations dépassant le cadre strict du dispositif. »

De ce fait, les acteurs de l'ESS ne passent pas toujours par ces intermédiaires-là : « *Au regard des particularités de leurs entreprises ou du secteur d'activité, une part importante d'employeurs pointent les difficultés pour les prescripteurs sur les plans de l'identification des pré-requis nécessaires à l'orientation ou le positionnement d'un jeune sur une offre. Pour ces derniers, Pôle Emploi ou les Missions Locales sont davantage mobilisés pour des recrutements portant sur des fonctions plus transverses (accueil, secrétariat, gestion...)* »

Ce qui explique que l'accès à l'emploi dans l'ESS se fait essentiellement via le réseau. Cependant, cela traduit aussi un certain « renfermement », un « entre soi » dans le secteur qui ne permet pas à tous d'accéder aux offres (accès finalement limité aux jeunes qui sont déjà introduits dans le réseau via un emploi, un engagement).

Ces éléments permettent de mettre en exergue l'importance que les intermédiaires de l'emploi soient davantage mobilisés pour l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur de l'ESS. Pour cela, il est nécessaire de les informer davantage et que des partenariats soient mis en place avec les employeurs eux-mêmes.

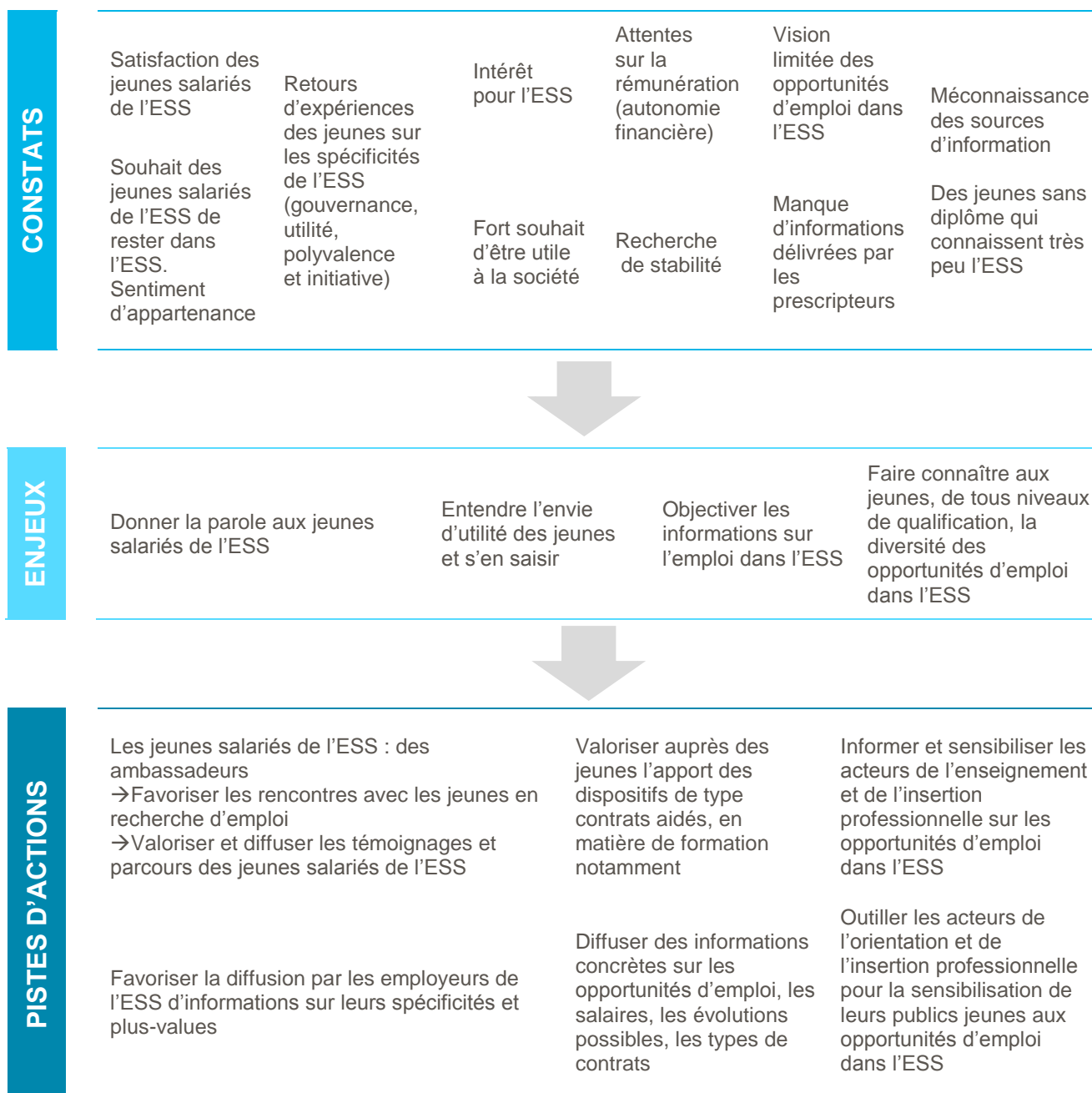
Les trajectoires des jeunes salariés ont montré que pour bon nombre d'entre-deux, l'ESS faisait partie de leur parcours de vie (bénévolat, volontariat, orientation scolaire...). Une fois le pas franchi, ils évoluent dans un réseau (relationnel, professionnel..) et un environnement (connaissance des sites internet....) propice à une insertion professionnelle dans le secteur. Mais pour attirer plus de jeunes, l'ESS doit s'ouvrir à un public plus large, non initié, et pour cela les pistes de réflexion mises en avant ici doivent trouver un écho dans la mise en place d'actions concrètes.

³⁰ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

³¹ Organisme paritaire collecteur agréé.

PERSPECTIVES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES JEUNES DANS LES STRUCTURES DE L'ESS

L'intégration des jeunes dans les structures de l'ESS représente un enjeu majeur pour les employeurs de l'ESS dans les années à venir et une réelle opportunité pour des jeunes qui sont avant tout en recherche d'emploi mais aussi en attente de perspectives professionnelles qui leur permettent de se sentir utiles pour la société.



On constate que les actions sont à mener à la fois avec et en direction des jeunes salariés de l'ESS, des jeunes en recherche d'emploi, des employeurs de l'ESS, des acteurs de la jeunesse, des acteurs de l'information et de l'insertion professionnelle et des acteurs de la promotion et de la coordination de l'ESS.

L'enjeu transversal est donc de favoriser et construire les synergies complémentaires et cohérentes entre ces parties prenantes pour mener des actions efficaces.

Perception des jeunes sur l'emploi dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Étude réalisée par l'Avisé, dans le cadre du programme Jeun'ESS, en partenariat avec le CESOD.

Ces travaux ont été préparés et conduits avec la contribution d'acteurs de la jeunesse (CIDJ, INJEP, Institut du service civique, Réseau information jeunesse), de l'emploi (AFIJ, APEC, DGEFP, les missions locales, Pôle Emploi l'UNML) et de l'ESS (CNCRES, E-graine, L'Atelier, UDES, Ressources Solidaires).

L'Avisé remercie l'ensemble de ces partenaires pour leur participation ainsi que l'ensemble des jeunes interrogés qui ont largement contribué à la pertinence de cette étude.



Centre de ressources et d'ingénierie créé en 2002 par la Caisse des Dépôts et des grands acteurs de l'économie sociale, l'Avisé agit pour le développement de l'économie sociale et solidaire, créatrice d'activités innovantes et d'emplois de qualité.

www.avise.org